

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Medicina
Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência

Hudson André de Jesus

Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e permanência no trabalho

Belo Horizonte

2019

Hudson André de Jesus

Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e permanência no trabalho

Versão final

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Promoção de Saúde e Prevenção da Violência da Faculdade de Medicina da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito à obtenção de Mestre.

Orientadora: Profa. Dra. Jandira Maciel da Silva

Coorientador: Prof. Dr. Helian Nunes de Oliveira

Belo Horizonte

2019

J58p Jesus, Hudson André de.
Preconceito e discriminação social [manuscrito]: a realidade de travestis e transexuais no acesso e permanência no trabalho. / Hudson André de Jesus. - - Belo Horizonte: 2019.
102f.: il.
Orientador (a): Jandira Maciel da Silva.
Coorientador (a): Helian Nunes de Oliveira.
Área de concentração: Promoção da Saúde e Prevenção da Violência.
Dissertação (mestrado): Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina.

1. Pessoas Transgênero. 2. Travestismo. 3. Minorias Sexuais e de Gênero. 4. Preconceito. 5. Discriminação Social. 6. Mercado de Trabalho. 7. Dissertação Acadêmica. I. Silva, Jandira Maciel da. II. Oliveira, Helian Nunes de. III. Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Medicina. IV. Título.

NLM: BF 575.P9

Bibliotecário responsável: Fabian Rodrigo dos Santos CRB-6/2697



UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA/MP

UFMG

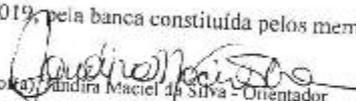
FOLHA DE APROVAÇÃO

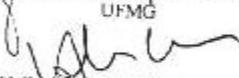
Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e na permanência no trabalho.

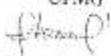
HUDSON ANDRÉ DE JESUS

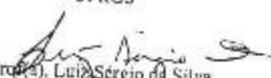
Dissertação submetida à Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA/MP, como requisito para obtenção do grau de Mestre em PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA, área de concentração PROMOÇÃO DE SAÚDE E PREVENÇÃO DA VIOLÊNCIA.

Aprovada em 31 de julho de 2019, pela banca constituída pelos membros:


Prof(a) Sandra Márcia da Silva - Orientador
UFMG


Prof(a) Helian Nunes de Oliveira - Coorientador
UFMG


Prof(a) Henrique Caetano Nardi
UFRGS


Prof(a) Lúcia Sérgio da Silva
UFMG

Belo Horizonte, 31 de julho de 2019.


Centro de Pós-Graduação
Instituto de Medicina/UFMG
Av. Prof. A. Balena, 197 - 5º andar
CEP 30130-100 Centro BHMG

AGRADECIMENTOS

E mais uma etapa concluída... Por muito tempo enxerguei que o mestrado era uma possibilidade distante de mim e agora já contemplo a conclusão do mesmo. Sonho realizado...

Agradeço a Deus pela saúde e pela companhia em todos os momentos da minha vida!

Agradeço a Prof.^a Jandira por ter aceitado ser minha orientadora. Seus ensinamentos fazem de mim um novo profissional! Obrigado pelos momentos compartilhados (e foram muitos...).

Agradeço ao Prof. Helian, por ser o coorientador e um grande incentivador: vamos escrever este artigo... Você precisa publicar! Obrigado pelos artigos que me enviou e estão presentes nesta dissertação.

Agradeço a Kátia Passaglio (que bondosamente me adotou como filho) e também ao Ricardo, Rafael e Marcela. O suporte de vocês na minha vida é incrível! E Kátia, você conseguiu ver minha defesa na graduação e agora compartilha a alegria da defesa na pós-graduação... Isso é especial para mim!

Obrigado Prof. Tarcísio pela amizade e o incentivo a cada etapa vencida!

Obrigado Prof.^a Elza Machado. Sua coordenação nos deixa motivado. Suas aulas nos deixam inspirados. E sua amizade nos tornam cidadãos do mundo!

Obrigado turma de mestrandos 2017: vocês entraram no meu caminho de uma maneira tão singela e a caminhada foi muito melhor ao lado de vocês! Um beijo no coração para Heliane, Lete, Inhana, e para os mais famosos “intercambistas”: Talita, Merce e eu!

Obrigado a minha família, principalmente Teco, Simone, Beatriz e Isadora, por sempre apoiar e cuidar de mim, seja de longe, seja de perto.

Obrigado Convenção Batista Mineira, Igreja Batista do Barro Preto-BH e Igreja Batista Monte Castelo-Teixeira de Freitas (BA), por todo o apoio concedido.

Obrigado aos amigos de Minas Gerais, Bahia, Canadá (irmã gêmea, risos), esta vitória dedico a vocês também!

Obrigado Amanda e Lauriza por todo suporte que concederam!

A todos os professores do Mestrado, por compartilhar o conhecimento que me ajuda a prosseguir!

A todos os entrevistados e as entrevistadas, por aceitarem contribuir com um pouco da sua experiência de vida. Fica o registro do meu compromisso com a devolutiva do estudo, na esperança de que o mesmo contribua de forma positiva para melhorar o acesso e a permanência no trabalho.

Resumo

Esta pesquisa estudou como o preconceito e a discriminação social afetam o acesso e a permanência de travestis e transexuais no trabalho. Estudo qualitativo, transversal, sob o aporte teórico das construções socioculturais, violência simbólica e violência estrutural, com o uso de entrevistas semiestruturadas como instrumento de pesquisa. Participaram do estudo, 6 (seis) pessoas, entre mulheres e homens trans, homem gay e mulheres cisgêneros, todos residentes em uma capital do sudeste do Brasil. Realizada revisão bibliográfica utilizando os descritores LGBT, emprego e preconceito e as palavras-chave travestis, transexuais e discriminação social. A pesquisa foi realizada nas bases de dados Bireme, Scielo e Portal de Pesquisas da Biblioteca Virtual da Saúde (BVS) nos idiomas português, espanhol e inglês, por período indeterminado. As entrevistas foram gravadas e transcritas pelo próprio pesquisador. Após a pré-exploração do material empírico, 3 (três) categorias de análise foram definidas, considerando o aporte teórico da análise de conteúdo de Bardin (1977), as questões norteadoras e, os objetivos deste estudo. A análise dos dados foi feita considerando sua fundamentação teórica - construções socioculturais, violência simbólica e violência estrutural, além da revisão bibliográfica realizada. Os resultados mostraram que o preconceito e a discriminação social são um fenômeno excludente para o acesso e permanência no trabalho para travestis e transexuais. Evidenciaram-se também as dificuldades em acessar a população durante o estudo. Foi possível visualizar também a escassez de estudos sobre o tema do trabalho e empregabilidade de travestis e transexuais na busca pela vaga no mercado formal. É importante a continuidade de estudos nesta temática para maior conhecimento da população em geral.

Palavras-chave: Transexuais. Travestis. LGBT. Preconceito. Trabalho. Mercado de trabalho.

Abstract

This study studied how prejudice and social discrimination affect the access and permanence of transvestites and transsexuals at work. A qualitative, cross-sectional study under the theoretical contribution of socio-cultural constructions, symbolic violence and structural violence, with the use of semi-structured interviews as a research instrument. Six (6) people, including transgender, gay men and women, all residents of a capital city in southeastern Brazil. Realized bibliographical review using LGBT descriptors, employment and prejudice and the key words transvestites, transsexuals and social discrimination. The research was carried out in the databases Bireme, Scielo and Research Portal of the Virtual Health Library (VHL) in the Portuguese, Spanish and English languages, for an indeterminate period. The interviews were recorded and transcribed by the researcher himself. After the pre-exploration of the empirical material, 3 (three) categories of analysis were defined, considering the theoretical contribution of the content analysis of Bardin (1977), the guiding questions and the objectives of this study. The analysis of the data was made considering its theoretical basis - sociocultural constructions, symbolic violence and structural violence, besides the bibliographical review. The results showed that prejudice and social discrimination are an exclusionary phenomenon for access and stay in work for transvestites and transsexuals. The difficulties in accessing the population during the study were also evidenced. It was also possible to visualize the scarcity of studies on the subject of work and employability of transvestites and transsexuals in the search for the job in the formal market. It is important the continuity of studies in this subject to greater knowledge of the population in general.

Keywords: Transsexuals. Transvestites. LGBT. Prejudice. Work. Labor market

Lista de ilustrações

Quadro I - Identificação dos (as) entrevistados (as)	37
------------------------------------------------------------	----

Lista de abreviaturas e siglas

BIREME Biblioteca Regional em Saúde

BVS Biblioteca Virtual da Saúde

CBO Classificação Brasileira de Ocupações

COEP/UFMG Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais

DECS Descritores em Saúde

GLBT Gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros

HIV/AIDS Vírus da imunodeficiência humana e síndrome da imunodeficiência adquirida

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IST Infecções sexualmente transmissíveis

LGBT Lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais

MeSH *Medical Subjects Headings*

OIT Organização Internacional do Trabalho

QUEER Palavra que significa estranho, termo utilizado para reconhecimento de integrantes a população LGBT

T Travestis e transexuais

TCLE Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1	Introdução.....	10
2	Justificativa.....	11
3	Objetivos.....	11
3.1	Geral.....	11
3.2	Específicos.....	12
4	Fundamentação teórica.....	12
4.1	Construções socioculturais.....	12
4.2	Violência Simbólica.....	16
4.3	Violência Estrutural.....	18
5	Revisão Bibliográfica.....	20
5.1	Sobre alguns conceitos.....	20
5.2	Discriminação e preconceito como determinantes do acesso e permanência no trabalho.....	22
5.3	Discriminação e preconceito como determinante da saúde de travestis e transexuais.....	27
6	Metodologia.....	33
6.1	Delineamento do Estudo.....	33
6.2	Participantes da pesquisa.....	33
6.3	Local do Estudo.....	34
6.4	Instrumento de pesquisa.....	34
6.5	Registro, processo de organização e de análise dos dados.....	34
6.6	Considerações éticas do estudo.....	35
7	Resultados e Discussões.....	35
7.1	Categoria I: O preconceito como fator impeditivo no acesso ao mercado de trabalho.....	38
7.2	Categoria II: As esquinas como ambiente de trabalho.....	41
7.3	Categoria III: Saúde para viver e saúde para sobreviver.....	44

8	Conclusões.....	46
9	Referências bibliográficas	49
10	Apêndices	53
11	Anexos	95

1 Introdução

O acesso ao trabalho como direito humano, garantido na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, no capítulo segundo e artigo sexto, o estabelece como direito social, assim como a educação, a saúde, a alimentação, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a proteção à maternidade e à infância, e a assistência aos desamparados (BRASIL, 1988).

Durante o caminhar da história da humanidade, diversas mudanças sociais incentivaram a quebra de vários paradigmas e, influenciaram os modos e maneiras de como é vista a sexualidade humana. Dessa forma, como resultado do processo histórico de lutas das populações de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais (LGBT) pela garantia de direitos sociais, incluindo o acesso aos diferentes mercados de trabalho, é possível, nos dias atuais, observar e identificar o comportamento do conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras perante a diversidade de orientação sexual no âmbito da empregabilidade. Neste estudo as pessoas LGB, são reconhecidas por possuir outra orientação sexual. Ou seja, esta orientação e a identidade de gênero tornaram-se um assunto presente nos ambientes de trabalho tanto para os trabalhadores e trabalhadoras, quanto para os gestores.

No ano de 2015, a Elancers, principal empresa de seleção e de sistemas de recrutamento do Brasil, realizou uma pesquisa junto a 10.000 empresas, abordando diversos temas, sendo que um deles foi a intenção de contratação de pessoas LGBT pelas empresas. Como resultado, ficou evidenciado que uma em cada cinco empresas não contrataria pessoas com outra orientação sexual para determinados cargos. Segundo Tegen (2015), presidente da Elancers, embora a legislação brasileira proíba as empresas de dizerem que determinada vaga é para homem ou mulher, o que poderia caracterizar uma discriminação de gênero, o fato é que algumas empresas estão sim preocupadas com a orientação sexual de seus empregados. E nisto refletem a própria visão da empresa em relação à sexualidade dos indivíduos, mas que também é sua visão particular de mundo.

Em geral, as mulheres enfrentam mais barreiras no mundo do trabalho e, se ainda fugirem da heteronormatividade, os obstáculos serão ainda maiores. Desde o início dos tempos, devido ao fato de vivermos em sociedades fundadas em modelos morais altamente patriarcais, pessoas com outra orientação sexual ou identidade de gênero enfrenta dificuldades, muitas vezes perversas, frente aos mercados de trabalho. A adversidade é geral, sendo mais evidente e violenta para indivíduos com identidade de gênero, sejam femininos ou masculinos. Entende-se que pessoas com outra orientação sexual não são obrigadas a revelar a

própria condição de orientação no mercado de trabalho, enquanto pessoas com outra identidade de gênero são facilmente reconhecidas (Diário Gaúcho, 2015).

Esta pesquisa se propôs a estudar o acesso ao mercado de trabalho por pessoas com outra identidade de gênero. Para tanto, se apoiou nas seguintes perguntas norteadoras: 1) Como a discriminação sexual e de gênero afeta o acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com outra identidade de gênero? 2) Em quais ambientes de trabalho esta parcela da população LGBT encontra-se inserida? Os objetivos foram compreender como o preconceito e a discriminação social dificultam o acesso e permanência de pessoas com outra identidade de gênero nos mercados de trabalho; identificar como isto ocorre, e quais aspectos facilitadores e dificultadores interferem nestas situações.

2 Justificativa

A imensa maioria da população Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT) enfrenta grandes dificuldades no acesso ao mercado de trabalho. Entre outros aspectos, isto decorre da baixa escolaridade, da baixa qualificação técnica, da falta de apoio familiar e dos amigos, que resultam do preconceito e da discriminação impostos a estas parcelas da população pela sociedade em geral.

Como pessoas com outra identidade de gênero vivem à margem da sociedade e enfrentam maiores dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, esta pesquisa se dedicou a esta parcela da população LGBT. Apresenta como bases teóricas às construções socioculturais, a violência simbólica e a estrutural.

3 Objetivos

3.1 Geral

Compreender como o preconceito e a discriminação social dificultam o acesso e a permanência de pessoas com outra identidade de gênero nos diferentes mercados de trabalho em Belo Horizonte/MG.

3.2 Específicos

1. Identificar as formas de expressão do preconceito e da discriminação social vivenciada por indivíduos com outra identidade de gênero na busca pela inserção nos mercados de trabalho e no cotidiano das atividades de trabalho.
2. Identificar em quais ambientes de trabalho esta parcela da população LGBT encontra-se inserida.
3. Apresentar aspectos facilitadores e dificultadores da inserção e da permanência de pessoas com outra identidade de gênero nos diferentes mercados de trabalho.
4. Reconhecer ações realizadas que promovam a inserção e permanência de pessoas com outra identidade de gênero nos mercados de trabalho.

4 Fundamentação teórica

4.1 Construções socioculturais

Para um melhor entendimento dos indivíduos que compõe uma sociedade, faz-se necessário a compreensão de alguns termos. Conforme Freud, citado por Costa (1995) apresenta que o sujeito é um termo que representa um coletivo e não a uma unidade, pois apesar de haver na língua a ideia de sujeito como sinônimo de indivíduo. Dessa forma, o sujeito é receptivo as sensações que o informam a respeito das coisas, dos estados das coisas e dos acontecimentos do mundo. Em seguida, utiliza-se da linguagem para traduzir, interpretar e comunicar a outros sujeitos o que sente, o que pensa etc. O sujeito é então uma representação do que sente, ouve, vê e pensa.

Assim, o sujeito torna-se uma pluralidade identificatória, ou seja, um conjunto de vários sujeitos formados de sensações, percepções, representações, imagens. Com isto, este indivíduo múltiplo expressa uma tessitura, uma movimentação constante de redescrições de si e dos outros, para no final de tantos processos, tornar-se um sujeito com identificações subjetivas. (COSTA, 1995)

Isto nos leva a entender que como qualquer outra identidade seja étnica, profissional, racial, religiosa, política, as identidades sexuais são historicamente construídas, e baseadas principalmente em outros dois conceitos: Sexo e sexualidade são complexas referências com coisas, estados de coisas e eventos tão diferentes e diferenciados em seus significados, no uso que damos destas palavras no uso cotidiano. (COSTA, 1995)

Ao longo da história da humanidade as diversas mudanças sociais, como por exemplo, a entrada massiva da mulher no mercado de trabalho, a crescente escolarização, a emergência de movimentos sociais, principalmente os feministas e homossexuais, influenciaram na forma como a sexualidade é compreendida. (DRUMOND, 2008)

O movimento feminista possibilitou a emancipação individual e coletiva, com apoio teórico, direcionando a luta por igualdade de direitos, como o impulso mundial da luta das mulheres. (MOTA, 2011)

No Brasil, o movimento homossexual surgiu na década de setenta, composto basicamente pelas categorias gays e lésbicas, posteriormente pelas travestis, transexuais e bissexuais. Em 1999 a sigla GLBT (Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transgêneros) passou a ser usada para denominar o sujeito político do movimento. De acordo com França (2006 apud DRUMOND, 2008) o termo transgênero foi uma tendência mundial para agrupar travestis e transexuais, que se caracterizavam por assumirem uma postura de mudança de gênero e não apenas de orientação sexual.

Para este novo agrupamento, foi necessário o entendimento do que seria o gênero, no sentido masculino e feminino. De acordo com Butler citado por Mota (2011), o gênero é o mecanismo em que as noções de diferenças entre o masculino e feminino são construídos e naturalizados, entretanto, também pode ser o mecanismo, em que essas noções são questionadas, desnaturalizadas e desconstruídas.

Esse movimento desvelou a demanda de pessoas com outra identidade de gênero por uma compreensão do olhar de que o homem não pode ser tratado como um ser puramente biológico. De acordo com Leontiev (2004 apud DRUMOND, 2008) o homem se constrói e elabora seus julgamentos porque se encontra inserido em uma cultura; é produto da natureza social, e o que o torna “homem” é a sua relação com a sociedade e com a cultura.

Segundo Beauvoir (1980 apud DRUMOND, 2008) uma vez que o ser humano não nasce pronto, logo não nascemos homens ou mulheres, mas nos tornamos como tais. Ainda na gestação, o gênero da criança é fixado ao sexo biológico. Nascemos em uma cultura que distingue roupas, brinquedos, comportamentos, maneiras de andar, de falar que caracterizam o feminino ou o masculino.

De acordo com Mota (2011), gênero no entendimento mais amplo, perpassa a ilusão binária, e deve ser pensado como construção histórica e social, em que cada cultura aponta o que seja identidade sexual, papéis sexuais, e os conceitos de masculinidade e feminilidade.

Segundo Silveira (2006 apud DRUMOND, 2008) as diferenças e as desigualdades entre homens e mulheres, hetero e pessoa com outra orientação sexual foram sendo

construídas historicamente. Na sociedade ocidental, há uma valorização do homem e do masculino. Mulheres e pessoas com outra orientação sexual tem lugar restrito e delimitado na política, na economia e no mercado de trabalho.

As questões históricas da formação da família brasileira explicam à herança colonial, patriarcal e machista da sociedade brasileira, e conforme Souza (2008 apud DRUMOND, 2008) desta maneira a exclusão moral e social está presente na vida de indivíduos com outra identidade de gênero, demonstrando a postura de negação da alteridade destes e de outros grupos marginalizados.

E a questão principal sobre a marginalização destes grupos, foi o contexto do surgimento do HIV/AIDS. Com o advento da disseminação do vírus, no início da década de 80, principalmente entre a população masculina, a incorporação da palavra homossexualidade foi popularizada. A epidemia do HIV/AIDS trouxe o preconceito, com respaldo do discurso médico-científico, porém encontrou-se com um movimento emergente contra o desrespeito e violação dos direitos humanos. Durante um longo tempo, e de certa forma, até o dia presente os indivíduos com outra orientação sexual individualmente passaram a sofrer com os estigmas e os preconceitos advindos da associação AIDS/homossexualidade. (MOTA, 2011).

Tanto o preconceito como o estigma eram respostas sociais, em relação à posição dos indivíduos com outra orientação sexual, diante das questões de gênero. Porém, o debate em torno do gênero, trouxe a quebra da lógica dos papéis sexuais, e deu visibilidade as representações enraizadas na cultura da população brasileira, e possibilitou pensar aspectos da realidade sociossexual para além da norma heterossexual. (MOTA, 2011).

Por isso, é compreensível a crescente demanda dos indivíduos com outra identidade de gênero por alterações corporais e vocais, que os assemelhe ao gênero do desejo. De acordo com Sawaia (2001 Souza 2005, 2008 apud DRUMOND, 2008) a construção da identidade social é um processo contínuo, dentro de uma complexa dinâmica entre o encontro e a valorização da diferença, tendo como pano de fundo as relações de alteridade e o encontro com o outro.

Segundo Souza (2005 apud DRUMOND, 2008) é o olhar do Outro que dá sentimento de pertencimento ou não a determinado grupo social. As características socioculturais têm sua gênese no homem, e este possui a gênese dos seus valores, moralidades, verdades, civilidades e crenças na própria cultura. Assim, o que está impresso internamente no sujeito, passou pela apropriação de significados construídos através da sociedade e na relação dialética do homem com sua cultura.

Contrapondo-se a concepção de valorização do homem e da masculinidade, conforme Meyer (2003 apud DRUMOND, 2008) o movimento feminista argumenta que o modo como às características femininas e masculinas são distinguidas e valorizadas em uma cultura em determinado momento histórico é que vai constituir o que será definido e vivido como tal.

A grande questão do debate das questões de gênero, vistas pelo movimento feminista e por pesquisadores da sexualidade, tenha sido a ênfase no cultural e na análise das relações sociais e sexuais dentro do campo complexo de poder e dominação, simbolicamente instituídos nas vivências subjetivas da vida sexual, na divisão social do trabalho e no convívio interpessoal cotidiano. (MOTA, 2011)

De acordo com Meyer (2003 apud DRUMOND, 2008) o termo “gênero” no intuito de complementar a noção de sexo, distinguindo-se dele. Gênero seria a construção social do sexo biológico e refere-se aos comportamentos e às atitudes que a cultura imprime ao corpo sexuado. Assim o gênero e a sexualidade tratam de construções culturais.

Segundo Leite Junior (2008 apud DRUMOND, 2008) existe termos que historicamente foram utilizados para expressar várias características que distinguiam o homem da mulher. Esta ideia é reforçada, a partir do final do século XVIII, quando surge um discurso marcador de diferenças morais entre os comportamentos masculinos e femininos, que aliado ao pensamento cristão, valoriza a família nuclear composta pelo pai-homem e pela mãe-mulher. Desse modo, o termo “sexualidade” surgiu no século XIX com o intuito de superar a concepção biológica de sexo, uma vez que esta não era suficiente para dar conta da multiplicidade de manifestações ligadas ao campo do desejo.

Conforme Foucault (2003 apud SILVA, 2013) para compreensão da sexualidade, é necessária abordagem educativa com o objetivo de contextualizar simbologias, técnicas, experiências e representações socioculturais que envolvam a Escola, a Família, o Estado, políticas públicas, saúde e o campo jurídico. São necessárias ainda articulações com organizações da sociedade civil no que refere aos direitos humanos, direitos sexuais, preconceitos e discriminações, como também regulamentações através de leis, normas e padrões de comportamento que impõem regras sociais e relações de poder. Isto de alguma forma poderá contribuir para a superação de violências e deturpação da realidade social, principalmente nos casos de agressões físicas e psíquicas a alguns grupos como de mulheres, LGBT, afrodescendentes, indígenas, entre outros.

Segundo Bordie (2003 apud BICALHO E DINIZ, 2009) que a diferenciação entre heterossexualidade e homossexualidade é recente e foi claramente demarcada na qualificação da identidade dos sujeitos, particularmente nos pós Segunda Guerra Mundial.

Conforme Prado; Machado (2008 apud BICALHO E DINIZ, 2009) A heteronormatividade foi instituída e legitimada como preceito regulador das relações sociais por meio da difusão de ideias pejorativas de atribuição social acerca das práticas não heterossexuais, que associavam estas às noções de doença e perversão, tornando naturais as difusões de práticas homofóbicas em decorrência do imaginário das pessoas. Em decorrência do estabelecimento de tal distinção sexual, os sujeitos assumidamente com outra orientação sexual passaram a ser enquadrados em esferas inferiores da hierarquia social e a ser alvos de discriminações e inferiorizações, realidade de opressão invisibilizada como natural às relações de subordinação.

Por isso, uma parcela de indivíduos com outra orientação sexual vivenciou uma história de grandes sofrimentos e diversas formas de violência física, simbólica e mental. Outra parcela, porém, despendia grandes quantias de capital, para o seu bem-estar e prazer.

Entretanto, algumas empresas passaram a trabalhar para este público, graças, principalmente, aos grandes montantes despendidos pela população LGBT, que no geral não possuem filhos-herdeiros e tendem a desempenhar funções laborativas com maior dedicação, ou seja, esta última constatação se refere à busca por igual reconhecimento atrelada ao preterimento em relação aos heterossexuais (BICALHO e DINIZ, 2009).

4.2 Violência Simbólica

No contexto organizacional maculado pela intolerância às diferenças, o sujeito não heterossexual é estigmatizado e sofre discriminações e atos preconceituosos, velados ou explícitos, seja ao tentar se inserir no mercado de trabalho e mesmo quando já se encontra empregado.

Uma pesquisa de abordagem qualitativa foi realizada nas capitais brasileiras Aracajú, Belo Horizonte, Brasília, Vitória, Porto Alegre, Rio de Janeiro e São Paulo. Constatou que a violência simbólica, representa uma forma de violência invisível que se impõe numa relação do tipo subjugação-submissão, cujo reconhecimento e a cumplicidade fazem dela uma violência silenciosa que se manifesta sutilmente nas relações sociais.

De acordo com Prado; Machado (2008, p.67 apud BICALHO E DINIZ, 2009) o preconceito que caracteriza a exclusão daqueles que se distanciam do “padrão de normalidade” social é talvez a manifestação mais insidiosa da violência simbólica e fundamenta-se no paradoxo que define tal violência: “nos impede de ‘ver’ que ‘não vemos’”, ou seja, impossibilita ao sujeito identificar os limites de sua própria percepção da realidade.

Um fator agravante para humilhações de travestis e transexuais é a de outra orientação de gênero e de sexualidade. Conforme Beneditti (2005 apud BICALHO E DINIZ, 2009) o espaço social por elas ocupado reflete o preconceito e a exclusão de que são vítimas, marginalizadas como um grupo distinto e geralmente associado à prostituição e à criminalidade pela população e instituições em geral. Já em relação às pessoas com outra orientação sexual, esta situação pode ser um pouco mais controlada, pois aqui as pessoas podem ter a opção “sair ou não do armário”. É importante destacar que a palavra armário, muito utilizada pelo público LGBT, indica a não manifestação pública de sua orientação sexual. Essa atitude é utilizada por essa parcela da população como forma de proteção às manifestações de preconceito e discriminação. No entanto, essa possibilidade de “sair ou não do armário” não está posta para pessoas com outra identidade de gênero, dado os caracteres fenotípicos evidentes, como seios, cabelos, contornos do corpo, barba, bigode etc. (BICALHO e DINIZ, 2009).

Os resultados da pesquisa de Bicalho e Diniz (2009) mostraram que a violência simbólica manifestou através de depreciações, ofensas não direcionadas e/ou sutis, exclusões de determinados ciclos sociais dos sujeitos não heterossexuais, além de perda de chances de promoção e à dificuldade de inserção em determinados cargos ou até mesmo no mercado de trabalho.

Diante de profundas mudanças sociais, o país vem tentando se adequar aos novos desafios propostos. Assim, em 2004, foi lançado pelo Governo Federal o “Programa Brasil sem Homofobia”, através da secretaria dos Direitos Humanos que defendeu como uma das maiores bandeiras mundiais da atualidade, a garantia desses direitos a população LGBT. Desta forma, os direitos humanos ultrapassam fronteiras, partidos e ideologias. Na sequência, os Princípios de Yogyakarta, lançado em novembro de 2006, na Indonésia, consiste na aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero, combatendo a discriminação de pessoas LGBT (LIMOEIRO, 2017).

Sabe-se que a discriminação contra indivíduos com outra identidade de gênero é mais marcada do que a de indivíduos com outra orientação sexual, uma vez que a realidade que se impõe em nossa sociedade é heterocentrada e machista. Desta forma, o processo de feminização destas pessoas é encarado, muitas vezes, como uma afronta em duplicidade: ao binarismo de gênero e à supremacia do sexo masculino. Existe uma espécie de valorização da masculinidade, de certa forma associada a heterossexuais, entre uma grande parcela de indivíduos com outra orientação sexual, que costuma vir acompanhado de uma desvalorização de tudo o que possa ser ligado à feminilidade. Sob este viés, reforça-se não só a discriminação

contra pessoas com outra orientação sexual afeminadas, mas também contra pessoas com outra identidade de gênero, vistas muitas vezes como pessoas que abdicaram de sua masculinidade (AMARAL, 2013).

Para além da menção da quebra do binarismo de gênero, cabe ressaltar, como citado anteriormente sobre o papel do “armário, para melhor diferenciar aspectos específicos da transfobia de aspectos mais genéricos da homofobia”. Enquanto no caso de homens com outra orientação sexual, por exemplo, será mais fácil existir, em menor ou maior grau, a possibilidade de esconder-se no armário, em relação às pessoas com identidade de gênero, devido à marcação de diferença de gênero (mais explícita que a marcação de orientação sexual) o armário é, praticamente, impossível de ser utilizado. Esta questão do armário aponta que a valorização da capacidade de “desaparecer” discretamente na sociedade oblitera o fato de que em busca de proteção, se reforça a mesma ordem simbólica que historicamente oprimiu e relegou ao distanciamento as sexualidades em desacordo com as normas dominantes. O preconceito é uma das marcas da sociedade da distinção, o qual exerce papel importante na manutenção da hierarquia entre os grupos sociais ao legitimar a valorização dos atributos da classe dominante e a inferiorização daqueles que não se enquadram no padrão de excelência (AMARAL, 2013).

Um momento crucial no percurso de grande parcela de indivíduos com outra identidade de gênero é a ruptura com a família, pois na medida em que as modificações corporais se tornam mais aparentes, estes indivíduos quase sempre são expulsos de casa ou a abandonam por livre iniciativa, e direcionam-se ao mercado do sexo (AMARAL, 2013).

Porém, existe um fator relevante que aponta uma menor dificuldade na inserção de indivíduos com outra identidade de gênero no mercado formal de trabalho, e isto se deve à idade em que se inicia o processo de redesignação sexual. Pessoas que começam o seu processo de transformação de gênero, ainda durante a idade escolar, sofrem mais precocemente os efeitos do preconceito transfóbico (AMARAL, 2013).

4.3 Violência Estrutural

Segundo Minayo e Souza (1998), o ser humano, enquanto unidade dialética sintetiza em seus componentes psíquicos e emocionais as representações que elabora do mundo, das relações estabelecidas e de si mesmo, enquanto ser corpóreo e sujeito social. De acordo com Engels citado por Minayo e Souza (1998), nessa perspectiva, é possível compreender que não

se pode reduzir a violência ao crime e à delinquência, nem designar um substrato individual para sua existência, pois o fenômeno da violência é um produto da história. Deve-se, em sua análise, levar em conta as relações socioeconômicas, políticas e culturais específicas, cabendo diferenciá-la no tempo e no espaço. Minayo e Souza (1998) apontam que toda violência social tem caráter revelador de estruturas de dominação e surge como expressão de contradições entre os que querem manter privilégios e os que se rebelam contra a opressão. Minayo (1994) define o conceito de violência estrutural como “violência gerada por estruturas organizadas e institucionalizadas, naturalizada e oculta em estruturas sociais, que se expressa na injustiça e na exploração e que conduz à opressão dos indivíduos” (ALMEIDA e COELHO, 2007).

Segundo Boulding citado por Minayo e Souza (1998), o conceito de violência estrutural se aplica tanto às estruturas organizadas e institucionalizadas da família como aos sistemas econômicos, culturais e políticos que conduzem à opressão determinadas pessoas a quem se negam vantagens da sociedade, tornando-as mais vulneráveis ao sofrimento e à morte. Esta forma de violência é na verdade o protótipo de todas as outras configurações da violência e, justamente por ser exercida nas ações diárias de instituições consagradas por sua tradição e poder, na maioria das vezes não é contestada (ALMEIDA e COELHO, 2007).

Em nossa sociedade, as relações que produzem e originam a violência estrutural são representadas pelo mercado e pela oposição dialética entre capital e trabalho, que tendem a serem reproduzidas no aparelho do Estado, organizando-as de acordo com suas prioridades. Sob essa lógica, num Estado em que os governantes organizam suas políticas públicas a fim de atender aos interesses do capital financeiro, a alocação de recursos para atender às demandas da sociedade civil fica prejudicada e restringida. Assim, quem detém o poder tem maior probabilidade de obter mais da ação do Estado do que aqueles que dependem dessas ações para conseguir o mínimo indispensável à sua sobrevivência. De acordo com Neto e Moreira (1999), a existência da violência estrutural, não é natural, mas sim histórica e socialmente produzida. Ela alimenta a ostentação de poucos com o sofrimento de muitos, amplia as disparidades sociais, gera pobreza, cerceia oportunidades e legítimos projetos de vida, “inibe a escolha racional, favorecendo a escolha constrangida: mendicância, tráfico, delinquência”. Fomenta preconceitos e causa danos morais, psicológicos, físicos e até a morte (ALMEIDA e COELHO, 2007).

Para uma diminuição efetiva da violência estrutural é inegável a importância de se combinar reflexão, debate social, atitudes de participação social, em que se discutam políticas públicas que concretizem em serviços básicos na área da Educação, Saúde, Moradia, Trabalho, Previdência Social e Alimentação, junto aos representantes de todas as classes e

organizações sociais, com a finalidade de propiciar uma melhoria na qualidade de vida do cidadão. Constata-se que estes importantes pilares sociais estão inconsistentes e insatisfatórios no cenário público, de tal forma que é escassa a oferta de serviços públicos às demandas da população em geral, e com grandes dificuldades para as categorias marginalizadas como pessoas com outra identidade de gênero (SILVA, FREIRE e PRADO, 2018).

Espera-se que os resultados desta pesquisa, contribuam para a construção de políticas públicas compromissadas com os direitos humanos, neste caso, de acesso e de permanência no trabalho, assim como, um maior conhecimento por parte de pessoas com outra identidade de gênero para aprimoramento profissional. Dessa forma, este estudo justifica-se por sua importância do tema na atualidade.

5 Revisão Bibliográfica

5.1 Sobre alguns conceitos

O estigma é perceptível através da interação social, podendo confirmar ou reafirmar condição de “normalidade” de pessoas ou de determinados grupos. A ação do estigma é evidenciar um traço específico da pessoa, e isto cria uma impossibilidade de atenção social para outras características e atributos, que resulta em forte descrédito (MAGNO et al., 2019).

A discriminação é entendida também como o resultado da prática do estigma, ou seja, é um processo realizado pela sociedade, que produz rótulos e estereótipos. O rótulo é aplicado a condições, indivíduos, grupos, lugares, organizações, instituições ou organizações sociais, enquanto o estereótipo é aplicado a atitudes e crenças contrárias (no sentido de serem negativas) as organizações sociais rotuladas. E dessa forma, o preconceito surge para endossar as crenças e atitudes contrárias relacionadas ao estereótipo e, a discriminação gera o resultado das ações dirigidas ao endossamento e reforço dos estereótipos, para enfim levar desvantagens as pessoas que foram rotuladas, segundo Magno et al. (2019).

O estigma familiar é um fator com enorme potencial de impacto sobre a população trans. No Brasil, o casamento e a procriação são considerados como marcos, importante para alcançar o respeito e a normatização heterossexual, e isto se torna um reforço que justifica o estigma e todo tipo de violência contra minorias que não se enquadram às identidades de gênero hegemônicas. Assim, surge mais um impeditivo para a escolaridade e o emprego formal de pessoas com outra identidade de gênero, que muitas vezes se veem em situação de

marginalização socioeconômica, e buscam a entrada no mercado do trabalho sexual. (MAGNO, SILVA, VERAS ET AL, 2019).

Além da entrada no mercado da prostituição, o estigma provoca uma enorme mudança geográfica, principalmente de mulheres com outra identidade de gênero, devido à exclusão social. E como um desastrosos efeito cascata, as condições precárias para realização do trabalho sexual e a permissão de sexo sem a utilização de preservativos em troca de mais dinheiro, expõe a população com outra identidade de gênero a índices alarmantes de HIV/AIDS (vírus da imunodeficiência humana/ síndrome da imunodeficiência adquirida) e outras infecções sexualmente transmissíveis (IST). E no contexto interpessoal de indivíduos com outra identidade de gênero, segundo Magno, Silva, Veras et al (2019), ao longo da vida pode ocorrer à exclusão da comunidade de gays, a perda de amigos, a violência física dos parceiros, a agressão de policiais, como também a agressão de vizinhos. Os resultados atingem também toda a saúde mental destes indivíduos, causando o estresse psicossocial, a baixa autoestima, com o risco de evoluir para a depressão, finalizar com a ideação suicida e a terrível tentativa de suicídio.

O impacto negativo do estigma e da discriminação, sofrido pela população com outra identidade de gênero é um fenômeno que ocorre em escala global, conforme Magno, Silva, Veras et al (2019) e atinge tanto os países de média e baixa renda quanto os países que ocupam lugares privilegiados no ranking das economias mundiais.

Um estudo realizado na Índia apontou que pessoas com outra identidade de gênero sofrem a perda de status social, o tratamento injusto, além do isolamento devido ao processo desencadeado pelo estigma, de acordo com Ganju e Saggurti (2017). Assim como no Brasil, a Índia considera que o casamento e a procriação são um critério para conquistar o respeito ante a sociedade, e isto justifica o estigma e a violência contra indivíduos com outra identidade de gênero.

Em outro estudo também realizado na Índia, o estigma foi identificado como o maior obstáculo para reivindicações de direitos, segundo Ganho et al (2016). Isto ocorre devido a uma sobreposição de estigmas, como a transfobia, a orientação sexual e a pobreza sobre populações marginalizadas, como as de pessoas com outra identidade de gênero.

5.2 Discriminação e preconceito como determinantes do acesso e permanência no trabalho

Segundo Siqueira, Ferreira e Fellows, (2006), no atual mundo globalizado, onde as fronteiras entre países estão cada vez mais fluidas, indivíduos de variadas origens geográficas e de culturas diferentes passaram a integrar o contingente de trabalhadores de diversos lugares. Este contexto resulta em mudanças na composição social, na grande presença de imigrantes em diversos países, na miscigenação dos povos, que, associados a mudanças do mundo do trabalho, tem gerado diferentes tipos de demanda por trabalhadores e trabalhadoras. Neste sentido, a diversidade cultural, aqui entendida como o conjunto de valores da sociedade, na qual se insere a dimensão da orientação sexual na perspectiva de sua inserção nos mercados de trabalho, tem sido pouco investigada.

Devido às especificidades dos mercados de trabalho, faz-se necessário um olhar para as diferentes oportunidades de ocupação colocadas para o conjunto dos trabalhadores e trabalhadoras, neles incluídos a população com outras orientações sexuais e identidades de gênero. A heterogeneidade das relações interpessoais nos locais de trabalho não é um desafio apenas para os trabalhadores (as), mas também para as empresas. Irigaray e Freitas (2011) apontam que uma maior diversidade cultural entre os trabalhadores (as), nela incluída a de gênero, estimula a criatividade entre eles, facilita a troca de informações sobre experiências, valores, atitudes e apreensão de novas abordagens nos locais de trabalho.

Estudo de Carrieri, Souza e Aguiar (2014) indica que os trabalhadores (as) sentem medo de se expor, de tornar visível uma identidade sexual não heterossexual e, que tal situação é mais intensa para os indivíduos com outra identidade de gênero, sejam masculinos ou femininos. A maneira de ser “discreto”, ou seja, de não evidenciar sua orientação sexual no ambiente organizacional torna-se algo estrategicamente importante para ser contratado e manter-se no trabalho. Trata-se de uma questão de sobrevivência, pois nas empresas, a violência interpessoal se manifesta por meio de intimidações, ameaças, assédio, comentários pejorativos, ações ou gestos que são hostis ou indesejados, além da presença de práticas de agressão física.

As pessoas com diferente identidade de gênero enfrentam um grande impacto negativo diante da própria visibilidade ante a sociedade. Segundo Lima (2017), uma pesquisa do instituto Center for Talent Innovation, entrevistou 12.200 profissionais ao redor do mundo e revelou que 61% dos LGBTs no Brasil omitem seu gênero ou sua sexualidade no trabalho.

Isso gera, neste grupo específico, uma insegurança na busca de oportunidades no mercado de trabalho.

A exposição a violências e discriminação diárias, provoca altas taxas de evasão escolar; que acrescida da baixa qualificação resulta em formação comprometida, e faz com que os currículos destes indivíduos, possuam o mínimo dos recursos para competir por uma vaga de emprego. Entretanto, existe um segmento com qualificação, que estão bem inseridos no ambiente de trabalho e a percepção das empresas em relação a estes, é que trazem bons resultados. (LIMA, 2017)

Na atualidade, existem empresas que acreditam na diversidade como uma ferramenta de acesso para a população com outra identidade de gênero no mercado profissional. Por exemplo, desde 2011, o Carrefour iniciou investimentos em diversas ações de reafirmação da pluralidade, reconhecendo isto como um valor do grupo. Assim, a palavra “diversidade” foi introduzida no código de ética; foi desenvolvida uma plataforma que discute temas relacionados às minorias; e, ainda o esforço contínuo de inclusão de grupos, como pessoas com outra identidade de gênero e pessoas com deficiência. Para, além disso, o grupo Carrefour realiza treinamentos e distribuição de cartilhas sobre o assunto para os funcionários, inclusive a liderança, no esforço de realizar ações concretas contra o preconceito e a discriminação, visando contribuir para a inserção de indivíduos com outra identidade de gênero, por exemplo, no mercado de trabalho. (LIMA, 2017)

Na interação entre pessoas, a aparência, comportamento, gestos, corpos e normas sociais atuam de forma conjunta para criar categorias fundamentadas em gênero e sexualidade. Assim, as condições de pessoas com outra identidade de gênero são bem específicas e sofrem uma maior discriminação para sua contratação pelas empresas e atuação profissional.

Medeiros et al (2014) apontam que dentro do ambiente organizacional, onde a responsabilidade social e a inclusão de minorias fazem parte do discurso e até mesmo do código de conduta interno da empresa, indivíduos com outra orientação sexual são agredidos, humilhados e impossibilitados de ascenderem em suas carreiras, mesmo possuindo bagagem intelectual e/ou profissional. Muitos gestores vêm se conscientizando sobre como lidar e gerir as diferenças dentro do local de trabalho, buscando entender a diversidade, orientando seus trabalhadores heterossexuais e incentivando os trabalhadores com outra orientação sexual, para que, desta maneira consigam dar o melhor de si em prol da organização. É certo que esta violência também é muito marcante para pessoas com outra identidade de gênero.

De acordo com os autores Carrieri et al (2013), no âmbito das organizações, as políticas de gestão de recursos humanos são de incentivo à competição e à ênfase na produtividade. Esse contexto evidencia uma crescente violência no espaço do trabalho, desencadeadora de sofrimento e adoecimento psíquico, pois quer seja indivíduo com outra orientação sexual quer seja com outra identidade de gênero, serão alvo de uma violência simbólica de uma sociedade sob a dominação masculina e heterossexista. Por isso, a limitação nas possibilidades de manterem sua integridade psíquica e dignidade social. Segundo pesquisas realizadas por estes autores, a violência verbal, psicológica e física associada à baixa escolaridade de algumas mulheres com outra orientação sexual seria a justificativa para a não aceitação de sua condição homoafetiva nos espaços de trabalho.

Após a realização de estudos conduzidos por Fleury e Torres (2007) sobre a orientação sexual, preconceito e acesso ao mercado de trabalho de indivíduos com outra orientação sexual, tendo como público alvo estudantes de pós-graduação na área de Recursos Humanos foi demonstrado que estes perceberam a presença sutil do preconceito direcionado a estes indivíduos. Esta percepção pode ter sido influenciada por um favoritismo do grupo majoritário participante, ou seja, o de integrantes heterossexuais.

Pessoas heterossexuais integram os ambientes chamados heterossexistas. Irigaray (2007) apresenta, num estudo empírico, que para o entendimento da construção do ambiente heterossexista nas organizações de trabalho, é fundamental entender que as políticas e práticas organizacionais são os principais fatores - mais relevantes até do que a própria legislação em vigor - que impactam na percepção de discriminação e preconceito no ambiente de trabalho.

Eliason, Dibble e Robertson (2011) realizaram estudo quantitativo com um grupo de médicos LGBT e suas experiências no local de trabalho. Chegaram à conclusão que as condições melhoraram um pouco no local de trabalho, mas ainda há relatos de discriminação e exposição a comentários negativos com frequência. Estes profissionais LGBT sentem-se condenados ao ostracismo por seus colegas de profissão, e um terço testemunharam tratamento discriminatório a pacientes LGBT e seus parceiros.

Bauermeister et al (2014) realizaram um trabalho, cujos dados são derivados de um estudo observacional, transversal e que examina as vulnerabilidades estruturais e psicossociais de jovens homens que fazem sexo com homens, com HIV / AIDS na Área Metropolitana de Detroit, com idade entre 18 e 29 anos de idade. Foi utilizada uma Escala de Discriminação (Herek, 1992) para medir se houve negação do emprego ou demissão do trabalho, negação de promoção ou diminuição de salário e recebimento de avaliação ruim do trabalho devido à orientação sexual. Apesar de limitações, a pesquisa apontou a importância de abordar a

discriminação no trabalho relacionada à orientação sexual como um problema de saúde pública e a necessidade de advogar por proteções estruturais nos níveis federal e estadual. Assim, com intervenções de políticas públicas sendo implementadas, novos direcionamentos para organizações que promovem a não discriminação, em relação à identidade sexual, serão garantidos. Além disso, promover ambientes de trabalho onde a minoria sexual emergente e os jovens adultos sejam visíveis e apoiados pode criar oportunidades, para mitigar sua exposição e internalização da discriminação.

De acordo com Logie et al (2017), em todo o mundo, a experiência de mulheres com outra identidade de gênero difunde o estigma e discriminação que contribui para vulnerabilidades econômicas, sociais e de saúde. A exclusão social, estigma, discriminação e a falta de direitos humanos resultam em barreiras para o acesso a habitação adequada, educação e ao emprego formal.

Intervenções direcionadas para mulheres trans podem reduzir a violência, estigma e encarceramento, promovendo o bem-estar e redução de exposição ao HIV. Devido à extrema vulnerabilidade e marginalização dessas mulheres e que trabalham na prostituição na Jamaica, é necessário à melhoria do acesso a serviços sociais que utilizam de políticas de afirmação de gênero na saúde e, o engajamento significativo das comunidades trans na busca e entrega dos serviços citados (LOGIE et al., 2017).

Os diversos serviços sociais, disponibilizados para toda a sociedade, em diversos momentos mostram um despreparo no atendimento direcionado a população com outra identidade de gênero. Kattari et al. (2017) ao estudar indivíduos transgêneros e com inconformidade de gênero (pessoas cujo comportamento ou aparência não estão de acordo com as expectativas culturais e sociais prevalentes, e assim negam o que é apropriado ou reconhecido para seu gênero), observaram um alto índice de discriminação entre os indivíduos acima citados; que diante da transfobia e do racismo, são vitimizados não apenas nos serviços de saúde, como também nos centros de saúde mental e em outros serviços sociais, a exemplo de centros de saúde mental, centros de crise de estupro, abrigos que atendem vítimas de violência doméstica e centro de reabilitação para dependentes químicos etc. Demonstraram que existem fortes indícios da necessidade de capacitação de profissionais dos serviços acima apresentados, para a diminuição dos níveis de discriminação as pessoas com outra identidade de gênero e com gênero não conforme.

Um fator de limitação no estudo foi a existência de múltiplas identificações reconhecidas na população com outra identidade de gênero, por exemplo, transgêneros, inconformidade de gênero, gênero não binário, entre outros. Entretanto, a qualificação de

trabalhadores dos serviços sociais que atuam com a comunidade com outra identidade de gênero é urgente, principalmente para os indivíduos desta comunidade que apresentam incapacidades e necessitam de respeito e inclusão (KATTARI et al., 2017).

Não existe apenas uma razão isolada para discriminação. Conforme Gordon (2017), a discriminação contra pessoas com outra identidade de gênero FtM na Indonésia, é uma mistura de história, política, religião, cultura e que a globalização em muitos lugares no mundo, frequentemente aponta como a população trans é vulnerável para discriminação. Neste país, o sistema e a cultura reconhecem apenas duas identidades de gêneros: homem e mulher, e devido a isto, os indivíduos com outra identidade de gênero estão particularmente vulneráveis a estigmatização e sujeitos a violações dos direitos humanos, assim como assédio nas escolas e nos locais de trabalho.

O estudo apresentou que na Indonésia, as pessoas com outra identidade de gênero frequentemente são rejeitadas quando buscam o emprego. Isto porque, existe a crença de que estas pessoas não são tão capazes para o trabalho quanto uma pessoa cisgênera. Apontou também, como a discriminação pode conduzir ao aumento da pobreza e redução de direitos da população com outra identidade de gênero. Desta maneira, Gordon (2017) mostra como é preocupante o aumento da discriminação e do ódio contra a comunidade LGBT, principalmente a população com outra identidade de gênero, e espera que a compreensão do tema, auxilie na abordagem com a sociedade em geral.

Por parte dos empregadores, existe também uma resistência com relação à abertura de postos de trabalho para pessoas com outra identidade de gênero. E no caso de pessoas com inconformidade de gênero, surge o receio de não atingirem as expectativas dos empregadores em relação ao trabalho destas. (KATTARI et al., 2018).

Assim, na sociedade que se baseia pela heterocisnormatividade, as barreiras enfrentadas pelos indivíduos com outra identidade de gênero são de grande proporção. Segundo Miner (2018), a heterocisnormatividade pode ser definida como um sistema que nega, estigmatiza o indivíduo não heterossexual por suas crenças, comportamento e relacionamento, ou seja, apenas se reconhece como a legítima orientação sexual. O estudo afirma seu maior resultado, ou seja, a identificação de mecanismos de mediação em ambientes de trabalho influenciada pela heterocisnormatividade. Até mesmo as pessoas heterossexuais sentem o efeito negativo em sua mão de obra, em que o contexto do trabalho contrário a pessoas com outra orientação sexual é apresentado pela heterocisnormatividade. Assim, este sistema no ambiente de trabalho contribui para o aumento das reclamações da saúde física, grandes intenções de rotatividade e baixa satisfação no trabalho (MINER e COSTA, 2018).

Assim, é visto que o preconceito no ambiente de trabalho, não fica restrito apenas a pessoas com outra identidade de gênero, e o desafio de combater a discriminação apresenta-se muito importante!

As pessoas com outra identidade de gênero conseguem problematizar a lógica hegemônica de sexo biológico como determinante de gênero, segundo Popadiuk, Oliveira e Signorelli (2017) e provocam um estranhamento na sociedade como um todo, incluindo o ambiente de trabalho.

E é exatamente o preconceito, o principal obstáculo ao acesso da população com outra identidade de gênero ao emprego, conforme os autores Almeida e Vasconcellos (2018). As pessoas desta população não são reconhecidas como mulheres e homens “verdadeiros”, e são estigmatizadas, vinculadas quase sempre com reprovação e envolvimento com o uso de drogas, violência e prostituição. Assim, encontram várias resistências para acessar e permanecer nos ambientes do mercado profissional. Portanto, no Brasil, as pessoas com outra identidade de gênero não vivenciam o emprego formal como parte de suas vidas.

5.3 Discriminação e preconceito como determinante da saúde de travestis e transexuais

A saúde de indivíduos com outra identidade de gênero tem sido afetada diante do pouco acesso ao mercado de trabalho, influenciado pela discriminação e preconceito da sociedade. Um estudo realizado por Hill et al (2017) com mulheres negras, de baixa renda e com outra identidade de gênero, concluiu que a empregabilidade de pessoas com a identidade citada pode ser influenciada por fatores de nível estrutural, como o apoio de órgãos governamentais e de nível individual, como a escolaridade. Apontou também, pela necessidade de mais pesquisas visando melhorar o entendimento sobre o número de barreiras e de facilitadores para aumentar o acesso ao emprego para pessoas com outra identidade de gênero, além de indicar a acessibilidade ao emprego como um determinante importante na saúde mental destas pessoas.

Segundo Zanin, Ferreira e Ribeiro (2019) são fatos que os padrões culturais, de gênero e de sexualidade são construídos historicamente, como ditos antes, e multiplicados em outras instituições sociais como família, igreja, escola e a relação no trabalho não se furta de fazer o mesmo. Dessa forma, o acesso ao trabalho e também a sua permanência, aponta que toda essa influência é capaz de perturbar o desempenho da função do trabalhador ou trabalhadora,

principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e manutenção da imagem pessoal.

A discriminação no ambiente de trabalho pode ser um elemento psicopatogênico, de acordo com Zanin, Ferreira e Ribeiro (2019), assim como o ambiente de trabalho respeitoso e acolhedor, seja um potencializador de subjetividade e sociabilidade, que resulta em satisfação pessoal e realização profissional.

Nos dias atuais, para cumprir o princípio da proporcionalidade, com o objetivo de assegurar a igualdade no mercado de trabalho, o poder público aponta que a população com outra identidade de gênero pode participar de cotas em candidaturas de vagas, porém a baixa qualificação e escolaridade são pontos que pesam na não contratação desta população, conforme Zanin, Ferreira e Ribeiro (2019).

Ainda segundo Gordon (2017), a discussão existente no campo da saúde mental é complexa, estando articulada à necessidade de entender que a discriminação e as desvantagens sociais enfrentadas pela população com outra identidade de gênero afetam, com a mesma força, tanto individualmente como em grupo. Esta discriminação perpassa cinco domínios: o social (inclui família, amigos e parceiros íntimos), instituições educacionais (ensino primário, secundário e superior), mercado de trabalho, instituições religiosas e de cuidados a saúde.

Lyons et al (2018) mostram que o estigma, incluindo barreiras para o cuidado com a saúde e oportunidades econômicas, causam grande impacto na saúde de trabalhadores do sexo com outra identidade de gênero. Importante registrar que, o trabalho sexual é uma das poucas oportunidades de atividades econômicas, para os indivíduos com outra identidade de gênero.

Estes mesmos autores, Lyons et al (2018), discutem a importância da descriminalização do trabalho sexual no Canadá, como uma possibilidade de se desenvolver políticas voltadas para a promoção de segurança ocupacional e de saúde para estes profissionais. Da mesma forma, defendem que são necessárias intervenções no âmbito das políticas públicas, visando à remoção de barreiras sociais que dificultam a oferta de outras oportunidades econômicas para esta população.

O trabalho sexual seja por dinheiro ou ainda por troca de favores como, por exemplo, a alimentação, é uma realidade na vida de pessoas com outra identidade de gênero. De acordo com Brookfield (2019), a acessibilidade de triagem, aconselhamento e tratamento na saúde sexual das pessoas citadas acima, pode ser restringida pelo estigma, marginalização e constrangimentos e assim, contribui para sérias dificuldades na saúde destas.

No Brasil é importante esclarecer a não ilegalidade da atividade de prostituição, seja para quem se prostitui ou para seus clientes, conforme Rondas e Machado (2015). A profissão foi reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego e inserida na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), porém as pessoas com outra identidade de gênero sofrem todo tipo de transtorno e violências por exercerem essa profissão.

A CBO-2002, a versão mais atual, descreve e ordena as ocupações dentro de uma estrutura hierarquizada, e agrega informações referentes à força de trabalho, de acordo com as características ocupacionais, que indicam à natureza da força de trabalho (funções, tarefas e obrigações que tipificam a ocupação) e ao conteúdo do trabalho (conjunto de conhecimentos, habilidades atributos pessoais e demais requisitos exigidos para o exercício da ocupação), como indica o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística-IBGE. (IBGE, 2002)

Assim, a CBO apresenta a categoria profissional do sexo:

Títulos 5198-05- Profissional do sexo

Garota de programa, garoto de programa, Meretriz, messalina, michê, mulher da vida, prostituta, trabalhador do sexo.

E com a seguinte descrição:

Buscam programas sexuais; atendem e acompanham clientes; participam em ações educativas no campo da sexualidade. As atividades são exercidas seguindo normas e procedimentos que minimizam as vulnerabilidades da profissão.

O exercício da prostituição é considerado crime quando é fomentado e ocorre a exploração sexual de pessoas agenciadas por terceiros. O certo é que a carência de alternativas tem feito da prostituição um destino, mais que uma possibilidade de escolha (RONDAS E MACHADO, 2015).

Muitas desigualdades ocorrem da desproporcionalidade de fatores individuais e comportamentais que atingem as pessoas com outra identidade de gênero, sendo que o estigma e discriminação afetam significativamente no acesso e permanência no trabalho. De acordo com Magno, Silva, Veras et al (2019), essa desproporcionalidade é acrescida da limitação de recursos socioeconômicos, principalmente educacionais e laborais, e isto direciona as pessoas com outra identidade de gênero ao sexo comercial, devido as escassas opções no mercado formal de trabalho.

O estudo de Ganju e Saggurti (2017) mostrou que um significativo número de pessoas com outra identidade de gênero adere ao trabalho sexual, sendo, frequentemente, exposta a grande violência e ao estigma, porém com recursos limitados para mudar os abusos sofridos.

Segundo o estudo, as pessoas com outra identidade de gênero são excluídas da empregabilidade formal, devido à falta de oportunidade de trabalho a elas destinada; e assim, direcionam ao chamado sexo transacional, em que sofrem os impactos sociais.

Dessa maneira, a desigualdade social aumenta o nível de vulnerabilidade e também o abuso dos direitos humanos de grupos marginalizados. Porém, os autores Ganju et al (2016) apresentam que programas de mobilização comunitária, em sua maioria liderada por membros de organizações comunitárias, auxiliam na redução da discriminação percebida, da violência e também do assédio policial, assim como apontam resultados, a exemplo do empoderamento econômico e do suporte social dos grupos acima citados.

Entretanto, existe possibilidade da inserção social em outros ambientes de trabalho. A aceitação social permite garantir o tratamento das pessoas com outra identidade de gênero em igualdade de condições com qualquer pessoa igualmente qualificada, tanto em entrevistas para empregos quanto no exercício de atividades profissionais. Entretanto, um dos maiores entraves para essa aceitação é a crescente transfobia, que inclui a associação do termo a pessoa com outra identidade de gênero a forte apelo erótico e fetichista, a transtornos patológicos, à imitação, engano ou tentativa de ser alguém que não se é, segundo Rondas e Machado (2015).

Estudo de Rondas e Machado (2015) informa que na atualidade, é possível encontrar uma relativa diversidade de atividades profissionais exercidas por indivíduos com outra identidade de gênero. Há uma concentração nas atividades de comércio e serviços, sendo que aquelas que têm um relacionamento direto com um público mais amplo foram as de vendas (lojas de roupas, restaurante, lanchonete e supermercado), de limpeza urbana e de serviços gerais. Já as que possibilitaram contato com um público mais restrito foram as de serviços pessoais (salões de beleza, empregada doméstica, faxina). E as atividades com pouco contato com público externo, são as de operação em *telemarketing*, gerência de estoque, auxiliar administrativa. Também em serviços sociais, como entidade voltada à profissionalização de jovens e funções públicas (guarda municipal, chefia de cerimonial, supervisão no setor de cultura e assessoria a governo municipal de cidade do interior) foram encontrados indivíduos com outra identidade de gênero. Outras experiências profissionais foram no campo da alimentação (auxiliar de cozinha e processamento de alimentos) e no setor de indústria (assistente de produção em empresa de cosméticos e auxiliar de produção em abatedouro de frango). No setor privado, as travestis são empregadas em empresa de pequeno porte como salões de beleza e lanchonete; e em empresas de médio e grande porte como supermercado, hospital e universidade. Já no setor público, as pessoas com outra identidade de gênero

encontraram oportunidades de trabalho em prefeituras, de acordo com Rondas e Machado (2015).

Como um ponto positivo, no contrário de maior parte da literatura, a Tailândia aparece com uma boa reputação mundial, como um local onde pessoas com outra identidade de gênero, de acordo com Chokrungravanont et al (2014), podem experimentar uma maior liberdade e aceitação do que em qualquer outra nação. Atualmente, neste país, estas pessoas alcançam o sucesso profissionalmente no ramo do entretenimento e também como atrizes, cantoras, repórteres e ainda modelos. No entanto, o país não permite a mudança nos documentos civis de indivíduos com outra identidade de gênero.

Segundo Dhejne et al (2014), pessoas com outra identidade de gênero, visando melhores oportunidades de empregabilidade e, adequando-se às exigências do mercado profissional, recorrem a procedimentos cirúrgicos de cunho estético, tais como aumento de mamas e nádegas, além de alterações na voz. No entanto, apesar destes procedimentos, que trazem um alívio quanto à auto aceitação para a população com outra identidade de gênero, aparentemente os mesmos não são suficientes para remediar os altos índices de morbidade e mortalidade encontrados entre estas pessoas. Estes mesmos autores relatam que as pessoas submetidas às cirurgias de redesignação sexual apresentam um risco aumentado para tentativas de suicídio; devido à interrupção no cuidado de saúde mental destas pessoas após a cirurgia.

É certo que os avanços conquistados pela população com outra identidade de gênero, se deram, principalmente, pela atuação dos movimentos organizados LGBT, através de demandas visibilizadas nos espaços de controle social, como as conferências de políticas públicas direcionadas ao público LGBT. Porém, a insegurança que envolve esta população, está na possibilidade de portarias serem revogadas a qualquer momento, por qualquer governo, o que tornam necessárias leis que garantam todo este processo, segundo Popadiuk, Oliveira e Signorelli (2017).

Isto é desafiador para o Brasil, que é imerso numa cultura conservadora, acrescida de um fundamentalismo religioso atuante em espaços democráticos, que resulta no enfraquecimento de pautas da população trans e coloca o princípio de laicidade do Estado em situação de risco. Dessa forma, ficam evidentes as dificuldades enfrentadas por pessoas com outra identidade de gênero. De acordo com Popadiuk, Oliveira e Signorelli (2017), o próprio Ministério da Saúde reconhece que a discriminação por orientação sexual e identidade de gênero afeta na determinação social da saúde, produzindo adoecimento e sofrimento devido ao preconceito.

As pessoas com outra identidade de gênero podem ser identificadas numa estrutura ecológica social modificada em três níveis diferentes como o micro (individual, interpessoais), o médio (comunidade) e o macro (institucional, estrutural). No primeiro nível, as pessoas trans se fortalecem com atitudes realizadas por si mesmas, com o objetivo de transpor o estigma internalizado; no segundo nível, recebem o apoio da comunidade em que vivem para vencer as barreiras impostas pela sociedade, e o último nível, buscam o auxílio de instituições como organizações não governamentais (GANJU E SAGGURTI, 2017).

Com o objetivo de uma melhor colocação profissional, as mulheres com outra identidade de gênero procuram adequar a voz, por meio de fonoterapia e até mesmo cirurgias, com o intuito de obter qualidade vocal suficiente, a fim de ter a identificação do gênero que a identifica em situações de vida diária, como por exemplo, a participação em processos seletivos e cursos de capacitação (SCHMIDT et al., 2019).

As pessoas com outra identidade de gênero buscam a cada nova oportunidade, o tão aguardado posto de trabalho. E dessa maneira, a busca do tratamento fonoaudiológico nesta população visa aumentar a qualidade de vida, reduzir deficiências no uso da comunicação e, para evitar restrições em participações sociais e barreiras criadas por variados fatores no dia a dia organizacional (HANCOCK, 2017).

Estas populações sofrem violações aos direitos humanos devido à orientação sexual ou identidade de gênero, que segue um padrão sistemático e global. Mesmo diante de uma carta constitucional, promulgada no ano de 1988, em que se viu a ascensão dos movimentos sociais no país e a luta da democratização, o que geralmente é vivenciado por esta população, é a perda de direitos individuais, coletivos, sociais e também trabalhistas (VENTURI e BOKANY, 2011).

Conforme Faria (2018), é importante dizer que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) preconiza que o programa global de empregos adotado pelo Conselho de Administração em 2003, incluía a não discriminação como forma de igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão.

Percebe-se que a maioria dos ramos de trabalho, segundo Zanin, Ferreira e Ribeiro (2019) é de difícil acesso para as minorias sexuais e de gênero, como se existisse uma separação informal do que poderia ou não ser procurado por esse público no mercado de trabalho.

Porém, a Declaração dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais reúnem listas de condições proibitivas para discriminação em suas garantias de não discriminação. As

listas não abordam explicitamente “orientação sexual” ou “identidade de gênero”, mas finalizam com os dizeres “qualquer outra condição”, pois assim mantém o objetivo de serem abertas e ilustrativas, e, desta maneira, apontam que os motivos de discriminação não estão fechados. É assim uma garantia de direito a não discriminação ao acesso e permanência no trabalho de pessoas com outra identidade de gênero. (BRASILIA, 2013)

6 Metodologia

Apresenta-se a seguir o percurso metodológico utilizado neste estudo, considerando as seguintes etapas do processo de investigação: delineamento do estudo, participantes do estudo, local do estudo, instrumento de pesquisa, registro, processo de organização e de análise dos dados e as considerações éticas.

6.1 Delineamento do Estudo

Foi realizado um estudo qualitativo, transversal, sob o aporte teórico das Construções socioculturais, da Violência Simbólica e Violência Estrutural. Os estudos qualitativos e transversais contribuem para o conhecimento dos significados que os indivíduos atribuem às próprias experiências de mundo social e a forma como compreendem este mundo. Dessa forma, esse estudo parte da realidade vivida pelos participantes da pesquisa, possibilitando um diálogo entre essa realidade e maneira de se comunicar com a sociedade (POPE e MAYS, 2009).

Realizada revisão bibliográfica, utilizando os seguintes descritores: LGBT, Emprego e Preconceito, de acordo com o site DeCS-Descritores em Ciências da Saúde, criado pela BIREME (Biblioteca Regional de Saúde) e utilizada como linguagem única na indexação de artigos de revistas científicas, livros, anais de congressos, relatórios técnicos, outros tipos de materiais. Também foram utilizadas as palavras chaves travestis, transexuais e discriminação social. A pesquisa foi realizada nas bases de dados Bireme, Scielo e Portal de Pesquisas da Biblioteca Virtual da Saúde (BVS) nos idiomas português, espanhol e inglês, por período indeterminado.

6.2 Participantes da pesquisa

Os participantes foram informantes-chaves, residentes em Belo Horizonte/MG, que atuam em Organizações Governamentais voltadas para a luta e conscientização dos direitos

sociais da população LGBT. Foram também incluídos, pessoas com identidade de gênero que, mesmo não pertencendo a nenhuma instituição, militam em defesa dos direitos sociais dessa população.

Os seguintes órgãos governamentais foram contatados: Diretoria de Políticas Públicas LGBT da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte; Núcleo de Igualdade de Oportunidades da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais; Coordenadoria Especial de Políticas de Diversidade Sexual/Subsecretaria de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos/Secretaria de Estado de Direitos Humanos, Participação Social e Cidadania.

6.3 Local do Estudo

As entrevistas foram realizadas nos locais de maior conveniência para os e as entrevistados (as), tendo sido negociados diretamente com os participantes do estudo.

6.4 Instrumento de pesquisa

Entrevistas semiestruturadas em profundidade foram realizadas com os participantes do estudo. Foi utilizado um roteiro (Apêndice A), composto por duas partes: na primeira parte do roteiro da entrevista, o (a) participante identificou seu nome ou pseudônimo, idade, sexo, gênero e estado civil, além das informações se estava trabalhando, onde, em que ramo e há quanto tempo trabalhava.

Na segunda parte, foram realizadas 10 (dez) perguntas semiestruturadas. Elas foram compreendidas como disparadoras do estudo objeto desse projeto, e, portanto, estão relacionadas com o preconceito e a discriminação no trabalho e como isto afeta as relações das travestis e transexuais com o mundo do trabalho (Apêndice A).

Foi realizado estudo piloto, pelo próprio pesquisador, visando ajustes no roteiro, inclusive de linguagem.

6.5 Registro, processo de organização e de análise dos dados

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas pelo próprio pesquisador. Após a transcrição, as narrativas foram lidas e relidas, num processo de pré-exploração do material. Na sequência foram organizadas categorias de análise, considerando o aporte teórico da análise de conteúdo de Bardin (1977) e, baseada nas questões norteadoras e nos objetivos deste estudo. A análise dos dados foi feita considerando a fundamentação teórica deste estudo

- construções socioculturais, violência simbólica e violência estrutural, além da revisão bibliográfica realizada.

6.6 Considerações éticas do estudo

Este estudo foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Minas Gerais (COEP/UFMG), tendo sido aprovado segundo o parecer número 3.313.922 (Anexo1).

Todos (as) entrevistados (as) foram informados (as) da pesquisa e aqueles (as) que concordaram com a participação, assinaram o Termo de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLE - Apêndice B), em duas vias originais de igual teor. Uma via foi arquivada pelo pesquisador responsável, na Faculdade de Medicina da UFMG – Programa do Mestrado Profissional de Promoção da Saúde e Prevenção da Violência (endereço e contatos descritos no TCLE – APÊNDICE B) e a outra foi entregue ao entrevistado (a).

7 Resultados e Discussões

Realizada pesquisa bibliográfica, nas bases LILACS E MEDLINE, via Biblioteca Virtual da Saúde (BVS), através de estratégias com os descritores DeCS/MeSH (*Medical Subjects Headings*) nos idiomas inglês, português e espanhol. A primeira estratégia selecionou os descritores LGBT e trabalho, e resultou em 655 artigos encontrados. A segunda estratégia utilizou os termos anteriores acrescidos do descritor “preconceito” e o resultado apresentou 93 artigos, os quais demonstraram maior interação com o tema estudado. Após a leitura dos resumos de cada um dos trabalhos, foram selecionados 10 artigos que apresentaram nos resultados, uma forte relação com o tema pesquisado.

Diante do primeiro resultado e, considerando que a quantidade de artigos foi insuficiente para relevância do tema proposto, realizou-se uma segunda pesquisa bibliográfica, nas bases SCIELO e Biblioteca Virtual da Saúde (BVS), mantendo os descritores DeCS/MeSH nos idiomas inglês, português e espanhol. Porém utilizaram-se os termos travestis, transexuais, LGBT, empregabilidade, mercado de trabalho, ocupação, local de trabalho, inserção profissional, empresas e trabalho. Esta nova estratégia resultou em 562 artigos, publicados entre 1975 e 2018. Foram excluídos 114 artigos, por duplicidade, artigos que abordaram a teoria QUEER (a palavra significa estranho, termo utilizado para reconhecimento de integrantes da população LGBT), devido à limitação de tempo do estudo para abordar esta temática, artigos em língua francesa e artigos cujos títulos não dialogavam

com o objeto deste estudo. Do restante, 448 artigos, após leitura dos títulos que não atenderam ao tema deste estudo, 333 foram excluídos. Dos 115 restantes, foram lidos os resumos e selecionados 36 que atenderam ao tema proposto, acrescidos de 04 (quatro) artigos do corrente ano. Também foram utilizados livros e outros materiais que abordavam o tema do estudo.

Realizado estudo piloto, com uma pessoa com identidade de gênero, 36 anos, que se reconheceu como faxineira e garota de programa. A realização deste piloto foi importante para ajustar possíveis problemas na estrutura e no roteiro das entrevistas. Como resultado, o instrumento se mostrou propício e adequado, apontando a utilização correta dos artigos definidos para identificação do gênero masculino e feminino.

Em seguida, foram realizadas 06 entrevistas, cada qual com seu agendamento prévio, sendo duas mulheres cisgêneros (pessoas que se reconhecem com o sexo de nascimento), um homem gay, uma mulher e dois homens com outra identidade de gênero, conforme identificação no Quadro 1.

É importante o conhecimento das realidades das pessoas com identidade de gênero pelas entrevistas. Segundo Almeida e Barreto (2018), as entrevistas são um importante instrumento para tornar conhecidos os preconceitos sociais, e toda discriminação ou exclusão contra certas minorias consideradas como “diferentes”, “desviantes” ou “marginais”. Como dito por E1 “discriminação da sociedade (contra travestis e transexuais) no geral, que não aceita muito bem...” (informação verbal).¹

Considerando o arcabouço teórico deste estudo, construções socioculturais, violência simbólica e violência estrutural e, dos apontamentos da revisão bibliográfica, foram estabelecidas 03 (três) categorias de análise, que se seguem: I - O preconceito como fator impeditivo no acesso ao mercado de trabalho; II- As esquinas como ambientes de trabalho e, III - Saúde para viver e saúde para sobreviver.

¹Entrevista concedida por E1.[maio 2019]. Entrevistador: Hudson André de Jesus. Belo Horizonte, 2019. 1 arquivo .mp3 (09 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice C desta dissertação.

Quadro 1- Identificação dos (as) entrevistados (as)

Identificação	Gênero	Idade	Escolaridade	Local de trabalho	Função
E1	Mulher cisgênero	59 a.	2º grau Completo	Secretaria Especial de Previdência e Trabalho	Agente administrativa
E2	Mulher cisgênero	64 a.	Superior Completo	Secretaria Especial de Previdência e Trabalho	Coordenadora do Fórum Estadual de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao adolescente trabalhador.
E3	Homem com outra identidade de gênero	24 a.	Superior Completo	Autônomo	Fotógrafo, <i>videomaker</i> e <i>designer</i> .
E4	Mulher com outra identidade de gênero	23 a.	Superior Incompleto	Centro de Referência da Juventude	Supervisora do Centro de Referência da Juventude
E5	Homem gay	42 a.	Superior Completo	Centro de Referência LGBT BH	Coordenador do Centro de Referência LGBT BH
E6	Homem com outra identidade de gênero	38 a.	Superior Incompleto	Em casa	Artesão e Estudante de Filosofia/UFMG

Fonte: produção do pesquisador.

7.1 Categoria I: O preconceito como fator impeditivo no acesso ao mercado de trabalho

Diversos autores têm estudado as relações entre preconceito e acesso ao mercado de trabalho pelas pessoas com outra identidade de gênero. De acordo Bicalho e Diniz (2009), o preconceito, que caracteriza a exclusão daqueles que se distanciam do “padrão de normalidade” social, é talvez a manifestação mais insidiosa da violência simbólica, que de forma silenciosa, se manifesta nas relações sociais.

Carrieri, Souza e Aguiar (2014) indica que os trabalhadores (as) sentem medo de se expor, de tornar visível uma identidade sexual não heterossexual e, que tal situação é mais intensa para as pessoas com outra identidade de gênero.

Segundo Logie et al (2017), em todo o mundo, a experiência de mulheres com identidade de gênero difunde o estigma e discriminação que contribui para vulnerabilidades econômicas, sociais e de saúde.

é cultural, né? Da nossa sociedade... Esse preconceito existe, e muito... Tudo que é diferente tem preconceito... [E1]²
 não... O preconceito está enraizado na vida das pessoas... Sabe? Ele tá enraizado dentro da sociedade... [E4]³
 no mercado de trabalho... Elas vão começar quebrar esse preconceito e essa discriminação... [E5]⁴ (informação verbal).

No decurso da história, todos os indivíduos que não se encontram dentro dos padrões estipulados pela sociedade são alvos de perseguição. Conforme Amorim e Teixeira (2017), toda a população LGBT sofre o preconceito que resulta constantemente nas mais variadas formas de violência, que limita o exercício dos direitos de todos os cidadãos e cidadãs; ou pela negação do reconhecimento da diversidade sexual, que reduz o gênero numa divisão binária e causa exclusão das pessoas que vivenciam uma forma contrária das normas dominantes. É certo que o preconceito afeta a modalidade de contratação de pessoas com outra identidade de gênero no mercado de trabalho. “Independente se é autônomo ou se é carteiraira

2 Id., 2019 p 36. [E1]

3 Entrevista concedida por E4. [maio 2019]. Entrevistador: Hudson André de Jesus. Belo Horizonte, 2019. 1 arquivo .mp3 (29 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice F desta dissertação.

4 Entrevista concedida por E5. [maio 2019]. Entrevistador: Hudson André de Jesus. Belo Horizonte, 2019. 1 arquivo .mp3 (25 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice G desta dissertação.

assinada... tem um negócio ali que... um preconceito... uma resistência na contratação ou do serviço... ou na contratação da carteira assinada...” [E3]⁵ (informação verbal).

“É a discriminação e transfobia... acho que é dos maiores... pra além da escolaridade que é baixa...” [E5]⁶ (informação verbal).

Como num tripé sociológico, o preconceito direcionado a população com outra identidade de gênero, vem acompanhado do estigma e da discriminação social. Segundo Magno et al (2019), o estigma é um atributo que deprecia profundamente uma pessoa, e é percebido através da interação social. É através deste atributo que se confirma ou reafirma a condição de “normalidade” das pessoas ou grupos específicos. A discriminação é um resultado prático do estigma, sendo este um forte atributo de descrédito, um “diferencial” ou “identidade desvalorizada socialmente”. Sendo assim, a estigmatização resulta num processo social cuja produção é a desvalorização por meio de rótulos e estereótipos, sendo o rótulo aplicado a condições, indivíduos, grupos, lugares, organizações, instituições ou outras entidades sociais, e, o estereótipo relaciona-se com atitudes e crenças negativas que estão direcionadas as entidades sociais rotuladas. O preconceito participa deste tripé sociológico, com o endosso de crenças e atitudes negativas que, referidas ao estereótipo e à discriminação, são ações direcionadas ao endosso e ao reforço dos estereótipos e, assim, levar desvantagem a indivíduos rotulados. (MAGNO et al, 2019).

Dessa maneira, indivíduos com outra identidade de gênero são mais afetados para terem o acesso ao mercado de trabalho e enfrentam barreiras neste acesso. O preconceito é um forte elemento que produz um impacto negativo na busca de oportunidade de emprego da população dos indivíduos citados acima.

“Discriminação... preconceito... a maior barreira é esta, né? a aparência que muitas vezes não condiz com essa pessoa (que a sociedade no geral quer ver)... com o que as pessoas querem ver... entendeu? com o que as pessoas estão acostumadas...” [E3]⁷ (informação verbal).

ih o preconceito... você num tem uma chave, uma coisa que você vai... usa... fala e ele vai acabar... não... o preconceito está enraizado dentro da sociedade... então... tipo assim... quando a gente já chega... antes mesmo da gente se apresentar, a pessoa já tá assim... ah lá o traveco (nome pejorativo para travesti)... caçando emprego aqui... aqui não é lugar para traveco... entendeu?[E4]⁸ (informação verbal).

5 Entrevista concedida por E3. [maio 2019]. Entrevistador: Hudson André de Jesus. Belo Horizonte, 2019. 1 arquivo .mp3 (10 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice C desta dissertação.

6 Id., 2019, p 38. [E5]

7 Id., 2019, p 39. [E3]

8 Id., 2019, p 38. [E4]

é um preconceito que barra (o acesso ao trabalho)... que é barrado já na entrevista... né? quando aquele sujeito de alguma forma... que ainda tem seu nome de registro não retificado (nome social)... né? chega lá com o currículo qualificado pra vaga e a hora que as pessoas veem que... né? que Maria pode ser João... pelo seu nome de registro... isso já é uma barreira para dizer pras meninas (mulheres trans) e pros meninos (homens trans) aí que... eles dão retorno depois... né? ou que não tem perfil pra vaga... com certeza, essa condição de ser trans aí... né? transgênero com certeza... os impedem de acessar esse mercado de trabalho. [E5]⁹ (informação verbal).

O acesso das pessoas com outra identidade de gênero ao trabalho existe, mesmo que de forma velada, sendo que às vezes, é explícito o desejo de contratação das empresas por estas pessoas, mas ela não acontece.

a pessoa tem condição de preencher (a vaga disponível)... mas mesmo assim a empresa diz que ela não preencheu, né? então parece que ela (a empresa) tem o direito também de dizer, se a coisa é preenchível ou não... ou se a pessoa tem como preencher ou não... mesmo ali tecnicamente tudo dizendo que ela tem condição de preencher... [E6]¹⁰(informação verbal)

O Carrefour mesmo é um que a exigência dele... pros cargos que ele tem hoje é de ensino médio... nessa tentativa de incluir a população trans... eles abrem exceção pra população trans de ter ensino fundamental completo... justamente pra poder acessar o mercado de trabalho, né? [E5]¹¹ (informação verbal)

É perceptível que uma gama de fatores negativos atinge as pessoas com identidade de gênero. De acordo com Sousa, Ferreira e Sá (2013) a vida destas pessoas é marcada pelo processo de exclusão, violência, preconceito e discriminação, e, estão entre os grupos mais discriminados e excluídos da sociedade, inclusive da própria família. “Eu percebo aqui a dificuldade... às vezes... dentro da própria casa, do próprio ciclo de familiares... que deveriam tá apoiando... muitas vezes, eles (transexuais) vêm de lá muito sofridos... NE?” [E2]¹² (informação verbal). E percebemos ainda neste trecho: “minha família simplesmente virou as costas pra mim... falar... você quer viver essa vida? você se vira do seu jeito... e é assim que acontece: você se impõe como mulher trans, e o mundo inteiro... ele vira contra você...” [E4]¹³ (informação verbal).

9 Ibid., 2019, p 38. [E5]

10 Entrevista concedida por E6. [jun. 2019]. Entrevistador: Hudson André de Jesus. Belo Horizonte, 2019. 1 arquivo .mp3 (56 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice H desta dissertação.

11 Ibid.,2019, p 38. [E5]

12 Entrevista concedida por E2. [maio 2019]. Entrevistador: Hudson André de Jesus. Belo Horizonte, 2019. 1 arquivo .mp3 (10 min.). A entrevista na íntegra encontra-se transcrita no Apêndice D desta dissertação.

13 Id., 2019, p 38. [E4]

Outra forma de preconceito conhecido é o preconceito institucional. É a exemplificação da violência estrutural e se aplica tanto às estruturas organizadas e institucionalizadas da família, como aos sistemas econômicos, culturais e políticos que conduzem à opressão as pessoas a quem se negam vantagens da sociedade conforme Almeida e Coelho (2007).

o preconceito dentro da nossa classe (transexuais), dentro do mercado de trabalho existe, ele é muito grande... e você pode tá lá dentro... você pode ser a gestora... a chefe maior... que sempre vai ter alguém pra desmerecer o seu trabalho... esse preconceito além de tudo... ele vem dentro da instituição, entendeu? [E4]¹⁴ (informação verbal)

Não é um exagero, quando se diz que o mundo inteiro se posiciona contrário as vivências de indivíduos com outra identidade de gênero. De acordo com o estudo de Magno et al (2019), em todos os lugares em que as pesquisas foram realizadas, seja em países de média e baixa renda, quanto nos países de alta renda, exemplificou-se casos de estigma e discriminação.

Na revisão bibliográfica realizada, foram observados que países como Canadá, Estados Unidos, Índia, Indonésia, Jamaica, Tailândia, Turquia e, claro o Brasil, demonstram que no dia a dia, e de formas diferentes, o preconceito e a discriminação com a população com outra identidade de gênero. Realmente, pode ser reconhecido como um fenômeno de proporções mundiais.

Segundo Gordon e Pratama (2017), uma mistura de história, políticas, religião, cultura e globalização em muitos lugares do mundo, com bastante frequência tratam as pessoas com outra identidade de gênero com discriminação, sendo a base explicativa para este fenômeno social.

Em nosso estudo, o preconceito foi o principal impedimento citado pelos entrevistados e entrevistadas no acesso ao trabalho por pessoas com outra identidade de gênero.

7.2 Categoria II: As esquinas como ambiente de trabalho

De maneira geral, as pessoas com outra identidade de gênero possuem pouca escolaridade em virtude da evasão escolar precoce que são conduzidas por não suportarem o *bullying*, as zombarias e até agressões vividas na escola. Somando-se com a falta de formação profissional, reforçam-se as barreiras existentes no mercado de trabalho e crescem as

14 Ibid., 2019, p 38 [E4]

dificuldades para conseguir emprego fora dos locais tradicionais de atividade profissional, segundo Rondas e Machado (2015). Segundo os autores, a escassez de alternativas “tem feito da prostituição um destino, maior que uma possibilidade de escolha”.

então... realmente... onde eu vejo que as meninas ainda estão inseridas é na prostituição...a profissão mais antiga é a prostituição e esse legado às transexuais e travestis como as outras mulheres cis que também fazem uso do programa para sobreviver...carregam nas costas, entendeu?[E4]¹⁵ (informação verbal)

“Olha eu acho... que assim são, geralmente no ramo de trabalho da prostituição... e né? E...que é uma, infelizmente, é uma...a única saída que alguns tem... né? por até pessoas assim... que eu conheço... é a única coisa assim que resta... né?” [E3]¹⁶ (informação verbal).

O peso social acompanha a população com outra identidade de gênero nos cotidianos de sua vida diária. Segundo Magno et al (2019), o estigma e a discriminação devido a identidade de gênero são relacionados aos contextos social, econômico e psicológico desta população, o que as impele ao envolvimento com o sexo comercial devido a limitação do acesso aos ambientes formais de trabalho.

“No caso 99% das meninas trans são prostituta..., é isso, a única coisa que a gente consegue... entendeu? Esse outro um por centinho que tá ali... é totalmente insignificante... não representa o resto... sabe então?” [E4]¹⁷ (informação verbal)

É importante compreender que os serviços sexuais podem acontecer em troca por dinheiro ou outro bem, no caso das pessoas com outra identidade de gênero. Segundo Logie et al (2018), o trabalho sexual é uma das poucas oportunidades econômicas para estas pessoas.

“É não dá pra negar que ainda é... se eu tiver falando de mercado informal... ainda a prostituição é o lugar que impera, né? em relação às meninas trans e travestis.” [E6]¹⁸ (informação verbal)

O produto do estigma e da discriminação é marcante para a população com outra identidade de gênero. Segundo Magno, Dourado e Silva (2018) a exclusão social, a baixa escolaridade são influenciadoras para a entrada desta população no mercado de trabalho.

15 Ibid., 2019, p 38. [E4]

16 Ibid., 2019, p 39. [E3]

17 Ibid., 2019, p 38. [E4]

18 Id., 2019, p 40. [E6]

se permanecer nele, uma boa parte delas, principalmente as mulheres trans e travestis na questão da prostituição... né? inclusive, o que tiver de ser diferença é de que, é uma nova profissão... né? Como qualquer outra... né? que a pessoa pode exercer... isso já apareceu também... né... tem gente que tá na prostituição... mas não quer tá lá... e... tá lá por falta de opção... ou outra opção. [E5]¹⁹ (informação verbal)

As questões econômicas para pessoas com outra identidade de gênero também pesam na escolha pelo ambiente de trabalho. Conforme Rondas e Machado (2015) essa população alega que suas despesas são enormes, com gastos em roupas, sapatos, maquiagem, silicone, perucas, cuidados pessoais, aluguel, alimentação, e ainda auxílios à família e/ou namorado. Dessa maneira, a opção pela prostituição torna-se mais viável para as pessoas acima citadas.

até pras estudantes que eu conheço aqui da universidade... meninas estudantes aqui ainda usam da prostituição... como uma maneira de subsistência... né? ou por uma maneira de manter a renda no nível que dá... pra ela se manter aqui na universidade... se não é o trabalho integral... é o trabalho que você lança mão... vez ou outra... pra poder se manter de alguma forma... né [E6]²⁰ (informação verbal)

Aliando a falta de oportunidade no mercado formal e a forma de ganho financeiro, é na prostituição que a maioria da população com outra identidade de gênero se encontra. De acordo com Rondas e Machado (2015), é no exercício da prostituição, com a rapidez que conseguem dinheiro, que a população citada percebe o quanto é difícil resistir a essa atividade.

Geralmente... no ramo de trabalho da prostituição... e né? E... que é uma... uma, infelizmente... a única saída que alguns tem... né? por até pessoas assim... que eu conheço... é a única coisa assim que resta... né? [E3]²¹ (informação verbal)

Mesmo não sendo comentado nas entrevistas, existe outro critério de escolha pelo trabalho sexual pelas pessoas com outra identidade de gênero. Segundo Rondas e Machado (2015), nem sempre a escolha pela prostituição está associada a sofrimento permanente, e pode ocorrer que a motivação da escolha seja o dinheiro e o prazer. O prazer e imensa alegria de serem admiradas, elogiadas, cortejadas, celebradas e realizadas pelos homens, e assim chegam à reafirmação de sua condição de serem, enfim, naquele instante, mulheres. Assim, diante desta condição de prazer e da questão financeira, quando se compara o salário de

19 Ibid., 2019, p 38. [E5]

20 Ibid., 2019, p 40. [E6]

21 Ibid., 2019, p 39. [E3]

diversas profissões e a quantia recebida pelos programas, não restam dúvidas que pessoas com outra identidade de gênero prefiram ficar com os programas.

7.3 Categoria III: Saúde para viver e saúde para sobreviver

A saúde surge como um forte sinalizador para o acesso e a permanência no trabalho para pessoas com outra identidade de gênero. Para conquistar o espaço nos ambientes de trabalho, formal ou informal, esta população busca os recursos para transformação corporal fora dos serviços de saúde. De acordo com Rocon et al (2018), as mudanças corporais, com toda sua variabilidade e modalidades, é parte inseparável da produção da vida de pessoas com outra identidade de gênero. Devido as grandes exposições as vulnerabilidades sociais, como a perda do vínculo familiar e a necessidade gritante de viver e sobreviver torna-se recorrente o trabalho com a prostituição, e para isto é preciso mudanças corporais para conseguir um maior número de clientes, para ter garantia e aumento dos ganhos financeiros. Desta maneira, a população destas pessoas apresenta suas especificidades em relação à saúde.

São pessoas comuns como quaisquer outras... que tem os mesmos problemas como quaisquer outras... alguns problemas a mais pela condição e pela fala de ser quem são... né? que gera mais problemas... [E5]²² (informação verbal)

A população com identidade de gênero busca todos os recursos disponíveis para as mudanças no corpo, desde o uso hormonal até mesmo cirurgias de estética. Segundo Amorim e Teixeira (2017), a questão dos hormônios é um tema sempre presente nas discussões entre esta população, pois com sua utilização conseguem-se modificações na voz, na pele, nos pelos o que ajuda a ter características femininas, como aumento de quadril e seios, e nos casos masculinos, presença de pelos no corpo e barba. Porém, muitas recorrem a aplicações de silicone industrial, que conseguem de maneira ilegal e são injetadas em quantidades desproporcionais, principalmente nas coxas e glúteo. E dessa forma, os problemas surgem também na mesma proporção.

as vezes faz uma mudança... assim que não é tão saudável... tipo por exemplo é... eu conheço um rapaz trans que ele tinha um emprego... e aí, aquele rosto assim... é mulher ou é homem? é mulher ou é homem? começou a entupir o rosto com produto pra ter barba... essas coisas e aí vem... né? o problema de pele... né? aquela química em excesso é complicada... [E3]²³ (informação verbal)

22 Ibid., 2019, p 38. [E5]

23 Ibid., 2019, p 39. [E3]

Existe ainda uma questão da saúde que assusta tanto as pessoas com identidade de gênero, quanto os responsáveis pela saúde pública do Brasil: a vulnerabilidade em relação ao HIV/Aids e demais infecções sexualmente transmissíveis (IST). Por exemplo, de acordo com Sousa, Ferreira e Sá (2013), a pouca escolaridade das pessoas com outra identidade de gênero contribui para o aumento da contaminação pelo HIV/Aids e outras IST, pois com acesso limitado a informação, não se tem adoção de atitudes preventivas, além da não melhora de oportunidades de trabalho e, piores condições de vida diária.

Os autores Magno et al (2019) a prevalência de HIV entre pessoas com outra identidade de gênero é bastante desigual quando se compara com população em geral. Isto pode ser explicado pela complexidade de fatores individuais, como o biológico (sexo anal desprotegido) e comportamentais (exemplo, não uso do preservativo e consumo de substâncias psicoativas); acrescidos de fatores estruturais, como o preconceito, o estigma e a discriminação. Tudo isso, em um complexo sistema de relações, influencia comportamentos, ações e práticas em relação ao HIV, que impõe limites no acesso a recursos socioeconômicos, em destaque aos educacionais, laborais, assim como o acesso aos serviços de prevenção, tão necessários à população como um todo.

É importante salientar que desde 2009, as unidades de saúde buscam oferecer serviços para detecção de HIV e outras ISTs. Segundo Amorim e Teixeira (2017), isto precisa estar disponível na Atenção Básica de Saúde, com profissionais capacitados e sensibilizados, para atender às pessoas com outra identidade de gênero. Esta atitude ante a necessidade de atendimento humanizado é uma alternativa rápida para o aumento do diagnóstico do HIV/IST, e o pronto cuidado desta situação. É certo que as pessoas com outra identidade de gênero vivem envoltas em penosas vulnerabilidades sociais, que decorrem das difíceis condições em lidar com o sofrimento de não se reconhecerem em seus corpos de nascimento (AMORIM E TEIXEIRA, 2017). Através das informações e cuidados vindos da saúde é que estas pessoas conseguem ter a chamada “passabilidade”. De acordo com Almeida e Vasconcelos (2018), ter maior “passabilidade”, ou seja, conseguir performar seu gênero de forma mais parecida à performance de pessoas cisgêneras, faz com que pessoas com outra identidade de gênero tenham diminuídas as barreiras de acesso e permanência no mercado de trabalho.

então pra você entrar dentro de uma empresa... você tem que ter uma série de pré-requisitos... você tem que ser passável ou o mínimo passável... passável como por exemplo, como mulher cisgênero... então você tem que saber

conversar... tem que saber se portar...por que você é travesti... você não tem o direito de tá aqui, mas você tá aqui... entendeu? [E4]²⁴ (informação verbal)

então... isso acontece em algumas empresas... isso é interessante... né? a gente não pode negar que hoje acontece... é... mas de alguma forma eu entendo que essas empresas... ainda que de alguma forma... eles tem como critério a **passabilidade** da pessoa... né? Se a pessoa pode não tá com o nome ratificado (corrigido no documento com o gênero que se reconhece) ... mas se ela tem aparência de homem ou mulher... do jeito que se entende homem e mulher hoje... né? então... a chance de ela conseguir essa vaga... é muito mais alta do que de outras pessoas... [E6]²⁵ (informação verbal)

Dessa maneira, a saúde contribui de maneira singular na empregabilidade para indivíduos com outra identidade de gênero. Segundo Almeida e Vasconcelos (2018), as pessoas que não deram início a terapia hormonal, ou não conseguiram as transformações em caracteres como pelos no rosto e voz, tendem a sofrer mais preconceito e discriminação social na busca pela vaga de emprego. Quanto maior a distância do ideal heterocisnormativo, maiores dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho.

Portanto, o acesso à informação possui enorme importância para pessoas com outra identidade de gênero. E de acordo com Rondas e Machado (2015), as informações direcionadas e conhecidas por estas pessoas, podem proporcionar escolhas desde o cuidado essencial com toda a saúde, física e mental, até a busca por melhoria na escolaridade e maior qualificação profissional.

8 Conclusões

Esta pesquisa trouxe o desafio de escutar, realizar a interlocução pesquisador-pesquisada e propor direcionamentos para pessoas com outra identidade de gênero, assim como para os informantes-chaves que lidam com as questões sobre o acesso e permanência no trabalho para esta população.

Antes, porém de realizar a interlocução, foi necessário conseguir o acesso a esta população. E isto se tornou o maior dos desafios para o desenvolvimento do estudo. Desde o ano de 2016, no reconhecimento da necessidade de abordar as questões do ingresso destas pessoas no mercado formal de trabalho, por diversas vezes obteve-se a aprovação de cada uma, por pesquisar um tema de grande importância para a população LGBT, principalmente para travestis e transexuais, que permaneciam tão distantes de inserção nos ambientes de

24 Ibid., 2019, p 38. [E4]

25 Ibid., 2019, p 40. [E6]

trabalho. Isto ficou evidente durante o processo da pesquisa, pois não foi fácil o acesso às pessoas com outra identidade de gênero.

Ao iniciar as entrevistas de campo, poucas destas pessoas citadas se dispuseram a contribuir com sua experiência, tendo ocorrido muitas recusas, o que explica a realização de apenas 06 (seis) entrevistas. Uma possível razão para isto pode ser o cansaço das pessoas com outra identidade de gênero, que nos últimos tempos, foram pesquisadas por exaustivas vezes, em uma gama de temas propostos, porém com escassas ou nenhuma devolutiva dos pesquisadores. As negativas de participação foram muito maiores do que o esperado, e desta forma, esta população se mostrou desacreditada em participar do estudo, mesmo que o tema seja sobre umas de suas maiores necessidades atuais.

Durante as entrevistas foram perceptíveis duas questões. A primeira, a dificuldade nas respostas vindas das pessoas que representavam as organizações de direitos LGBT, sendo neste estudo, duas mulheres cisgêneros. As mesmas respostas vindas das pessoas com outra identidade de gênero representavam uma maior compreensão, a própria vivência de experiência na carne e na alma, que surgia com toda força na expressão das palavras.

A segunda questão vem exatamente do início das respostas na entrevista das pessoas com outra identidade de gênero: os primeiros instantes eram evidentes uma fala de indignação, de raiva, de posicionamento de lugar. Nestes momentos, percebe-se que a pesquisa começava a definir uma parte de sua missão: realizar a interlocução pesquisador-pesquisada, junto a esta população negligenciada e oprimida pela sociedade atual. Dessa maneira, o estudo conseguiu atender totalmente o objetivo geral, e reconhecer ações sobre o acesso de pessoas com outra identidade de gênero no mercado de trabalho, porém não foi possível confirmar a efetiva inserção destas pessoas neste mercado.

O preconceito e a discriminação social são um fenômeno mundial, sendo que suas impressões e expressões são vivenciadas em escalas de altos impactos. Um dos principais impactos sociais são o acesso e a permanência no trabalho, pois a necessidade de sobrevivência faz com que muitas pessoas com outra identidade de gênero tentem romper os laços que as prendem à falta de respeito, de identidade e dignidade, porém com a baixa escolaridade, poucos recursos técnico-profissionais, e a pressão de uma sociedade que as negam como pessoas, cidadãos e cidadãs, o espaço que resta e se disponibiliza é o trabalho sexual, a prostituição.

Foi possível visualizar também a pouca quantidade de estudos sobre o tema do trabalho e empregabilidade de indivíduos com outra identidade de gênero na busca pela vaga no mercado formal.

Através desta pesquisa, fazem-se necessários investimentos a nível individual como aumento da escolaridade; visibilidade de acesso à informação; conscientização da importância do autocuidado na saúde, e a nível estrutural como apoio dos diversos órgãos públicos nas esferas municipal, estadual e federal; tanto em documentações e registros oficiais como em cursos de qualificação; o auxílio das universidades públicas e privadas na divulgação de estudos dos meios acadêmicos para sensibilização de toda a comunidade sobre as questões vivenciadas pela população com outra identidade de gênero.

É necessário que mais estudos com a temática sobre o acesso e permanência no trabalho de pessoas com identidade de gênero sejam realizados, e desta forma, que o preconceito e a discriminação social diminuam, até o ponto em que o fato de sermos humanos, seja o principal motivo da garantia e dignidade de ter um emprego.

9 Referências bibliográficas

- ALMEIDA, Natalia Kelle Dias, COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas. A violência estrutural. *Sem Estud Prod Acad*, v. 11, p. 1-11, 2007.
- ALMEIDA, Cecilia Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito GV**, vol.14, n.2, p. 302-333, maio-ago, 2018.
- AMARAL, Thiago Clemente do. Travestis, transexuais e mercado de trabalho: muito além da prostituição. **III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades**. 2013
- AMORIM, Juliana de Freitas; TEIXEIRA, Eneas Rangel. Atendimento das necessidades em saúde das travestis na atenção primária. **Revista Baiana Saúde Pública**, v.41, n.3, p.759-773, Jul./set.2017
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1977
- BAUERMEISTER, José A; MEANLEY Steven; HICKOK Andrew; PINGEL, Emily; VANHERMET, William; LOVELUCK, Jimena. Sexuality-related work discrimination and its association with the health of sexual minority emerging and young adult men in the Detroit Metro Area. **Sexuality Research and Social Policy**, n.1, p.1–10, mar.2014.
- BICALHO, Renata de Almeida, DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Violência simbólica e homossexualidade: um estudo em capitais brasileiras. **33º encontro da ANPAD**. São Paulo: 2009.
- BRASIL. Constituição (1988) **Constituição da República Federativa do Brasil** Brasília: Senado, 1988. Disponível em https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/con1988_03.07.2019/art_6_.asp. Acesso em: 04 jul. 2019.
- BRASILIA, Nascidos livres e iguais Orientação sexual e Identidade de Gênero no Regime Internacional de Direitos Humanos, 2013a
- BROOKFIELD, Samuel; DEAN, Judith; FORREST, Candi; JONES, Jesse and FITZGERALD, Lisa. Barriers to accessing sexual health services for transgender and male sex workers: a systematic qualitative meta-summary. **AIDS Behav**, mar.2019.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua; AGUIAR, Ana Rosa Camilo; DINIZ, Ana Paula Rodrigues. Reflexões sobre o indivíduo desejante e o sofrimento no trabalho: assédio moral, violência simbólica e o movimento homossexual. **Cadernos Ebape**; n.11, p.165–80,2013.
- CARRIERI, Alexandre de Pádua, SOUZA Eloisio Moulin, AGUIAR, Ana Rosa Camillo. Trabalho, Violência e Sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**; Rio de Janeiro, n.18, p.78-95, 2014.
- CHOKRUNGVARANONT, Prayuth; SELVAGGI, Gennaro; JINDARAK, Sirachai; ANGSPATT, Apichai; PUNGRASMI, Pornthep; SUWAJO, Poonpismai; TIEWTRANON, Preecha. The development of sex reassignment surgery in Thailand: a social perspective. **The Scientific World Journal**, mar.2014.
- COSTA, Jurandir Freire. A construção cultural da diferença dos sexos. *In: Sexualidade, gênero e sociedade*, n.3, p.3-8, 1995
- COSTA, Weverton Silva da, PIES, José Calixto de Souza. Sexualidade e trabalho:

discriminação e o preconceito sofrido pelos homossexuais no ambiente de trabalho. **Qualia**.v.1, n.1, p. 78-105, jul-dez, 2015.

DHJENE, Cecilia; LICHTENSTEIN, Paul; BOMAN, Marcus; JOHANSSON, Anna L.; LANGSTROM, Niklas; LANDÉN, Mikael. Long-term follow-up of transsexual persons undergoing sex reassignment surgery: cohort study in Sweden. **Plos One**, vol. 6, 2011.

DRUMOND, Lorena Badaró. Fonoaudiologia e transgenitalização: a voz no processo de reelaboração da identidade social do transexual. Anais de trabalhos completos. In: **XV Encontro Nacional Abrapso**. Espírito Santo: UFES: 2008.

ELIASON, Michele J, DIBBLE, Suzanne L e ROBERTSON Patricia A- Lesbian, Gay, bisexual and transgender (LGBT) Physicians Experiences in workplace. **Journal of Homosexuality**. San Francisco, n.10, p. 1355-71, 2011.

FARIA, Thais Dupret. O mundo do trabalho, contemporaneidade e justiça social. In: **Seminário Estadual de Empregabilidade Trans e Travestis**. Belo Horizonte: 2018.

FLEURY, Alessandra Rumo Demito; TORRES, Ana Raquel Rosas. Análise psicossocial do preconceito contra homossexuais. **Estudos de Psicologia**.; n.4, p. 475-86, 2007.

GANJU, Deepika; SAGGURTI, Niranjana. Stigma, violence and HIV vulnerability among transgender persons in sex work in Maharashtra, Índia. **Culture Health & Sexuality**, vol.19, n.8, p. 903-917, 2017.

GANJU, Deepika; PATEL, Sangram Kishor; PRABHAKAR, Parimi; ADHIKARY, Rajatashurva. Knowledge and exercise of human rights, and barriers and facilitators to claiming rights: a cross-sectional study of female sex workers and high-risk men who have sex with men in Andhra Pradesh, India. **BMC International Health Human Rights**, vol.16, n.34, 2016.

GLOSSARIO LGBT Disponível em: <https://www.natura.com.br/blog/mais-natura/glossario-lgbt-entenda-o-que-e-queer-intersexual-genero-fluido-e-mais> Acesso em 13 de agosto de 2019

GORDON, Danny; MSc; PRATAMA, Mario P. Mapping discrimination experienced by Indonesian trans* FtM persons. **Journal of Homosexuality**, 64, n.9, p. 1289-1303, 2017.

HANCOCK, Adrienne B. An ICF perspective on voice – related quality of life of American transgender women. **Journal of Voice**, vol.31, n.1, p. 115e1-115e8, 2017.

HILL, Brandon J; ROSENTEL, Kris; TREVOR, Bak; SILVERMAN, Michael; Crosby, Richard; SALAZAR, Laura; KIPKE, Michele. Exploring individual and structural factors associated with employment among Young transgender woman of colorising a no-cost transgender legal resource center. **Transgend Health**. v. 2.1, 2017.

IBGE, Classificação brasileira de ocupações, 2002. Disponível em: <https://concla.ibge.gov.br/classificacoes/por-tema/ocupacao/classificacao-brasileira-de-ocupacoes.html> Acesso em: 13 de jul. 2019.

Informação à imprensa de pesquisa realizada em 2015.7% das empresas brasileiras não contratariam homossexuais. Disponível em <http://diariogaucha.clicrbs.com.br/rs/dia-a-dia/noticia/2015/05/pesquisa-revela-que-7-das-empresas-nao-contratariam-homossexuais-4755732.html> Acesso em: 06 de jan. 2018.

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **XXXI Encontro ANPAD**, 2007

IRIGARAY, Hélio Arthur Reis; FREITAS, Maria Ester de. Sexualidade e Organizações: estudo sobre lésbicas no ambiente de trabalho. **O&S-Salvador**; n.18, p. 625-64, 2011.

KATTARI, Shanna K; WALLS, N. Eugene; SPEER, Stephanie Rachel. Differences in experiences of discrimination in accessing social services among transgender/gender nonconforming individuals by (dis)ability. **Journal Society Work Disability Rehabilitation**, 16, n.2, p.116-140, 2017.

LIMA, Luciana. A vez dos trans no mundo corporativo. **Revista Você S/A**, São Paulo, n.235, p.20-31, dez.2017.

LIMOEIRO, Beatrice Cavalcante. Gênero e Sexualidade como temas da sociologia escolar: uma comparação entre livros didáticos (PNLD 2012 e 2015). **Revista Perspectiva Sociológica**, I sem., 2017.

LOGIE, Carmen H; Wang, Ying; Duncan, Ashley Lacombe-Duncan; Jones, Nicolette; Almed, Uzma; Levermore, Kandaci; Neil, Ava; Ellis, Tyrone; Bryan, Nicolette; Marshal Annecka; Newman, Peter A. Factors associated with sex work involvement among transgender women in Jamaica: a cross-sectional study. **Journal International AIDS Society**; 20, Apr.2017.

LYONS, T; KRUSI, Andrea; PIERRE, Leslie; KERR, Thomas; SMALL, Will and SHANNON, Kate. Negotiating violence in the context of transphobia and criminalization: The experiences of trans sex workers in Vancouver. **Qual Health Res.**,2, p. 182-190, jan. 2018.

MAGNO, Laio; Dourado, Inês, SILVA, Luiz Augusto de Vasconcelos. Estigma e resistência entre travestis e transexuais em Salvador, Bahia, Brasil. **Caderno de Saúde Pública**, Vol.34, n.5, 2018

MAGNO, Laio; SILVA, Luis Augusto Vasconcelos da; VERAS, Maria Amélia; SANTOS, Marcos Pereira; DOURADO, Inês. Estigma e discriminação relacionados à identidade de gênero e à vulnerabilidade ao HIV/aids entre mulheres transgênero: revisão sistemática. **Caderno de Saúde Pública**, v.35, n.4, 2019.

MARTINS, Telma A.; KERR, Ligia Regina FS; MACENA, Raimunda HM; MOTA, Rosa S; CARNEIRO, Kalina L; GONDIM, Rogério C; KENDALL, Carl. Travestis, an unexplored population at risk in a large metropolis of northeast Brazil: a respondent-driven sampling survey. **AIDS Care**, vol.25, n. 5, p. 606-612, 2013.

MEDEIROS, Gabriel Thami Chalub de; FERREIRA, Waldelice Luiza Soares Esperidião; SOUZA, Agamemnom Rocha; REIS, Patricia Nunes Costa; FARIA, Lucimeire Cordeiro da Silva. Adversidade nas organizações contemporâneas: um enfoque na transversalidade de gênero. *In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia*, 2014.

MINER, Kathin N; COSTA, Paula L. Ambient workplace heterosexism: implications for sexual minority and heterossexual employees. **Stress Health**, 34, p. 563-572, 2018.

MOTA, Murilo Peixoto da. As contribuições dos estudos de gênero no âmbito das homossexualidades: o masculino como questão. **Nit**, vol.11, n.2, p.99-122, 2011

Mulheres LGBT enfrentam, ainda mais, obstáculos no mercado de trabalho. Disponível em http://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/brasil/2016/11/27/internas_polbraeco,

558905/mulheres-lgbt-enfrentam-ainda-mais-obstaculos-no-mercado.shtml Acesso em: 06 jan. 2018.

POPADIUK, Gianna Schreiber; OLIVEIRA, Daniel Cavanese; SIGNORELLI, Marcos Claudio. A política nacional de saúde integral de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros (LGBT) e ao acesso ao processo transexualizador no sistema único de saúde (SUS): avanços e desafios. **Ciências Saúde Coletiva**, n.22, p. 1509-1520, 2017.

POPE, Catherine; MAYS, Nicholas. **Pesquisa qualitativa na atenção à saúde**, 3ª ed, Porto Alegre: Artmed, 2009.

ROCON, Pablo Cardozo; SODRÉ, Francis; ZAMBONI, Jésio; RODRIGUES, Alexsandro; ROSEIRO, Maria Carolina Fonseca Barbosa. O que esperam pessoas trans do Sistema único de Saúde? **Interface Comunicação Saúde Educação**, vol. 22, n.64, p43-53, 2018.

RONDAS, Lincoln Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Pesquisas Práticas Psicossociais**, 10, jan-jun., 2015.

SCHMIDT, Jeanne Gabriele; GOULART, Bárbara Niegia Garcia de; DORFMAN, Maria Elza Kazumi Yamaguti; KUHL, Gabriel; PANIAGUA, Lauren Medeiros de. O desafio da voz na mulher transgênero: autopercepção de desvantagem vocal em mulheres trans em comparação à percepção de gênero por ouvintes leigos. **Revista Cefac**, vol.20, n. 1, p.79-86, jan-fev, 2019.

SILVA, Ariana Kelly Leandra Silva. Diversidade sexual e de gênero: a construção do sujeito social. **Revista NUF**. Pará, n.5, p.12-25. 2013.

SILVA, Laísa Francisco, FREIRE, Jacqueline Lopes, PRADO, Luciana Martins do. Cidadania e violência estrutural. **Revista Brasileira de Educação e Cultura**. n.17, p. 94-103, jan-jun, 2018.

SIMÕES, Júlio Assis; FACCHINI, Regina. **Na trilha do arco-íris: do movimento homossexual ao LGBT**. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2008.

SIQUEIRA, Marcos Vinicius Soares; FERREIRA, Renata Costa; FELLOWS, Amanda Zauli. Gays no Ambiente de Trabalho: uma agenda de pesquisa. **30º encontro da ANPAD**. 2006.

SOUSA, Patrícia Juliana; FERREIRA, Luiz Oscar Cardoso; SÁ, Janilson Barros de. Estudo descritivo da homofobia e vulnerabilidade ao HIV/Aids das travestis da região metropolitana do Recife, Brasil. **Ciências & Saúde Coletiva**, vol.18, n.8, p.2239-2251, 2013.

VENTURI, Gustavo; BOKANY, Vilma (orgs.). **Diversidade sexual e homofobia no Brasil**. São Paulo: Editora Perseu Abramo, 2011

ZANIN, Henrique Silveira; FERREIRA, Leandro dos; RIBEIRO, Luiz Paulo. Ingresso e permanência no trabalho e emprego por sujeitos LGBT+ em Belo Horizonte, Brasil. **Revista Multidisciplinar e Psicologia**, n. 44, p. 460-74, 2019.

10 Apêndices

Apêndice A

Roteiro de Entrevista

PARTE I

Entrevistado n° _____

Data: _____

Hora: Início _____; Término: _____

Nome: _____

Pseudônimo: _____

Data de nascimento: _____

Sexo: () Masculino; () Feminino; () Outro.

Gênero: () Masculino; () Feminino; () Outro.

Estado Civil: () Solteiro (a); () Casado(a); () Divorciado (a); () Viúvo (a);
() União Estável.

Atualmente, você está trabalhando?

() Sim. Onde? Em qual atividade? Há quanto tempo?

() Não

PARTE II

1) O preconceito e a discriminação social têm afetado o acesso de travestis e transexuais no mercado de trabalho?

() Sim. Como isto acontece: _____

() Não

2) O preconceito e a discriminação social têm afetado a permanência de travestis e transexuais no mercado de trabalho?

() Sim. Como isto acontece: _____

() Não

- 3) Em sua opinião, em quais ambientes de trabalho se encontram travestis e transexuais inseridos? Como você explica essa observação?
- 4) Quais são os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no acesso ao trabalho?
- 5) Quais são os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho?
- 6) Qual é o maior facilitador para travestis e transexuais no sentido de ter acesso ao trabalho?
- 7) Qual é o maior facilitador para travestis e transexuais no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho?
- 8) Qual é a maior barreira enfrentada por esta população para acessar o mercado de trabalho?
- 9) Qual é a maior barreira enfrentada por esta população para manter-se no tão almejado posto de trabalho?
- 10) Como se dá a ascensão profissional, de travestis e transexuais, após alcançarem vaga de trabalho no mercado profissional?

Apêndice B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

(CONFORME RECOMENDAÇÕES DO CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE E RESPEITO À RESOLUÇÃO Nº. 466, de 12 de dezembro de 2012)

O Sr. (a) está sendo convidado (a) como voluntário (a) a participar da pesquisa **“Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e na permanência no trabalho”**. Os resultados desta pesquisa contribuirão para o desenvolvimento de ações para prevenção da violência, particularmente em relação ao preconceito e discriminação no ambiente de trabalho e, poderão apontar caminhos para construção de políticas públicas na empregabilidade de travestis e transexuais. Assim, pedimos que participe dessa entrevista e, assim, nos ajude neste estudo, que tem como objetivo principal “Compreender como o preconceito e a discriminação social dificultam o acesso e a permanência de travestis e transexuais nos diferentes mercados de trabalho em Belo Horizonte/MG”. As suas respostas serão importantes para compreender os problemas estudados.

Pedimos a sua autorização para a realização de entrevistas. Todas as informações prestadas serão gravadas e literalmente transcritas. Todos os áudios serão destruídos em até 30 dias após a realização das entrevistas. Neste período, a guarda do áudio ficará sob a responsabilidade do pesquisador assistente, arquivado em *tablet*, de propriedade do pesquisador assistente e protegido por senha. Da mesma forma, o material transcrito ficará sob a responsabilidade do pesquisador assistente, arquivado em *tablet*, também de propriedade do pesquisador assistente e protegido por senha. O material transcrito será destruído em até 90 (noventa) dias após a defesa da dissertação.

Os riscos envolvidos na pesquisa consistem em incômodos emocionais e psicológicos que poderão surgir no ato da entrevista. Neste caso, como procedimento para minimizar esses riscos, a entrevista será realizada em condição e local adequado, a ser posteriormente acordado, com total sigilo e discrição. Também o Sr. (a) poderá interromper a entrevista a qualquer momento. Caso o Sr. (a) sinta algum desconforto emocional ou psicológico, o Sr. (a) será encaminhado para atendimento e/ou acompanhamento para o Serviço Especializado de Saúde do Trabalhador do Hospital das Clínicas da UFMG (SEST/HC/UFMG) em Belo Horizonte/MG.

A colaboração do (a) senhor (a) será de extrema importância para o êxito desta pesquisa, pela qual, agradecemos de antemão. No entanto, responder não vai lhe trazer nenhum benefício pessoal direto. Para participar deste estudo o Sr. (a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.

Garantimos que as informações colhidas são sigilosas e que as mesmas serão utilizadas somente para fins técnicos e científicos e que todos os profissionais envolvidos nesta pesquisa têm o mesmo compromisso. Garantimos que nenhuma entrevista será levada ao conhecimento de outras pessoas não envolvidas na pesquisa. Não levaremos suas informações para pessoas de seu trabalho, nem seus gestores, nem seus colegas e amigos. Suas informações e opiniões ficarão em sigilo. Nos registros impressos das transcrições das entrevistas, utilizados para análise pelos pesquisadores, não constarão os nomes dos participantes, para diminuir o risco de quebra de sigilo.

O Sr. (a) terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para participar ou recusar-se a participar a qualquer tempo e sem quaisquer prejuízos, valendo

a desistência a partir da data de formalização desta. Os resultados obtidos pela pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. O (A) Sr. (a) não será identificado (a) em nenhuma publicação que essa pesquisa possa resultar.

Rubrica do pesquisador assistente: _____

Rubrica do participante: _____

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável e a outra será fornecida ao Sr. (a). Os pesquisadores se comprometem com a preservação do sigilo e anonimato da identidade dos participantes nesta pesquisa, atendendo a legislação brasileira (Resoluções N° 466/12 do Conselho Nacional de Saúde), utilizando as informações somente para fins acadêmicos e científicos.

A decisão de identificação no TCLE ficará a critério do (a) participante. Em caso da utilização do nome social, sem possuir o registro civil do mesmo, será acatado somente o nome social.

Eu,

_____, portador do documento de Identidade N° _____ fui informado (a) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa “**Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e na permanência no trabalho**”, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido assinado por mim e pelo pesquisador, que me deu a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

Nome completo do (a) participante/Nome Social do (a) participante

Belo Horizonte, -----/-----/2019

Assinatura do (a) participante

Jandira Maciel da Silva

Endereço: Av. Alfredo Balena, 190 - Santa Efigênia

CEP: 30.130-100 / Belo Horizonte – MG

Telefones: (31) 3409- 9945

E-mail: jandira.maciel@gmail.com

Assinatura da pesquisadora responsável

Belo Horizonte, -----/-----/2019

Helian Nunes de Oliveira

Endereço: Av. Alfredo Balena, 190 - Santa Efigênia

CEP: 30.130-100 / Belo Horizonte – MG

Telefones: (31) 3409- 9945

E-mail: heliannunes@gmail.com

Assinatura do pesquisador assistente

Belo Horizonte, -----/-----/2019

Hudson André de Jesus

Endereço: Rua Professor Pedro Alvarenga, 12- Apto 204-Palmares

CEP: 31.155-740 / Belo Horizonte – MG

Telefones: (31) 3421-0779/ 99611-5876

E-mail: hudjov@hotmail.com

Assinatura do pesquisador (Mestrando)

Belo Horizonte, -----/-----/2019

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

COEP-UFMG - Comissão de Ética em Pesquisa da UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005.

Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901.

E-mail: coep@prpq.ufmg.br. Tel.: 34094592.

Apêndice C

Entrevista número 1, data 27 de maio de 2019, hora de início às 12h: 40min. Obs.: Para fins de anonimato, o nome da entrevistada foi substituído por nome fictício nesta transcrição.

- Qual é o seu nome?
- Neide
- Nome completo:
- Neide
- Você tem algum pseudônimo, Neide?
- Apelido: Neide
- Neide. E qual sua data de nascimento?
- Neide: 02/08/1960
- Qual é seu sexo?
- Neide: Feminino
- E seu gênero?
- Neide: Feminino
- Seu estado civil?
- Neide: Divorciada
- Sim. [Neide], atualmente você está trabalhando?
- Neide: Sim, eu trabalho.
- Em qual atividade e qual local?
- Neide: Eu sou assistente administrativo do Ministério da, da, da secretaria do, do trabalho, né? E do Ministério da Economia.
- Certo. Há quanto tempo você tá trabalhando nessa função?
- Neide: 7 anos
- 7 anos. E você, a primeira pergunta: O preconceito e a discriminação social, você acha que tem afetado o acesso de travestis e transexuais no mercado de trabalho? **(Pergunta um)**
- Neide: Com certeza.
- E como é que você acha que isso acontece?
- Neide: É cultural, né? Da nossa sociedade, a discriminação de, da, do que é diferente, né? É muito por aí... é cultural como o preconceito com o negro; como o preconceito, às vezes, contra a mulher, contra o gay. Então, esse, essa discriminação, esse preconceito existe e muito. Tudo que é diferente, tem preconceito.
- E você acha que o preconceito e a discriminação social tem afetado a permanência de travestis e transexuais no mercado de trabalho? **(Pergunta 2)**
- Olha, esses dados estatísticos sérios, eu não tenho. Mas, numa visão global, afeta sim.
- E você acha que como isso acontece?
- Neide: Menores salários, empregos subalternos é... é a discriminação de cole... dos próprios colegas de trabalho; discriminação; discriminação da sociedade no geral que não aceita muito bem, ou seja, o trans, a travesti, o gay é muito bem aceito em salões de beleza, como profissionais da beleza. Com certeza, nessa área eu não vejo discriminação. Agora, se você o coloca como um médico, com certeza vai ter discriminação, até do próprio paciente.
- E em sua opinião, em que ambientes de trabalho se encontram hoje travestis e transexuais inseridos. E como você explica essa sua observação? **(Pergunta 3)**
- Neide: Olha pela experiência aqui, dos que a gente já conviveu aqui, realmente o que mais insere, né, é a, a indústria da beleza, salões e tudo e, e nessa área eu acho que não tem muita

- discriminação, e, outras coisas, são balconistas, é... serviços subalternos mesmos, cozinheiro, ajudante de cozinha, pra lavar prato; realmente são coisas bem elementares, mesmo, no geral você não vê eles numa profissão mais, assim com status maior.
- E como você explica que elas estão nesses setores?
 - Neide: É a mesma coisa da discriminação contra o negro, né? O negro apesar dele tá vindo, evoluindo; a mulher; contra a mulher; realmente é, nós somos um país ainda muito, é... preconceituoso contra a mulher no mercado de trabalho, contra travesti, contra tudo, entendeu? E é uma situação ainda nova pra muita gente, né? Num é assim, como...o negro vem lutando há 200 anos pra ocupar seu espaço, ainda não conseguiu. Imagina o trans que a história é de que, uns 40 anos que tá mais; eu pela minha experiência, eu acho que uns 40 anos que tá mais exposto, então é muito por isso. Eu acho que é muito cultural mesmo.
 - E pra você, quais os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no acesso ao trabalho? **(Pergunta 4)**
 - Eu acho que a primeira coisa que pode ajuda-los muito, é a união certo? União, formar grupos pra batalhar, como nós temos é... os grupos de pessoas com deficiência também, que é um grupo discriminado e tudo! E especializar, estudar, estudar e muito. Talvez seja por aí, que eles vão vencer também.
 - E quais são os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho? **(Pergunta cinco)**
 - Neide: Não sei te dizer, vou ser muito sincera assim, por que a nossa experiência aqui, no combate à discriminação; não sei se por vergonha ou por qualquer coisa; eles não vêm muito procurar... ajuda, entendeu? Eles são muito sono, solitários nessa parte, eu acho... Então, eu acho que a união é que vai fazer com que isso mude, entendeu? Buscando ter acesso ao poder público; lutar; batalhar mesmo, pra, pra manter esse posto de trabalho.
 - E qual é o maior facilitador para travestis e transexuais no sentido de eles terem acesso ao local de trabalho? **(Pergunta seis)**
 - Neide: Já disse! Através do estudo, de união; de formação de grupo eu acho que é por aí que eles vão poder... como hoje todos os trabalhadores tão partindo pra isso, né? Então, a especialização em uma coisa é superimportante, né? Uma profissão, seguir aquilo; estudar; procurar especializar sempre.
 - Sim, e pra você, qual é o maior facilitador pra travestis e transexuais no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho? **(Pergunta 7)**
 - Neide: /silêncio/...Perfeição no que faz, né? Também e... é um conjunto de coisas que ele tem que buscar: a perfeição no que faz, né? Por que a partir do momento que a pessoa é... tem capacidade, o preconceito some um pouquinho, entendeu? Então tá muito capacitado pra essas coisas é... no; pela minha experiência aqui não envolver muito essa vida pessoal com a vida profissional, entendeu? Por que isso também dá um choque muito grande, às vezes. Então, ter a vida profissional, ter a vida pessoal e procurar um bom relacionamento interpessoal dentro das empresas, e tudo, acho que isso vai manter sim a capacidade.
 - E qual é a maior barreira enfrentada por essa população, pra ela acessar o mercado de trabalho? **(Pergunta 8)**
 - Neide: Essa entrevista a gente tá falando muito a mesma coisa, mas é sempre a mesma coisa: preconceito.
 - E qual que é a maior barreira enfrentada por essa população pra manter-se também no tão almejado posto de trabalho? **(Pergunta 9)**
 - Neide: Vai cair na mesma coisa, preconceito.
 - Que, como se dá a ascensão profissional de travestis e transexuais, após alcançarem a vaga de trabalho no mercado profissional? Como é que eles podem crescer? **(Pergunta 10)**

- Neide: Já falei; risos. Se é, dedicação, né? E especialização; sempre procurar aperfeiçoar, estudar, eu acho que isso é essencial.
- É [Neide], eu quero agradecer a sua participação.
- Neide: Eu é que agradeço.
- E a gente encerra a entrevista às 12h: 50min do dia de hoje.
- De nada, sempre à disposição.

Apêndice D

Entrevista número dois, data 27 de maio de 2019, hora início 13h: 37min. Obs.: Para fins de anonimato, o nome da entrevistada foi substituído por nome fictício nesta transcrição.

- Qual que é seu nome?
- Elenir
- Você tem algum pseudônimo?
- Elenir
- Qual que é sua data de nascimento?
- Elenir: 06 de maio de 1954.
- E qual que é o seu sexo?
- Elenir: Masculino. Oh eu tô lendo masculino. Feminino
- E seu gênero?
- Elenir: Feminino
- Seu estado civil?
- Elenir: Casada
- Atualmente, você está trabalhando?
- Elenir: Sim
- Aonde e qual atividade?
- Elenir: Eu trabalho no antigo Ministério do Trabalho; hoje, Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, e a localização aqui na Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais e pela superintendência eu coordeno o Fórum Estadual de Combate ao Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador de Minas Gerais. Além disso, eu sou técnica de nível superior e sou formada em Psicologia.
- Elenir: E há quanto tempo você tá aqui?
- Aqui na Superintendência há 22 anos, mas no Governo Federal há uns 35 mais ou menos.
- Certo. Elenir, o preconceito e a discriminação social tem afetado o acesso de travestis e transexuais no mercado de trabalho? **(Pergunta 1)**
- Elenir: Tem, a gente sabe que tem. Por isso, a gente tem uma... um esforço muito grande, junto às empresas que tem que cumprir a cota de adolescentes aprendizes, no sentido de convencimento pra que ela se; pra que se destinam parte desta cota, um número é... dentre as cotas previstas para o público é... transexuais, LGBTI, como um todo.
- E o preconceito e a discriminação social tem afetado a permanência de travestis e transexuais no mercado de trabalho? **(Pergunta 2)**
- Elenir: Olha essa pergunta pra mim ela é mais difícil eu responder. Porque a gente ainda não tem um acompanhamento dos egressos; a gente manda pra empresa; mas a gente tem escutado a empresa; sempre que a gente pede alguma vaga específica pros jovens aprendizes; eles falam: não, já trabalho com uma pessoa, principalmente na área de conservação e limpeza. Eu já tenho um transexual que trabalha comigo; gosto muito do trabalho e tudo mais. Eu acho que o preconceito existe, inicialmente pelo o choque na aparência, né? Quando essa aparência é bem, é bem, é... chegada bem, ou ao masculino ou ao feminino; eu acho que não existe tanto preconceito. Quando fica aquela opa apresentação, e digo isso mais pela empresa formal, entendeu? É... aquela aparência mais de festa ou de militância; eu acho mais difícil pra empresa formal, que é o que a gente trabalha aqui né? Mas quando a pessoa já se encontrou; já fez a trans transição né, é de um, de um, de um gênero pro outro, né que a pessoa tá bem adaptada; eu num vejo tanto problema nesse, nesse, nessa aceitação; por que aí passa mesmo é a competência, e eu acho que eles ficam mesmo é pela competência de trabalho. Eu fui clara nisso? Eu não quero parecer preconceituosa.
- De forma nenhuma, isso mesmo.

- E em sua opinião, em quais ambientes de trabalho se encontram travestis e transexuais inseridos; e como você explica essa sua observação? **(Pergunta 3)**
- Elenir: Olha aqui, com a nossa experiência, mais na parte administrativa, que é o que a gente encaminha os jovens mais pra administração. Tá? Agora a gente sabe que tem outros setores, né? Conservação e limpeza novamente, aqui tem muitas, muitas pessoas, muitos homens, muitas mulheres, muitos trans, nessa, nessa, nessa, nesse nicho.
- E você tem alguma explicação pra isso, porque nestes lugares?
- Elenir: Não, não sei. Não sei.
- E quais são os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no acesso do trabalho? **(Pergunta 4)**
- Elenir: Repete Hudson. Qual?
- Quais os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no acesso do trabalho? **(Pergunta 4)**
- Elenir: Olha eu acho que eles tem buscado é...melhor profissionalmente, sabe? Ano em estudar mais, em fazer cursinho, em se profissionalizar e... eu vejo eles bem focados, eles tem um foco de trabalho, um foco de estudos; mas eu acho que é tudo muito dolorido, tudo muito sofrido é... eu, eu percebo aqui a dificuldade ,às vezes, dentro da própria casa, do próprio ciclo é de, de familiares, que deveriam tá apoiando, muitas vezes, eles, eles vem de lá muito sofridos; né? A gente tem alguns casos: de uma jovem agora que, tivemos até de abrigá-la pra, né? Pra ela, dar um suporte pra ela seguir em frente...a gente lida com isso muita naturalidade no Fórum; por que é um dos, dos objetivos do Fórum é exatamente esse: colocá-los no mercado de trabalho através da aprendizagem. Inicialmente que eles como aprendizes e, que as instituições que fazem isso procuram dar o maior suporte possível, pra que eles continuem no emprego que, que estão como aprendiz. Que o contrato que é por tempo determinado, passe a ser por prazo indeterminado.
- Hum, hum...E quais os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho? **(Pergunta 5)**
- Elenir: Eu num; que eu não acompanho elas dentro da empresa, sabe? Eu não saberia te informar sim, com certeza. Mas eu acho que os que estão e permanece no mercado de trabalho, permanece por competência, com certeza.
- E pra você, qual o maior facilitador para travestis e transexuais no sentido de ter acesso ao trabalho? **(Pergunta 6)**
- Elenir: A profissionalização, a competência técnica. Por que isso você não rouba, né? É, e aí quando você tem competência; as pessoas não estão muito é, é... interessados. Eu acho que não, né? E, e quando igual, por exemplo, aprendizagem; a empresa é OBRIGADA a receber; ela é OBRIGADA a cumprir a cota. Agora se vai permanecer na empresa ou não, aí já é muitas vezes, o histórico pessoal, ou o comportamento pessoal, ou de... o desempenho das funções pessoalmente dentro da empresa. Então é mais uma relação do profissional com a empresa. Abri a porta, a gente abre através da aprendizagem que OBRIGA o empresário contratar.
- A cota é de quanto?
- Elenir: Pois é, a cota é de 5% dos cargos que demandam formação profissional; mas tem cotas enormes. Ele não é obrigado a colocar LGB (lésbicas, gay, bissexual) LGBTI (lésbica, gay bissexual, transexual e intersex) Ele não é obrigado; o empresário não é obrigado, mas a gente conversa e convence da oportunidade, em dá essa oportunidade para um jovem trans. E eles aceitam, né? E muitos ficam trabalhando, continuam, permanecem no trabalho.
- Qual é a maior barreira por esta população para acessar o mercado de trabalho? **(Pergunta 8)**
- Elenir: Eu acho que é a falta de oportunidade; de ter um programa, por exemplo, como a aprendizagem, que conversa, que mostra que a gente não pede favor; ah coitadinho dele, não.

A gente aqui mostra que todos são capazes; que todos têm competência; que todos têm condições de acessar o mercado de trabalho e a gente vai muito, além disso, que é no sentido de, realmente, é... ter vaga para esses jovens que são transexuais.

- E pra você, qual é a maior barreira enfrentada por esta população para manter-se no almejado posto de trabalho? (**Pergunta 9**)
- Elenir: Eu penso que ainda é além da competência é, técnica; a inteligência emocional; que é a competência comportamental, né? Que se pode ter muita capacidade, mas às vezes, você abre a boca e, fala bobagem. Então, eu acho que além da competência, você tem que ter inteligência emocional e comportamental.
- E como se dá a ascensão profissional de travestis e transexuais, após alcançarem vaga de trabalho no mercado profissional? (**Pergunta 10**)
- Elenir: Eu acho que vale novamente, questão da competência. Competência, Inteligência emocional e comportamental. Gente, tem tanta gente, também que são exemplo né? De, de, de sucesso, não é mesmo?
- Mesmo, obrigado, Elenir, eu quero agradecer a sua entrevista e a gente encerra esta entrevista agora às 13h: 47min. Muito obrigado.
- Nada, tamo ás ordens.

Apêndice E

Entrevista de número 3, data 29 de maio de 2019, horária INÍCIO 10h: 04min. Para fins de anonimato, o nome do entrevistado foi substituído por nome fictício nesta transcrição.

- Qual que é seu nome?
- Plínio
- Você tem algum pseudônimo.
- Plínio: Não
- E sua data de nascimento?
- Plínio: 14/11/94
- E seu sexo?
- Plínio: Masculino
- E seu gênero?
- Plínio: Masculino
- Seu estado civil?
- Plínio: Então... namorando é, mas... é união estável, mas é.
- Atualmente, você tá trabalhando?
- Plínio: Sim
- Onde?
- Plínio: Autônomo. Sou fotógrafo, *videomaker* e *designer*. Tenho o meu próprio empreendimento.
- E há quanto tempo?
- Plínio: Vai fazer 5 anos. 2019 agora faz 5 anos.
- E Plínio ...o preconceito e a discriminação social tem afetado o acesso de travestis e transexuais no mercado de trabalho? (**Pergunta 1**)
- Plínio: Com certeza...independente se é autônomo ou se é carteira assinada tem um negócio ali que...um preconceito, uma resistência na contratação ou do serviço, ou na contratação da carteira assinada. Se... independente da... desses dois, desses dois é... dessas duas modalidades, vamos se dizer assim, tem uma certa resistência, sabe?
- E isto acontece dessa forma, dessa resistência?
- Plínio: É acontece uma resistência aí na contratação: ou, ou no caso assim, se, se a pessoa...no meu caso por exemplo, se a pessoa não me vê assim, tipo percebe alguma coisa assim que sou o homem trans; e ela contrata, ok. Agora se ela percebe, a pessoa assim, fica assim com um pé atrás... ou senão se ela fica sabendo ou, ou no meu, no meu caso, assim, antes de mudar tipo no, é nome, nos documentos aí quando eu passava conta de banco, essas coisas, a pessoa questionava, aí ficava aquela situação meio chata, sabe? Então assim, sempre tem uma resistência, por mais às vezes que ela contrata, aí depois fica meio assim, sabe?
- Entendo. E o preconceito e a discriminação social tem afetado a permanência de travestis e transexuais no mercado de trabalho? (**Pergunta 2**)
- Plínio: Tem...por que...beleza a pessoa é contratada, mas aí acontece diversas situações, né? Preconceito é... gera aquele né? Muitas vezes tem conversa fiada, é... as pessoas não deixam, né? Por causa do preconceito não deixa em paz...não deixa o outro trabalhar de, com tranquilidade sabe? Tem, sempre tem um negócio pra atrapalhar, sempre, sempre, sempre.
- E na sua opinião em que, em quais ambientes de trabalho se encontram travestis e transexuais inseridos; e como você explica essa observação? (**Pergunta 3**)
- Plínio: Olha eu acho, que assim são, geralmente, no ramo de trabalho da prostituição, e né? E... que é uma, uma, infelizmente, é uma...a única saída que alguns tem, né? Pela, pela por até pessoas assim, que eu conheço, é a única coisa assim que resta, né? Vamos dizer assim e... empregos que, tipo vamos dizer assim, subempregos né? Às vezes um atendente ou um

- telemarketing, né? Ou senão, até mesmo, tipo faxineira essas coisas, sabe? Subemprego mesmo assim que... Eu tenho é conhecido pessoas que realmente são, só conseguem tá nesse patamar assim.
- E quais são os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no acesso ao trabalho? **(Pergunta 4)**
 - Plínio: Geralmente, alguns não transicionam, evitam mudanças, ou se, se já tem a mudança tenta, né? Ficar mais passável possível. Às vezes faz uma mudança, assim que não é tão saudável; tipo, por exemplo, é... eu conheço um rapaz trans que ele tinha um emprego, e aí, aquele rosto assim: é mulher ou é homem? É mulher ou é homem? Começou a entupir o rosto com produto pra ter barba, essas coisas e aí vem, né? O problema de pele, né? Aquela química em excesso é... complicado. Então assim, tem técnicas, né? Que a gente usa, né? Pra ficar mais passável possível ou senão não faz a transição, deixa de fazer. Eu, por exemplo, eu... no início foi difícil de fazer a transição, justamente por esse, por esse negocinho: será que vou perder meu emprego, será que não vou... ah então eu vou deixa pra fazer a transição depois; outro momento.
 - Quais os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho? **(Pergunta 5)**
 - Plínio: Olha geralmente é, ou não se fala nesse assunto, ou senão é... a gente faz é... grupos né? De, de, de conversa, de apoio; procura, a gente procura é... acompanhamento com psicólogo essas coisas, sabe? A gente procura auxílio médico e apoio entre nós mesmos; pra poder superar, ou senão, às vezes tem uma pessoa no trabalho que consegue é, vamos se dizer assim, entender com mais facilidade; e a gente busca apoio de, de qualquer pessoa ou de qualquer profissional que é possível é... eu acho que é um mecanismo assim pra permanecer; por que a gente precisa né? Disso.
 - Hum, hum. E qual que é o maior facilitador pra travestis e transexuais no sentido de ter acesso ao trabalho? **(Pergunta 6)**
 - Plínio: Nossa senhora... O maior facilitador? Você acredita que eu não, nunca parei pra pensar nisso? O maior facilitador? Nunca parei pra pensar.
 - E qual que é o maior facilitador para travestis e transexuais no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho? **(Pergunta 7)**
 - Plínio: Hummm... acho que seria mais a, a transição médica; pelo fato de que se ficar mais passável é mais tranquilo, vamos se dizer assim; eu não preciso dar satisfação pra ninguém, sabe?
 - Hum, hum.
 - Plínio: Eu acho que é nesse sentido.
 - E qual que é a maior barreira enfrentada por esta população pra acessar o mercado de trabalho? **(Pergunta 8)**
 - Plínio: Discriminação. Preconceito. A maior barreira é esta, né? A aparência que muitas vezes não condiz com essa pessoa; com o que as pessoas querem ver, entendeu? Com o que as pessoas estão acostumadas.
 - E qual que é a maior barreira enfrentada por esta população pra manter-se no tão almejado posto de trabalho? **(Pergunta 9)**
 - Plínio: É... o tão almejado, às vezes, as pessoas; a pessoa nem chega lá né? Às vezes a pessoa nem chega lá, então, por mais assim, que ela esteja apenas quer o emprego, ela, ela tenta se manter ali como num padrão, né? Tipo vai supor, eu sou uma mulher trans, eu preciso ficar mais feminina possível, que o que as pessoas querem ver; sou um homem trans ah, u não posso ter aquela cara indefinida, senão as pessoas vão ficar: você é homem, você é mulher e isso já aconteceu comigo, sabe? Você é homem ou você é mulher? Ah... Você tem um jeito né? Como se diz, né? Na, no linguajar assim: assim você é muito sapatão, você é

caminhoneiro... então assim, as pessoas têm disso. Então eu acho que é a aparência pra né? Pra, pra, pra, pra permanecer é isso. E eu acho que é o seguinte, outra coisa que eu gosto e defendo muito assim, que as pessoas tem que ter, pra se manter é, é estudar, sabe? É ter a faculdade, eu acho que é assim, é às vezes, aquela pergunta lá que você me falou, um facilitador pra ter acesso né? Foi isso, né?

- Hum, hum
- Plínio: Eu acho que seria o estudo. Mas, nem todas e todos têm essa noção.
- E como se dá a ascensão profissional de travestis e transexuais após alcançarem a vaga de trabalho no mercado profissional? (**Pergunta 10**)
- Plínio: Hum... repete a pergunta, por favor...
- Como se dá a ascensão profissional de travestis e transexuais após alcançarem a vaga de trabalho no mercado profissional? (**Pergunta 10**)
- Plínio: Hum, eu acho que assim... é uma coisa bem...vitoriosa sabe? Pra pessoa assim, pra ela conseguir, às vezes, justamente ser só por um... um, uma pequena vaga, uma coisa assim mais simples, eu acho que as pessoas precisam, elas já, já agradecem sabe? Eu por exemplo, eu tô um pouco fora do mercado de trabalho assim, da carteira assinada, mas, pelas histórias que eu ouço, já é uma conquista, sabe? Justamente se vai conseguir, por mais que é um, um, uma vaga mínima que for, uma chancezinha né? Que não seja prostituição, que muitas, muitas pessoas não, não querem estar ali, eu acho que assim, já é uma vitória daquelas.
- Plínio, eu agradeço sua entrevista e a gente encerra aqui às 10h:10min.

Apêndice F

Entrevista número quatro, a data é 30 de maio de 2019, o horário de início da entrevista quatro, 16h: 07 min. Para preservação do anonimato da entrevistada, foram utilizados nomes fictícios nesta transcrição.

- Boa tarde, Rosana.
- Boa tarde.
- Você pode falar pra gente o seu nome completo.
- Rosana: Rosana Fátima Carvalho.
- E você tem algum pseudônimo?
- Rosana: Como assim?
- Um nome, tipo um apelido, um nome carinhoso.
- Rosana: Não, não me chamam de Rosana mesmo.
- Qual que é sua data de nascimento?
- Rosana: Faço aniversário no mês que vem, 23 de junho de 1996... 23 aninhos.
- Olha... 23. Qual o seu sexo?
- Rosana: Feminino
- E seu gênero?
- Rosana: Feminino
- Tá... seu estado civil, Rosana?
- Rosana: Solteira, não estou procurando problemas, risos.
- Atualmente, você está trabalhando?
- Rosana: Atualmente eu trabalho; eu sou supervisora no Centro de Referência da Juventude; sou responsável pela área de administração e de logística, devido à faculdade, já tô no último período. Então eu consegui essa oportunidade, tem 2 meses que tô aqui.
- Qual faculdade você faz?
- Rosana: Faço Faculdade de Administração, tô no 8º período.
- E há quantos...quanto tempo você tá trabalhando nesta função?
- Rosana: Nesta função tem 2 meses.
- Tá, Rosana, você acha que o preconceito e a discriminação social têm afetado o acesso de travestis e transexuais no acesso ao trabalho? **(Pergunta 1)**
- Rosana: No caso, eu acho assim... que eu me coloco hoje numa posição de realmente de... representar uma classe, representar pessoas que, eu sei que muitas delas nunca, sim, questão de esforço e “n” outras coisas, que eu sei que muitas outras meninas não vão conseguir chegar, onde eu cheguei, por que devido a várias coisas, vários preconceitos que a gente tem de quebrar todo dia, então tipo assim... hoje eu digo pra você, em questão da minha experiência profissional, vá sim... outros empregos que eu trabalhei, assim eu sempre levei muito a sério os estudos, porque eu sabia que isso era um meio de eu conseguir sucesso, então... tipo assim, o preconceito dentro da nossa classe, dentro do mercado de trabalho existe, ele é muito grande, e você pode tá lá dentro, você pode ser a gestora, a chefe maior, que sempre vai ter alguém que vai querer desmerecer sua função, de achar que você não faz o seu trabalho, que vai querer desmerecer a sua função, de achar que você não fez o seu trabalho bem, então esse preconceito além de tudo, ele vem dentro da instituição, entendeu? Vem de dentro mesmo.
- O preconceito institucional.
- Rosana: Isso, da pessoa achar que você não é capaz, de até mesmo os clientes, os usuários acharem... falar assim: mas não, você que é supervisora? Você que manda? Tipo assim... é um choque muito grande, por que a sociedade prega pra gente é a esquina, entendeu? É o único

lugar que a gente tem que tá, e o que nosso lugar de direito é a prostituição. Então, quando você rompe com essa barreira e você mostra uma estatística diferente, sabe? Isso choca muito e tem muita gente, que não vai entender, muita gente que vai engolir, e tem gente que vai estar ao seu lado, junto com você, entendeu, então, é em questão de respeito, pelo que você é, pela sua função e respeitar o seu trabalho. Sabe há 2 meses que estou aqui, eu já vi várias situações acontecerem, tipo a pessoa olhar pra mim e falar assim: Não é você. E a gente entrar em uma discussão e falar assim: Eu tô aqui, eu que mando aqui, eu posso te ajudar? Da função mesmo, da pessoa realmente não...Desacreditar de você, sabe?

- Competência
- Rosana: Tem competência para ir fazer aquilo, sabe? Então isso é comigo, imagina meninas que são, por exemplo, telemarketing, outras áreas que sim, algumas poucas passáveis, higienizadas conseguem, por que as que não são, ou que elas acham que não são, a oportunidade não existe, entendeu? Então, pra você estar dentro de um equipamento, pra você estar dentro de uma empresa, você tem que ter uma série de pré-requisitos, tipo assim, você tem ser passável, ou o mínimo passável, passável como, por exemplo, como mulher cis. Então, você tem que saber conversar; você tem que saber se portar; você tem que saber, sabe? Respeitar o próximo, você tem que se colocar numa situação que você tem que ser aquele funcionário perfeito, por que você é travesti, você não tem o direito de tá aqui, mas você tá aqui, entendeu? Então uma coisa vai bem pra esse lado assim, sabe?
- E você acha que o preconceito e a discriminação social tem afetado a permanência de travestis e dessa população no mercado de trabalho? **(Pergunta 2)**
- Rosana: Assim, por devido a estes pequenos problemas, eu acho que, tipo assim, que se uma pessoa tá ali, ela tá te vendo e ela sabe? Fica incomodada com isso, ela pode te prejudicar. Então, isso influencia muito, existe muito essa dificuldade da permanência, devido a esses n fatores que acontecem mesmo. Então, tipo assim, é real, sabe? Essa dificuldade da gente conseguir permanecer dentro de um emprego, da gente conseguir esse reconhecimento, reconhecer... Conseguir evoluir de cargo, por exemplo, é uma coisa que...
- Inclusive a gente vai perguntar sobre isso também...
- Rosana: Que não, que realmente não, a gente vê tem muita dificuldade de acontecer, depende muito da empresa que você tá, né? Se a empresa tem uma visão mais ampla, mais humanista, ela consegue te abraçar melhor; mas se é uma empresa mais rigorosa, uma empresa que só pensa no lucro, no capital, então você vai ter problema.
- E em sua opinião, em que ambiente de trabalho, a gente consegue encontrar mais travestis e transexuais? E como é que você explica isso? **(Pergunta 3)**
- Rosana: Tudo, em geral?
- Na geral.
- Rosana; No caso 99% das meninas trans são prostitutas, é isso, a única coisa que a gente consegue, entendeu? Esse outro 1 “por centinho” que tá ali, é totalmente insignificante, não representa o resto, sabe então? Qual que foi a pergunta, perdão...
- Em que ambientes que na sua opinião, você encontra essa população de travestis e transexuais inserida e trabalhando mesmo... E como você explica que elas estão inseridas, neste ambiente? **(Pergunta 3)**
- Rosana: No caso sou igual eu falei, realmente este ambiente é a prostituição, é aonde você encontra as meninas mesmas, que se vê uma maior; só que ultimamente essa população tem tido uma, uma visão maior, sabe? Tem se tratado mais na mídia sobre transexuais, sobre travestis, então isso tá começando a ter algumas pesquisas; a ter gente se importando; a ter gente procurando saber. Então, tipo assim... São realmente pouquíssimas que tem oportunidade de conseguir alguma coisa diferente, entendeu? Então realmente, onde eu vejo que as meninas ainda estão inseridas é na prostituição, isso a gente não pode negar; isso é só a

- gente olhar pro nosso passado, entendeu? Que você vai ver isso, que a prostituição, né? A primeira forma de trabalho.
- Assim, a profissão mais antiga.
 - Rosana: A profissão mais antiga é a prostituição e, esse legado as transexuais e travestis, como as outras mulheres cis que também fazem do uso do programa para sobreviver, carregam nas costas, entendeu? Então eu acho que é isso.
 - E pra você Rosana, quais os mecanismos que o conjunto de travestis e transexuais eles usam para enfrentar o preconceito e a discriminação no acesso ao trabalho? **(Pergunta 4)**
 - Olha, sinceramente, eu já vi tantos amigos, que um dia foram em 3, 4, 5 entrevistas, então, tipo assim. O mecanismo é você tentar continuar correndo atrás, sabe? Não deixar parar, por que uma hora dá certo, sabe? Infelizmente você vai chegar, eles vão te olhar com cara feia; eles vão te negar, sabe? Não vão te dar oportunidade, só que é você continuar tentando, sabe? E o preconceito, você não tem uma chave, uma coisa que você vai, usa, fala e ela vai acabar. Não, o preconceito está enraizado na vida das pessoas, sabe? Ele tá enraizado dentro da sociedade. Então, tipo assim, quando a gente já chega, antes mesmo da gente se apresentar, a pessoa já tá assim: A lá o traveco caçando emprego aqui. Aqui não é lugar para traveco, entendeu? Então, é uma coisa que já tem esse preconceito. E é a palavra preconceito mesmo. É um pré.
 - Pré-conceito de alguma coisa...
 - Rosana: um pré-conceito de alguma coisa, entendeu? Então, eu acho que o equipamento pra gente tentar quebrar isso é... ele realmente não existe, sabe? É uma coisa que você tem de tentar trabalhar e bater de porta em porta mesmo... O aluguel tá vencendo, ou se tem aluguel, se não tá na rua, por que é a situação de várias e quase chegou a acontecer comigo por... Minha família simplesmente virou as costas pra mim, assim; você quer viver essa vida, você se vira do seu jeito, e é assim que acontece. Você se impõe como mulher trans, e o mundo inteiro, ele se vira contra você.
 - Hoje você tem contato com sua família?
 - Rosana: Olha, hoje eu tenho o mínimo possível. Pra mim, eu não considero por que, por mais que... eu acho que tipo assim, sabe? Mas, a minha situação, é um pouco mais complicada; meu pai é pastor de igreja evangélica, aí gera “n” outras situações, entende? Aí é um pouco mais complicado. Então, respondendo a pergunta referente a este equipamento mesmo de combate ao preconceito na busca ao trabalho, é realmente bater de porta em porta. E escutar.
 - Insistência, insistência.
 - Rosana: Milhões de não, e uma hora pede a Deus, pra te ajudar, pra você arrumar. Por que é a realidade, entende? Não tem muito que fazer.
 - E pra você, quais são os mecanismos que as travestis e transexuais usam pra elas continuarem visando à garantia delas na permanência no trabalho? **(Pergunta 5)**
 - Rosana: Olha, como as coisas são extremamente mais difíceis pra gente, eu acredito que a gente dá qualidade de trabalho, sabe? Então, quando você consegue, pelo menos, eu sou assim. Aqui ninguém reclama do meu trabalho, aqui eu só escuto elogio por quê? Por que eu faço a minha parte. Deus, só Deus sabe o quanto foi difícil pra eu conseguir o estágio. Olha, pra você ver; pra conseguir o estágio da Faculdade, eu fui no Centro de Referência LGBT de BH. Lá eu tive o apoio da Bete, tive o apoio do...ai meu Deus, qual o nome dele?
 - Tiago?
 - Rosana: Tiago
 - Tiago
 - Rosana: Teve outra pessoa lá também.
 - Joel?
 - Rosana: Outro, Warlei, não... Enfim, Bete que é referência lá do Centro de Referência LGBT, mas foram pessoa assim que abriram os meus olhos que tinha uma possibilidade sabe? Da

- gente conseguir entrar com um projeto dentro da Prefeitura, de inserção de transexuais, também dentro das vagas de estágio. Então, eu fui uma das primeiras que consegui; por que, gente! Não tem travesti na Faculdade, então, pra que você vai fazer estágio? Entendeu? Então, a gente abriu, criou um projeto novo, dessa inclusão, e tipo assim, foi uma coisa que me salvou muito. Hoje eu moro sozinha, foi através desse estágio, foi através do Centro de Referência LGBT que as coisas começaram a mudar, sabe? Foi também uma batalha minha, conseguir terminar a faculdade, conseguir estar lá todo o período; pra conseguir me manter lá dentro. Por que não é barato; todo dia você tem um xerox; você tem uma coisinha, que você precisa, entendeu? Então, você não tem uma renda, já complica e eu não tinha, então eu me virei do jeito que eu conseguia.
- O apoio do Centro de Referência tanto pra sua Faculdade quanto pra você permanecer, você fala que é um?
 - Rosana: Sim. Eu digo o Centro de Referência foi o carro inicial pra mim conseguir. Agora, se eu não fizer um bom trabalho aqui, não é o Centro de Referência que vai ajudar a ficar aqui, entendeu? Então, eu acho que a ferramenta que a gente usa pra continuar na permanência, é realmente tentar mostrar um bom trabalho e tentar mostrar que a gente é diferente, sabe? Que a gente consegue, que a gente tem capacidade, a gente tem intelecto pra chegar, e pra fazer o serviço como qualquer outra pessoa.
 - Mostrar competência.
 - Rosana: Competência realmente.
 - E pra você, Rosana, qual é o maior facilitador para travestis e transexuais no sentido de ter acesso ao trabalho, o que é mais fácil pra elas?
 - Rosana: Mais fácil, de primeira cara, é a prostituição. Agora... um facilitador?
 - Isso, o acesso ao trabalho. **(Pergunta 6)**
 - Rosana: Ah, eu acho que são esses projetos sociais que o pessoal tá começando a trazer mesmo, de inclusão de trans no mercado de trabalho. Só que eu digo assim, que é uma coisa muito complicada no meu caso: Um facilitador, uma pessoa que abriu a mão pra mim foi o Centro de Referência LGBT; só que cada caso é um caso. Eu digo assim: Eu acho que a gente não tem essa ferramenta, sabe? A gente acabou de ver um grupo de trans aqui procurando o Trans ENEM (curso preparatório para o ENEM, apenas para pessoas trans e travestis) entendeu? Querendo correr atrás, olha pra você ver: Pra fazer o vestibular; pra depois fazer o ENEM- Exame Nacional do Ensino Médio; pra depois inserir na Faculdade; pra depois começar a ter...
 - Trabalhar.
 - Rosana: Um retorno, entende? Então, tipo assim, da mesma forma que elas estão correndo atrás, buscando cursinho, eu também corri, entendeu? Então é isso, eu acho que a gente não tem essa ferramenta, então, essa ferramenta é o nosso esforço, é o nosso suor de bater de porta em porta; buscar oportunidade. Por que essa oportunidade ela não é dada a gente, então, a gente tem que correr atrás dela, entendeu? Então, eu acho esse um diferencial.
 - E você acha, qual seria o maior facilitador também para travestis e transexuais, no dia a dia visando que ela permaneça no local de trabalho? Qual seria o maior facilitador pra elas? **(Pergunta 7)**
 - Rosana: Ah, no caso, eu acho realmente, o que a gente fala: A competência sabe? Pra você se manter no lugar, não adianta você tá aqui, se comportar, sabe? De uma maneira que não é da praxe do lugar; não é da cultura do lugar, não é do.... infelizmente, você tem que se higienizar um pouco. Você quer caber aqui? Você não vai entrar aqui, do jeito que você é lá fora. Você vai ter que entrar aqui, você vai ter que mudar um pouco o seu posicionamento; mudar um pouco o seu jeito de falar, mudar um pouco suas atitudes, porque? Você tem que se higienizar para ser aceita, sabe? Pra você ser inclusa.
 - E se higienizar, você acredita que tem a ver com um padrão seria...

- Rosana: Padrão, sim... higienizar é você saber conversar. Nem todas nós temos o ensino fundamental, dirá o ensino médio. Então, além disso, tudo que já é uma coisa que vem acarretando lá trás... Você tem ainda que dobrar isso tudo e saber se comportar pra ser aceita, entendeu? Saber é... Entrar naquele lugar, e saber como aquele lugar funciona e se você se comportar de tal forma, você vai ter problema... Agora, se você tentar se higienizar, se você tentar, sabe? Buscar outras formas, eu não concordo, mas é o que a gente tem. Ninguém é a mesma coisa na rua e a mesma coisa no emprego; todo mundo tem que ter postura, entendeu? Isso é exigido ainda mais de nós, que é o nosso legado, entendeu? Então, tipo assim, eu acho que essa higienização de comportamento, de tudo; ela bate muito na nossa porta, por que querendo ou não, se você não consegue se comportar do jeito que eles querem, esta oportunidade que já não existe, ela não existe 2 vezes, entendeu?
- E pra você, qual é a maior barreira enfrentada pela população pra acessar o mercado de trabalho? Qual é a maior barreira? **(Pergunta 8)**
- Rosana: Primeiro eu acho que é o preconceito, mesmo.
- Carro-chefe: Preconceito
- Rosana: Sim, por que capacidade a gente tem, eu tô aqui. Tem outras, a Daise tá aí.
- Hum, hum
- Rosana: Concorreu a vereadora. Vereadora? Eu acho que é, né?
- Foi deputada.
- Rosana: Deputada.
- Deputada.
- Rosana: Tá lá, e aí? A lá Sandra Souza, tá lá, entendeu? Tá fazendo muita coisa pra preto, pra trans que muitos outros não fizeram. E tá lá levantando essa pauta, tá lá dizendo o que representa, entendeu? Então, tipo assim, capacidade a gente tem; a gente não consegue por causa do preconceito, por causa das pessoas acharem que a gente não tem capacidade mesmo, entendeu? Então, eu acho que a maior causa da gente não estar inserida neste trabalho, é realmente esta história toda que a gente já carrega de travesti ser prostituta e, agora que a gente vai quebrando esses paradigmas.
- Hum, hum. E pra você a maior barreira enfrentada por esta população, pra ela manter no almejado posto de trabalho? **(Pergunta 9)**
- Rosana: Bom, eu acho que é um pouco repetitivo, as respostas também. Então, eu acho que seria realmente isso: É a oportunidade, às vezes, o medo de ver, de ver que a gente conseguiu ou aquela coisa de “você pode ser, mas desde que seja aqui do operacional, entendeu?” Então, eu acho que a maior barreira pra gente se manter mesmo, é esse preconceito, sabe? E que é imposto sobre a gente, é... É a mesma coisa assim, sabe?
- Entendi. É... quando fala de barreira é talvez de não, diferente assim de lado.
- Rosana: Sim, você acha que várias pessoas chegam naquela sala e vem ter que tratar um assunto comigo, eles engolem? Não engolem; eu acabei de sair de uma reunião ali, que o cara, eu via no olhar dele, a raiva dele. E ele teve que me respeitar, ele teve que me chamar de Rosana, ele teve que engolir que ele tem de tratar o assunto comigo, entendeu? Então é f***. E eu acho, isso acaba deixando a gente bravo.
- Rosana: Hum, hum
- No seu caso, brava.
- Rosana: Isso.
- Rosana, e como que você acha que se dá ascensão profissional dos travestis e transexuais, quando elas alcançam a vaga de trabalho. Como se dá a ascensão neste mercado profissional? **(Pergunta 10)**
- Rosana: Ó
- Chegou lá...Como eles conseguem subir de cargo...
- Rosana: Olha, eu acho que realmente é mostrando um trabalho muito bom, entendeu?

- Uma força de vontade, e eu acho assim que pra gente conseguir subir, se sobe, se chega é realmente você ter pessoas do seu lado, que te apoiam, que estão com você, sabe? Que te ajudem a subir mesmo, então depende muito do local, onde se trabalha, sabe? Eu não vou te falar que em outra empresa, eu teria a mesma oportunidade que tive aqui. Não existe, eu tô aqui por que é um local diferente, é um local inclusivo.
- Hum, hum.
- Rosana: Entendeu? E que teria muito mais dificuldade de conseguir coisa melhor em outros lugares, então a gente tem que até ver, até aonde que a gente tá entrando, pra ver se a gente consegue ter esse retorno, entendeu?
- Você falou uma palavra agora de inclusão. Você acha que o curso de Gastronomia; qual que é a especialidade dele, dentro dessa inclusão da população trans?
- Rosana: Olha ultimamente a gente tá tendo bastantes projetos, sabe? Eu tô muito feliz, fico muito feliz; nossa meu coração enche de felicidade, sabe porque? Eu vejo que 50 anos atrás, as coisas não eram bem assim, sabe? 100 anos atrás... eu tinha muitas amigas aí, que eu não conheci, mas que são minh'amigas, que apanhavam nas ruas, sabe? Que passavam tanta coisa; que hoje em dia se eu posso sair de casa; ô você não sabe a alegria que eu tenho em meu coração, de sair de casa e falar: Deus, muito obrigada pelo dia de hoje, brigada por ter me dado saúde pra levantar, obrigada pelo pão que eu tô comendo, obrigada por este almoço, muito obrigado por esta oportunidade de fazer o que eu tô fazendo sabe? Então, em tudo eu sou muito agradecida, sabe? É por que é uma coisa que a gente vê que, eu não tinha; a outras não tem; então o pouquinho que você conquista, sabe? E é muito diferente, né? E a todo momento; eu acho que a diferença nossa pras pessoas, é isso, sabe? As dificuldades de conseguir... quando consegue, a gente é realmente grata, a gente sabe agradecer o pão, a gente sabe agradecer uma boa conversa, a gente sabe agradecer, sabe? Tudo. Então, eu acho que, tipo assim esses projetos de inclusão que tá acontecendo é... A gente sabe que muita coisa é “marketing”, tipo assim... Em questão, por que quando começa a se tratar de uma causa que tá ganhando muita visibilidade; é igual as empresas... Ah... Toda empresa tem que ter a parte ecológica, que tem que ter a parte que preocupa com o meio ambiente; isso é uma pauta que muita gente, tem atenção por isso. Ah, não, vou comprar o produto dessa aqui, mas o produto dessa aqui não pensa na natureza. Ah não, mas essa aqui pensa. Então, tem muita gente que tá ligado a isso, e eu acho que isso é um pouco parecido também, sabe? Quando você tem muitas pessoas, que tem essa preocupação e falam: Ah não, essa empresa aqui, ela ajuda; ela mexe com movimentos sociais, então eu prefiro. Entendeu? Então, é uma causa que as empresas estão pegando pra agregar valor. Entendeu? Então, tipo assim, fico muito feliz com esses projetos sociais. Vamos todos fazer e tal. E essa coisa, sabe? De inclusão... De estar aqui querendo ajudar, e tal, eu acho muito massa e, realmente faz muita diferença, por quê? Esse curso de Gastronomia, por exemplo, veio gente de tudo quanto é buraco, fazer inscrição aqui.
- Você sabe mais ou menos, umas quantas pessoas fizeram inscrição?
- Rosana: Eram pra 25 vagas, mas veio muita gente, muita gente.
- Vai ter que ter processo de seleção...
- Rosana: Trans; não trans; teve tudo de quanto é jeito, veio gente, veio idoso.
- Idoso?
- Rosana: Idoso veio fazer inscrição comigo, fiz bonitinho e tal, expliquei, perguntei, tudo direitinho, ficou todo encantado, sabe? Então, você vê que é um projeto com esse foco, mas que atinge muitas outras pessoas que também tá, eu não posso comparar mesmo, mas que tá nesse corre também de querer crescer e, querer uma coisa melhor, entendeu?
- Tá.
- Rosana: então eu vejo como um lado muito positivo dessas empresas tá, nessa questão de inclusão mesmo, é muito importante e realmente precisa, né? Eles usam essa ferramenta para nos promover, que ótimo, que usem mais, né?

- Rosana, eu quero deixar registrado, que assim que fiquei sabendo do curso, através de rede social, muita gente...
- Rosana: Hum hum
- Mandou pra mim, e quando eu vim aqui, e você que me atendeu, eu quero deixar registrado que você me atendeu com uma educação tremenda.
- Rosana: ah, brigada.
- Quando eu te falei da questão do projeto, você também, mais uma vez, com muita educação; com muita solidariedade, a sua fala foi assim: Nossa, eu posso participar, você teve toda essa atenção comigo, eu quero deixar registrado assim, o meu muito obrigado; por que assim, eu fui muito bem atendido.
- Rosana: Ah, que ótimo.
- E eu falo até emocionado mesmo, por que eu vejo nos seus olhos, o brilho que você tem de tá neste lugar, que foi uma conquista; não foi algo que foi dado.
- Rosana: Sim.
- E eu reconheci isto, por que dede o primeiro momento que você me atendeu muito educada, muito competente e ninguém precisa me falar isso não, por que eu vivenciei isto com você, eu quero deixar isso registrado aqui nessa entrevista.
- Rosana: Ah, muito obrigada.
- Esse carinho todo que você teve comigo e de receber a gente pra esse projeto de pesquisa.
- Rosana: Hum, hum no caso eu só quero queria complementar que, esses projetos são realmente, iguais à gente estava conversando anteriormente; você fez alguma busca de artigos; referente a estas pesquisas que o pessoal do meio acadêmico levantou referente aos nossos corpos, as nossas vivências. Eu acho que, tipo assim, é de grande importância sabe, por quê? A gente é igual, eu sou uma pessoa que faço muito comparativo, sabe? Eu penso muito nos 2 lados, se eu vou fazer uma coisa, penso muito nos 2 lados que a minha atitude pode gerar, entendeu? Eu pego muito esse comparativo, sabe? Há alguns anos atrás, a gente não tinha essa oportunidade de tá aqui conversando; a gente não tinha nem oportunidade de ser o que a gente é, entendeu? Então eu queria parabenizar a pesquisa, ao grupo dos pesquisadores, todo mundo, o corpo da equipe por que isso realmente é importante pra gente, e a gente vê o carinho e a atenção de vocês em nos ajudar, sabe? É em ter atenção do quão a nossa população precisa de ajuda, de pesquisa, de projeto de curso; de gente pra tá com a gente, por que querendo ou não, é igual a gente conversou sobre essa oportunidade de trabalho e tudo, isso não acontece, entendeu? Então as que são; as que conseguem, as que com muito esforço chega lá, eu pelo menos sou assim, eu tento colocar todos comigo, entendeu?
- Entendi. E nós, lá da UFMG, a gente já colocou isso, Rosana: a devolutiva vai ser no mês de julho.
- Rosana: Hum, hum
- E não apenas a gente fez a pesquisa, não. A gente devolve a pesquisa aqui, pra dentro do curso de Gastronomia, a gente também pode agendar pra falar um pouquinho pros alunos.
- Rosana: Eu acho legal a gente abrir, né? Pras meninas e tal, por que muita gente, é igual eu te falei, muita gente tem esse acesso, mas muitas meninas nem imagina que esse tipo de coisa acontece, entendeu? Por que realmente não é provocada, as instituições não tem essa atenção, mas vamos sim.
- Você gostaria de falar mais alguma coisa?
- Rosana: eu acho que já falei bastante, mas eu queria realmente agradecer mesmo a atenção que o pessoal que tá dando pra gente e vamos seguir outros projetos; vamos encher de pesquisa, encher de artigo, por que realmente é uma carência; é uma população que o mesmo tempo que é odiada, ela é amada, só que entre 4 paredes, escondido, sabe? O mesmo ódio que eles pregam contra nós, é o amor que eles tem quando estão com a gente, sabe? E o afeto que eles tem quando estão com a gente, sabe? Além disso, tudo, a gente passa por uma situação

que somos agredidas na rua, mas depois a pessoa passa, te pega, te chama de “amor” e se pudesse te colocaria dentro de casa, te chamaria de esposa, só que tem um vizinho que vai olhar, vai falar, entendeu?

- Entendi...
- Rosana: então, tem todo um preconceito fora que a gente tem que enfrentar muita coisa. Em questão de relacionamento mesmo, a gente vê que os “cara” só querem brincar, só quer usar; ninguém tem a cara de te assumir, a cara de falar: essa aqui é minha esposa. Hoje em dia, a coisas estão mudando muito devagar, mas é essa coisa que, sabe? Desse enraizamento, coisa que é muito mascarada, sabe? Ninguém chega na sua cara e fala: “você é preto, é macaco”, não. A pessoa fala de outras formas: Ah não. Não pode acessar; ah não aqui não tem lugar pra isso, sabe? São outras formas de falar que a pessoa procura, então, é bem isso mesmo.
- Entendi, Rosana, eu quero agradecer. Agradecer muito foi ótimo.
- Rosana: Ah... que bom.
- Foi muito bom, foi muito rico o que você falou, com certeza vai ajudar muito a gente na pesquisa, e a gente encerra aqui a entrevista, às 16h: 37min.
- Rosana: Brigada.

Apêndice G

Entrevista de número cinco, a data é 31 de maio de 2019, o horário de início da entrevista 15h:58min. Para fins de anonimato, foram utilizados nomes fictícios nesta transcrição.

- Gerson: Boa tarde.
- Ô Gerson, você pode falar pra gente o seu nome completo?
- Gerson: Gerson de Sousa
- E você tem algum apelido, um pseudônimo?
- Gerson: Não, não tem não.
- Tem não? Sua data de nascimento.
- Gerson: 22/10/1977
- E seu sexo?
- Gerson: Masculino.
- Gênero?
- Gerson: Masculino.
- Seu estado civil?
- Gerson: Casado
- Hum. Atualmente Gerson, você está trabalhando?
- Gerson: Sim, eu sou o coordenador do Centro de Referência LGBT de Belo Horizonte.
- Tem quanto tempo que você tá?
- Gerson: Nessa função? Em outubro faço 2 anos.
- 2 anos.
- Gerson: É...
- Desafio?
- Gerson: Super desafio... mas com satisfação. Muita.
- E você acha, E5...que o preconceito e a discriminação social tem afetado o acesso de travestis e transexuais no mercado de trabalho? (**Pergunta 1**)
- Gerson: Com certeza. Muito, né? E... é preconceito, um preconceito que barra; que é barrado já na entrevista, né? Quando aquele sujeito de alguma forma; que ainda tem seu nome de registro não retificado, né? Chega lá com o currículo qualificado pra vaga, e a hora que as pessoas veem que, né? Que Maria pode ser João; pelo seu nome de registro; isso já é uma barreira para dizer pras meninas e pros meninos aí que, eles dão retorno depois, né? Ou que não tem o perfil pra vaga. Com certeza; essa condição de ser trans aí, né? Transgênero com certeza os impedem de acessar o mercado de trabalho com mais facilidade.
- Você tem acesso assim, a muita reclamação por causa desse, desse empecilho?
- Gerson: Sim, sim, sim. Isto é retorno constante dos, dos casos que a gente tem aqui, né? De entrevistas que não são chamadas depois, que tem sequer retorno; que percebem que é uma transfobia naquele momento da entrevista; que uma coisa é contada por telefone, né? Que aquela, que a figura, né? Pessoas que estavam do lado dela, e não sabem da condição de trans? Então na hora que chega na entrevista e seleção e, né? E dispensa a pessoa. A gente tem casos e relatos desses constantes.
- Uma coisa que a gente tem percebido Gerson, que uma diferença é ter acesso no mercado de trabalho e a outra é a permanência no mercado de trabalho. E você acha que o preconceito e a discriminação social afetado essa permanência de travestis e transexuais no mercado de trabalho? (**Pergunta 2**)
- Gerson: Ah... com certeza. Tava até conversando com uma parceira nossa atual que é o Carrefour; tá começando a absorver o nosso público de uma forma bem intensa nos últimos 30, 60 dias aí... e uma das coisas que ela fala é justamente é que pessoa trans, é? E travestis,

- tem que provar muito mais do que as pessoas cisgêneras. Sua capacidade; sua capacidade de suportar, né? As pressões que vivenciam; os erros dela, á vezes são maiores que os erros dos outros, são mais vistos, mais vigiados. Então, com certeza tem, né? Até isso aí quem poderia te dizer mais é o empregador, né? É a pessoa que tá no mercado; mas pelos relatos que a gente ouve, com certeza.
- Eu conheci a gestora do Carrefour, quando teve aquele seminário de empregabilidade.
 - Humm...
 - Gerson: E ela, ela assim super atuante mesmo. Mesmo ela não sendo da população LGBT, mas ela também.
 - Gerson: Você conversou com a Salete que é daqui?
 - Não, a de São Paulo.
 - Gerson: Qual a Cibele?
 - Cibele.
 - Gerson: Sim, sim. E a daqui também é muito predisposta; tá muito disposta, né? E é uma parceria que tem feito muito bem pra gente nos últimos dias aí. Já conseguiu inserir 6 pessoas no Carrefour.
 - Muito bom.
 - Gerson: Dos últimos; nos últimos 30 dias.
 - Tem acompanhado esse pessoal na...
 - Gerson: Estão em con... sendo contratados agora; estão entrando mesmo agora; fizeram o processo seletivo; tão no processo de assinatura de carteira, de contrato de experiência, mas eu acho que o Carrefour tem feito um trabalho bem interessante. Eu tive uma reunião com eles essa semana; e eles parecem ser bem preocupados; fazem formação com a equipe; que eu acho que é isso que você pergunta da permanência, né?
 - Permanência.
 - Gerson: É, a instituição trabalhando a diversidade internamente; porque senão não adianta só ser contratado; quer dizer pode ser que o nível de transfobia e discriminação podem fazer com que não suporte tá naquele ambiente de trabalho todos os dias. Então parecem que eles fazem um trabalho mesmo com a equipe deles, com todos os funcionários que entram dizendo da diversidade; não só de; de orientação sexual e identidade de gênero, mas sim de deficiência; de ser diferente.
 - De raça
 - Gerson: De raça; de tipo de condição corporal entre outras coisas. Então assim, acho que é fundamental isso que é a permanência que você pergunta.
 - E! Você vai ver que a gente fala muito sobre isso. E você acha, ô Gerson, em sua opinião mesmo, em que ambiente de trabalho se encontra hoje travestis e trans, transexuais inseridos. E como é que você explica que eles estão nesses ambientes? **(Pergunta 3)**
 - Gerson: Infelizmente, né, tem alguns nichos que é o nicho que mais absorvem estas meninas. É as meninas, né? Principalmente as meninas trans; que é o nicho da beleza, que são salões de beleza, as sessões de estética, né? Os telemarketings, né? Sempre procura de uma obra aí, que tá disposta a passar por algumas coisas; inclusive pra poder permanecer neste emprego, que é um emprego que não é fácil...
 - Hum...hum
 - Gerson: Se permanecer nele. Seria... salões de beleza, e uma boa parte delas, principalmente as mulheres trans e travestis na questão da prostituição, né?
 - A prostituição.
 - Gerson: Inclusive, o que tiver de ser diferença é de que é uma nova profissão, né? Como qualquer outra né? Que a pessoa pode exercer, mas a gente entende que essa não possa ser a

- única opção que essas pessoas “tarem” trabalhando, né? Como única opção de sobrevivência ainda.
- Isso já apareceu também, né. Tem gente que tá na prostituição, mas não quer tá lá.
 - Gerson: E, tá lá por falta de opção, ou outra opção.
 - Hum, hum.
 - E pra você, Gerson, quais são os mecanismos utilizados pelas travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no mercado de trabalho, no acesso ao trabalho? **(Pergunta 4)**
 - Gerson: Uai, cada vez mais elas estão tentando se escolarizar mais; por que a escolaridade delas é muito baixa por “n” questões de discriminação e preconceito. Muito novas, né? Quando começou a fazer o processo de transicionamento, se for na adolescência principalmente, né? São expulsas de casa, são colocadas pra rua; então acaba que o ambiente escolar também é um ambiente discriminatório, né? E que não dá conta desse corpo que tá lá dentro, né? Então eles também, elas também estão começando a perceber, entender que elas precisam qualificá-las, né? A escolaridade, aumentar a sua escolaridade e qualificar para o mercado de trabalho.
 - E chega pra você também alguma reclamação de ter, de discriminação na escola, também?
 - Gerson: Sim, com certeza... chegam as que estão sim. Tanto que a gente oferece um EJA- Educação de Jovens e Adultos, no Centro de Referência da Juventude pra pessoas trans; população de rua, né? Pessoas que não se adaptam ao, ao ninho escolar tradicional, né? É um ninho preconceituoso, e tem traçado estratégias para ajudá-las nesse sentido.
 - O EJA eu não conhecia, você atende...
 - Gerson: O EJA acontece todos os dias à noite, de segunda a quinta feira, que é focado na população trans; na população dos meninos e meninas de medidas socioeducativas; população de rua, então é uma estratégia que a gente tá encontrando pra fazer com que elas retornem também aí, a escolarização, né?
 - Que legal. E você? Que você faz sobre os mecanismos; quais os mecanismos utilizados pelo conjunto de travestis e transexuais pra enfrentar o preconceito e a discriminação no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho? **(Pergunta 5)**
 - Gerson: Ah, eu acho que é um pouco do que eu te falei que elas, elas se esforçam, se desdobram pra cada... pra conseguir superar as dificuldades; às vezes errar menos e dar conta de se impor nesse, de alguma forma impor esse corpo que tá lá dentro, né? E fazer com que esse corpo seja respeitado. Então eu acho que pela... pra gente é mais difícil, né? Por que o ambiente de trabalho é com o outro, mas eu acho que é se fortalecer e se firmar né? Mais a identidade delas, mesmo.
 - Você tem relato de, de trans, travesti que já estão lá no mercado de trabalho e aí... já trabalhando, e mesmo assim avisa: ó, já tá fazendo o curso tal; eu tô tentando me aprimorar. Você tem este tipo de relato?
 - Gerson: Não. Para te falar a verdade, não. A gente sabe na alta, tem caso que a gente acompanha; eu tô pensando em muitos casos, né? A gente tem um caso, por exemplo, de uma menina que a gente abrigou ela, tava com trajetória de vida nas ruas, hoje ela tá no mercado de trabalho como *freelancer*, mas ela tá o tempo inteiro fazendo curso profissionalizante com a gente “Empresans”, que é um curso que a gente tá oferecendo de Gastronomia, Confeitaria e Panificação, então, ela é uma menina todo dia, praticamente; a cada quinze dias ela vem aqui atualizar o seu currículo, que ela tá de curso novo, então assim, tenho sim.
 - Muito ligado com aquilo que você falou da escolarização; a gente fala sempre a capacitação, por que vai ser muito exigido.
 - Gerson: Sim, sim, sim. O Carrefour mesmo é um que a exigência dele pros cargos que tem hoje é de ensino médio. Nessa tentativa de incluir a população trans; eles abrem exceção pra

- população trans de ter ensino fundamental completo, justamente pra poder acessar o mercado de trabalho, né?
- Digno
 - Gerson: Mas há um incentivo pra estudar, pra progredir na carreira internamente, que eu acho que isso é uma, uma boa estratégia deles também, né?
 - A gente vai até falar isso também; e qual que é o maior facilitador para você, para travestis e transexuais no sentido de ter acesso ao trabalho? **(Pergunta 6)**
 - Gerson: Facilitador é a escolarização e formação.
 - Principal?
 - Gerson: É; e a formação profissional eu acho.
 - E o maior facilitador, no caso pras travestis e trans, transexuais visando à garantia e a permanência no mercado de trabalho? Qual que seria o maior facilitador? **(Pergunta 7)**
 - Gerson: Eu acho sempre elas se fortalecerem e entenderem que elas podem tá em qualquer lugar, né? Qualquer lugar é pra elas. Não entender que só tem esses nichos é que podem seguir, tudo.
 - Uma conquista de espaço, seria isso.
 - Gerson: Uma conquista de espaço. Eu acho...que quanto mais elas entrarem no mercado de trabalho, e as pessoas que estão ali no ambiente de trabalho começarem a conviver com essas pessoas, e ver que são pessoas comuns como quaisquer outras; e que tem os mesmos problemas como quaisquer outras; alguns problemas a mais pela condição e pela fala de ser quem são, né? Que gera mais problemas, mas é a convivência, a possibilidade e a condição pra uma rotina normal, como qualquer pessoa. Conviver com as outras pessoas neste mercado de trabalho; eu acho que isso é parte pra elas conseguirem permanecer sim. É que o outro entenda que nada muda; é um ser humano como qualquer outro, né?
 - Sim
 - Gerson: Mostrando diferença o que as pessoas entendem como certo e como errado.
 - A gente vê muito isso assim: a ONU; a Organização Internacional do Trabalho falando muito sobre isso: ó... direitos iguais.
 - Gerson: Sim, não é a condição dela de ser, de ser como é, de ser diferente né? Que a torna menos capaz ou... né?
 - E pra você, qual que é a maior barreira enfrentada pela, por esta população pra acessar o mercado de trabalho? **(Pergunta 8)**
 - Gerson: É a discriminação e transfobia. Acho que é dos maiores pra além da escolaridade que é baixa, dificulta esse acesso; o próprio, o próprio, a própria, própria mão de obra empregadora; os próprios empregadores também é uma grande resistência; tem empresas que declaram abertamente que não contratam pessoas transexuais.
 - Você acredita que eu li uma reportagem falando sobre isso, exatamente isso. Fala assim: Empresas que não contratam.
 - Gerson: É... então assim, já é um dificultador, né? Mas eu acho que tem pessoas que tão abertas pra diversidade, e acho que cada vez, quanto mais elas forem se qualificando e né? Melhorando essa, essa, essa sua formação, sua escolaridade no mercado de trabalho, elas vão começar a quebrar esse preconceito e essa discriminação.
 - É isso aí.
 - Tem coisas também que elas vêm falando também da transfobia ou discriminação aqui, que vem reclamar com você aqui na Prefeitura?
 - Gerson: Tem, tem sim. Você fala do... da questão do mercado de trabalho?
 - Isso.
 - Gerson: Do ambiente do trabalho?
 - Tem? Hum, hum.

- Gerson: Acontece... com certeza.
- E qual que você acha que é a maior barreira enfrentada por esta população pra ela permanecer no tão almejado posto do trabalho? **(Pergunta 9)**
- Gerson: Essa é parecida com a outra.
- Uma a gente fala da questão de acessar, de chegar lá, e depois que chegou, qual seria a maior barreira pra ela continuar?
- Gerson: A transfobia, eu acho que é a transfobia.
- Interliga muito, né?
- Gerson: Sim, sim.
- E como que se dá, Gerson, a ascensão profissional de travestis e transexuais após alcançar a vaga de trabalho, e tão lá no mercado profissional; como é que se dá essa ascensão. Se elas podem ser promovidas? **(Pergunta 10)**
- Gerson: Ah, eu gosto de olhar pras meninas como qualquer outro profissional, né? Ela vai ascender como qualquer outro profissional. Ela pode ter dificuldade pela sua condição de ser trans... ponto. Pode ser um dificultador pra essa ascensão. Mas eu acho que a partir do momento que ela entra; que ela consegue mostrar que ela é qualificada pra ela fazer o que ela tá fazendo; e que ela vai se qualificando pra fazer o que ela tá fazendo, ela vai estudando, vai se formando profissionalmente; eu quero enxergar como uma ascensão como qualquer outro ser humano que tá lá dentro.
- Ok
- Gerson: Com o detalhe do preconceito e discriminação que ela pode enfrentar nesse caminho; e daquilo que a gente falou; das provações, das provas que elas têm que dá, da sua capacidade, né? Da sua possibilidade de tá ali onde que tá; essa coisa de provar mais; elas vão te provar mais mesmo pra uma pessoa cisgênera, branca né?
- Tem mais possibilidade?
- Gerson: Tem mais possibilidade, eles têm mais trabalho.
- Já tem alguns anos, Gerson, você sabe que a gente acompanha muito o trabalho da Prefeitura de Belo Horizonte com relação à população LGBT; a gente já vê isso. O que você vê; você que também é integrante, faz parte da Prefeitura, que você traz pra gente assim sobre tudo isso: Esse movimento; sua posição aqui agora na, na diretoria da, do centro de referência LGBT; que se fala disso; do seu envolvimento, como você vê estas mudanças pra essa população?
- Gerson: Nossa... Eu vejo assim de 2017 pra cá, um investimento em política pública nessa população como nunca se viu, eu acho. Como nunca se percebeu. Pelo histórico que tem o centro de referência; pelo histórico que tem a não existência da diretoria, que existe há 2 anos e pouco só, né? Da estrutura que a gente tem hoje do centro de referência; do aumento da equipe que a gente tem hoje, né? Que deixa de ser uma equipe, com uma equipe hoje de 2 assistentes sociais, 2 psicólogos, eu que faço a coordenação; eu também sou psicólogo; com esse investimento a qualidade do equipamento hoje... pro, pra esse atendimento a população; então isso valoriza a população; isso faz com a população se identifique mais com o equipamento...a possibilidade da gente ter a equipe técnica constante, frequente, disponível pro atendimento também traz mais resolutividade pros casos. Então isso faz com que a população comece a procurar com mais intensidade também. Hoje a gente tem mais possibilidade, inclusive na área do trabalho, que é profissionalizá-las em Gastronomia, né? Em Panificação.
- Eu achei tão bacana o de Gastronomia!
- Gerson: É... isso, Gastronomia, Panificação e Confeitaria, então quer dizer, isso é uma possibilidade de oferecer pra elas uma qualificação.
- São os 3 no mesmo curso?

- Gerson: Não, são três cursos diferentes.
- Ah sim.
- Gerson: Três que eles falam, que são diferentes. Mas tem vários cursos dentro dessa trilha aí que eles trilham.
- O de Gastronomia é no CRJ.
- Gerson: Não, não, o de Gastronomia é um pontual que tá tendo no CRJ.
- Ah, entendi
- Gerson: O Gororoba. Tem esse desde o ano passado que a Prefeitura de Belo Horizonte via Secretaria Municipal de... Subsecretaria de Segurança Alimentar que oferece em parceria com a gente; um curso específico à população trans, à população de rua e alunos do EJA.
- E onde que ele funciona, o...
- Gerson: Funciona no Mercado da Lagoinha, né?
- Isso
- Gerson: Lá que tem esses três cursos, eles são sequentes; o do CRJ ele vai acontecer, pontualmente, no mês de julho, julho agora.
- Entendi.
- Gerson: Então é uma oferta via Fundação de Cultura, uma outra proposta que também surgiu aí. Então eu acho que são esses olhares que estão surgindo, né? São políticas públicas que tão surgindo; só por tá o mesmo no CRJ, né? Pra dar esse enfoque; têm muitas meninas trans que estão lá cursando este curso, esta EJA, então isso, isso eu acho, eu acho que são grandes diferenciais né? Aí parece que à medida que se vai organizando, que você vai tendo mais visibilidade com estas meninas, né? Quanto mais visibilidade elas tiverem, mais o mercado vai entender que...
- Mais.
- Gerson: Que eles têm que absorver este público; que a diversidade é importante para as empresas. Então, quanto mais o Centro de Referência se mostra organizado; tem mais resolutividade nos casos, é qualificado pra atender a população com o olhar que eles precisam, com a especificidade que ela tem; tudo vai fazendo com que este sujeito se fortaleça também, né? Então a gente; não é uma nem duas vezes, que a gente vê as pessoas, né? Que frequentam o Centro de Referência dizer o quanto que é importante ter este espaço. Olha o espaço com uma, uma possibilidade de auto valorização também, né? Que é um equipamento focado pra este público, né? Então, se você for pegar uma última sobre o Centro de Referência aí... dia 17, né? A gente em 4 meses e meio já batemos todo o atendimento do ano passado.
- A Tereza me falou isso.
- Gerson: É. Então isso eu acho que demonstra o reflexo do trabalho que a gente tá oferecendo; a estrutura que gente melhorou; a divulgação que a gente pôde fazer...
- Muito bem.
- Gerson: Então, quer dizer hoje, hoje a gente distribui cartaz pra todos os equipamentos públicos de Belo Horizonte- centro de saúde, é CRAS (Centro de Referência em Assistência Social), CREAS (Centro de Referência Especializado em Assistência Social), Rede Sócio assistencial; a gente tá em dívida ainda com a Educação, ainda... Mas isso aí, é pra dizer pra este sujeito que existe um equipamento; uma política focada pra elas. Pra além de todo trabalho da diretoria aí de formação, de conscientização, de discussão interna, de abrir o olhar das outras pastas também pra população LGBT, então isso tudo vai gerando é... Motivação e é este sujeito esse, esse público entendendo que, que existe uma cidade preocupada com ele, né?
- Eu acho isso muito joia, né? A gente vê isso na rede; a gente vê sempre a Prefeitura com isso, com essa preocupação mesmo... muito social
- Gerson: Sim.

- Gerson, o que a gente falou desde o início lá na UFMG que a gente entende que é importante a participação das pessoas na pesquisa, mas eu entendo também que a gente precisa devolver a pesquisa.
- Gerson: Claro, precisa. Pede direto, que ninguém devolve.
- Eu já tinha, eu já tinha essa preocupação assim quando a gente falou e... quero deixar registrado que a gente vai fazer esta devolução; tem já uma data da defesa que é em julho, mas independente desta defesa.
- Gerson: Nossa tá aí já.
- Independente da defesa quando...os resultados já prontos, eu já me disponho também a devolver, seja direto pra você, ou seja, para mais pessoas.
- Gerson: Aham, pronto.
- Nós, como pesquisadores da UFMG, temos esse compromisso de devolver.
- Gerson: Bom. Porque a gente tem, a gente sabe desse papel, né? De acolher, de ouvir vocês e vocês ouvindo a gente, a importância disso tudo é gerar uma ação, é gerar teorias sobre esses processos todos; isso tudo aí dá mais visibilidade pra esse público e que garante mais um monte de coisa na frente, né? Quanto mais coisa escrita, a gente ver pesquisada sobre as questões LGBT, as questões trans; isso fortalece tudo, né? Inclusive as políticas públicas, né?
- Inclusive as políticas públicas. Você queria falar mais alguma coisa, completar, dá um...
- Gerson: Não, eu acho que é... a gente que reconhece que um dos nossos pontos fracos mesmo no centro de referência, ainda é a questão do trabalho, né? Apesar da gente ter evoluído muito esse ano já, nesse sentido de parceria com o Carrefour, parceria com o próprio CRESANs (Centro de Referência em Segurança Alimentar e Nutricional) que é um equipamento da Prefeitura para oferecer essa formação, pra esse nosso público; que a gente tem muita pouca coisa pra oferecer pra elas, pra esses nichos, né? São espaços que, que acreditam no potencial da pessoa, tanto CRESANs quanto o Carrefour, eu acho que...
- CRESANs é o que?
- Gerson: CRESANs é o Centro de Referência em Segurança Alimentar e Nutricional, né?
- Hum, hum
- Gerson: Né, que pertence até a Subsecretaria de Segurança Alimentar, que tá aqui dentro (do Centro de Referência) também; e oferece esse curso em parceria com a gente, mas eles oferecem e a gente encaminha o nosso público pra eles.
- Entendi.
- Gerson: Então é... Isso tudo faz que comece a combater uma das nossas principais fraquezas, nesse sentido de poder responder as demandas do nosso público que é o trabalho e a profissionalização. Ah, ótima lembrança. Eu acho que a gente tem outras parcerias que são muito positivas também como o SENAI (Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial).
- SENAI
- Gerson: É, então assim, a gente tem no curso de aprendiz, aprendizado industrial, a gente tem uma parceria, que eles chamam de projetos sociais, que é de garantir vagas dentro desses cursos profissionalizantes, né? Cursos de aprendizagem profissional; garantir vagas pra população LGBT, com preferência pra população trans. Sempre o público trans vai ter preferência.
- Qual a idade nesses cursos, você sabe?
- Gerson: Depende do curso, 16, 18 até 23 anos e 11 meses, assim, 10 meses.
- Entendi.
- Gerson: Então esses cursos profissionalizantes têm na área de Moda, tem na área de Elétrica, tem na área de Confeitaria, tem na área de Panificação; são cursos do SENAI. Isso é muito forte pros meninos e pras meninas trans, principalmente dentro de um curso desses.
- Tem alguma pessoa lá, que você assim indicaria pra gente também falar?

- Gerson: No SENAI? Tem, ela chama Talita. Tem Talita e Betânia; eu posso olhar pra você.
- Por que a gente sempre faz o contato, ó quer participar da pesquisa; eu acho isso muito bacana.
- Gerson: Pode fazer, eu acho que é positivo; elas estão muito empolgadas com o público que entrou no projeto que são os de medidas socioeducativas; meninas em abrigos, né? Pra crianças e adolescentes e tudo; e o nosso público também. Elas são muito dispostas a cooperar e tudo... Então, é uma parceria muito importante pra gente, né? Internamente, a gente começa a fazer discussões que a gente também tem que absorver este público; que tem que mudar o mercado de trabalho internamente, então quer dizer: gente consegue 2 vagas no projeto da Prefeitura, no convênio com a ASPROM (Associação Profissionalizante do Menor) né? Quer dizer, são 2 meninas trans aqui com a gente né? Cuidando, ajudando a cuidar da recepção do centro de referência, então quer dizer, isso também é...
- Foi esta eu que vi.
- Gerson: Foi. Deve ter sido a Vanessa.
- Sim, foi a primeira vez que eu vim.
- Gerson: Fofa, é... Começo com a gente tem mais ou menos, tem 20 dias que ela tá com a gente... uma fofa tá dando super certo. Segunda feira, provavelmente começa mais uma; então a gente também consegue priorizar o nosso público com estágio dentro da Prefeitura, principalmente nível superior quando a gente consegue. Então, se surge alguém da Psicologia que tem mais estágios na Prefeitura; da Assistência Social, a gente consegue uma prioridade pra eles nesse processo de seleção e dessa forma a gente vem minando esse cenário negativo, tentando fazer a nossa parte também, né? Ainda pode ser mais, a gente tem que ir pra outras secretarias, né? Mas o nosso papel internamente, a gente também tá tentando fazer, que é incluir este público, cada vez mais, né? Eu acho que isso tudo é prevenção; isso tudo traz eles junto pra gente também, de alguma forma, de um ambiente mais acolhedor e mais respeitoso; então isso fortalece esse público pra enfrentar o mercado de trabalho depois.
- Sim.
- Gerson: Então eu acho que tem muitas ações que “devagarzinho” a gente vai conseguindo é trabalhar bem, né? Mas, eu não vou cansar de ressaltar a parceria com o Carrefour, nestes últimos meses, tem sido fundamental pra gente; muitas pessoas que a gente envia...
- Tem sido o carro chefe
- Gerson: Tá... ela... a ideia do Carrefour é de ter de 3 a 4 pessoas em cada equipe, em Belo Horizonte. Então isso é maravilhoso.
- Quantas lojas são, você sabe?
- Gerson: 22
- 22
- Gerson: Então, quase que absorve o nosso público todo que está esperando emprego, aí, que é o que a gente atende, né
- Que joia.
- Gerson: alguns têm enfrentado a questão da escolaridade, que eu acho que é um empecilho; praticamente é o único empecilho que eles tão colocando aqui, claro que tem processo seletivo, mas, a gente tem conseguido, né? Isso vai ser bem positivo.
- Eu quero dar parabéns! Primeiro por que... a gente só tem alguns anos que te conheço Gerson, já é um caminho assim, mas parabéns mesmo pela posição que está hoje e por essa sensibilidade mesmo com o público. Isso me deixa muito feliz. E eu queria agradecer muito a generosidade.
- Gerson: Que isso.
- De estar recebendo a gente pra entrevista; pra pesquisa. O nosso compromisso tá certo; a gente vai devolver pra realmente ajude e auxilie a Prefeitura também nos seus passos. Eu queria

agradecer mesmo, sua presença. A gente agradece também, pois, quanto mais puder fazer por esses meninos, essas meninas trans, por aí, é necessário e é fundamental. Então tá joia. Eu encerro a entrevista aqui com o Gerson, às 16h: 23min.

Apêndice H

Entrevista de número seis, data 03 de junho de 2019, hora de início 14h: 35min. Para fins de anonimato, foram utilizados nomes fictícios nesta transcrição.

- Boa tarde.
- Rony: Boa tarde
- Fala seu nome completo.
- Rony Átila Campos.
- Você tem algum pseudônimo, Rony? Um nome carinhoso que te chamam...
- Rony: ah não. Ronito, Roninho, ah não, acho que não tem não.
- Tem não?
- Rony: Não.
- E sua data de nascimento?
- Rony: 24/03/81
- E seu sexo?
- Rony: Pois é (risos), é que essa, esse tipo de pergunta de que quando tem no formulário, hoje em dia, eu não respondo.
- Tá o sexo fica outro. Tá, tem outro.
- Rony: Certo.
- E gênero?
- Rony: Pois é. É outra coisa também que... geralmente não tem formulário, né? Mas assim é... como eu sou militante e é, eu defendo um posicionamento, né? A gente coloca, eu coloco masculino, mas não é uma coisa que eu gosto de ficar me definindo.
- Sim, Rony atualmente você está trabalhando?
- Rony: Não. Eu faço palestras, né? E algumas dessas são, eu recebo por elas. Mas trabalhar formalmente, não. Faço artesanato, né? É cinto, carteiras, essas coisas por encomenda, mas também são raros, por que eu também não tenho muito tempo pra poder pegar pra fazer. Então minha renda basicamente, vem disso, de alguns artesanatos; de palestras que eu faço e de algumas eu recebo; e sou bolsista aqui na Universidade. Então, eu recebo uma bolsa de 400 reais.
- Você tá em qual período?
- Rony: Agora, tô no sétimo.
- E são quantos?
- Rony: São 8.
- 8. Qual curso?
- Rony: Filosofia, extremamente regular. Entrei no primeiro semestre de 2016, vou fechar agora no final de 2019.
- Parabéns. Rony, você acha que o preconceito e a discriminação social tem afetado o acesso de travestis e transexuais no mercado de trabalho? **(Pergunta 1)**
- Rony: Ainda sim, com certeza. Acho que o mercado de trabalho é difícil da gente afrontar, né? Por que a gente tá falando sobre locais onde... os gestores tem digamos direito de escolher quem eles querem e quem eles não querem que trabalhem com eles, né? Ao contrário da saúde, que a gente defende que a saúde é para todos e aí, é questão de defender política de equidade, defender que o cidadão tem direito o acesso à educação pública e tal... quando a gente fala da saúde, é a mesma coisa; mas quando a gente fala de trabalho, a gente tá falando

de iniciativa privada, e tá falando sobre pessoas, que então, podemos dizer que tem o direito de escolher quem eles querem, quem eles não querem que trabalhe. O que entende é que...processo seletivo, né? Tá, estaria de alguma forma se colocando como neutro em relação às questões morais, né? É digamos, o preconceito também, né? Só que isto não acontece; por que do processo seletivo, a pessoa é descartada e a justificativa sempre é em alguma coisa em relação ao processo; alguma demanda do processo. Por exemplo, precisa de uma formação tal, precisa preencher um pré-requisito tal, né? Só que aí a pessoa, a pessoa tem condição de preencher, mas mesmo assim a empresa diz que ela não preencheu, né? Então parece que ela tem o direito também de dizer se a coisa é preenchível, ou se a pessoa tem como preencher ou não; mesmo ali tecnicamente tudo dizendo que ele tem condição de preencher. Então é complicado, né? Mas mesmo assim, querendo ou não, ela vai se ancorar nessa autonomia de poder decidir se quem ela quer, quem ela não quer que trabalhe com ela.

- Sim. E você acha que o preconceito e a discriminação social tem afetado a permanência de travestis e transexuais no mercado de trabalho? (**Pergunta 2**)
- Rony: Olha se não afeta é, no sentido que a gente já conhece que é o poder existir no local; é poder não sofrer nenhum tipo de discriminação no local no dia a dia; é se ele não acontece dessa forma pra mim, ainda acontece psicologicamente, né? É uma coisa é você ter, você poder permanecer no local, um local que a gente considera seguro. E o que é um local seguro pra travestis e transexuais? Local onde você possa existir como humano. Onde você entra, socializa, faz tudo que tem de fazer e vai embora. Poder fazer isso como qualquer outra pessoa, né? É poder permanecer né? No seu local de trabalho. Então, se isso não acontece, a pessoa não consegue continuar trabalhando por preconceito e discriminação. Mas psicologicamente, isto também acontece em qual sentido? Quando você a partir do momento que você consegue aquela vaga, parece que você é observado de uma forma diferente das outras pessoas. Parece que o seu, a sua ação ali, né? Tá sendo constantemente avaliada, né?
- As atitudes.
- Rony: As atitudes, o próprio trabalho, o trabalho em si, executado o trabalho, fica sendo constantemente avaliado. Então, você tá constantemente sendo avaliado, você sofre a pressão de ter que fazer tudo corretamente o tempo todo. Coisa que eu acredito, que nem sempre as pessoas que estão ali é sofrendo com isso; as outras pessoas estão sofrendo com isso, né? Então, errar, por exemplo, errar... fazer... executar alguma coisa diferente daquilo que pediu pra você fazer, essas coisas fazem parte do trabalho, fazem parte do aprendizado do trabalho, né? Você não contrata uma pessoa que tá 100 %; é 100 % capaz de fazer algo de modo a não errar nunca, né? Faz parte do trabalho e aí essa pressão pra mim, acontece de forma quadruplicada, né? Por que você teme errar, né? Você não vai pensar que errar faz parte do aprendizado, você vai temer errar, por que a chance de você errar e tanto você quanto o grupo que você pertence ser desqualificado, por que você errou, é muito grande, né? Então, assim, uma pessoa que não é travesti e transexual, uma pessoa que não faz parte de uma minoria social, né? Vou usar este termo minoria, que é mais comum, né? Ela... geralmente quando ela erra, o que vai acontecer é: Se ela for perdoada, vai ser o “errar é humano”, né? Mas de outra forma vai ser: Vamo tentar de novo, vamo fazê de novo, né? Agora, quando você faz parte de uma minoria social; e não só travestis e transexuais, você pode ouvir ofensa do tipo: Você faz assim por que é travesti... mas também é travesti... mas também é, né? Então, é... mas também é sapatão... mas também é v****... mas também é preto... mas também é, né? Então, assim, eu acredito que não só as pessoas trans, mas eu acho que quantas mais você afronta, mais você é avaliado, observado e cobrado, né? Então, aí como eu acho que uma pessoa trans...Ela...
- A relação de proporção muito, muito estranha.
- Rony: É. Sim, ela afronta mais, com certeza ela é muito mais cobrada e psicologicamente ela fica ali na tensão de não errar, na tensão de ter medo de errar. Por que se ela acerta, o mérito não é pra comunidade, o mérito é dela. E assim, e é um mérito, digamos que a primeira vista,

- ou assim, ele tem caras de reconhecimento do trabalho da pessoa; mas pra mim ali; aí outro detalhe incubado é, discriminação de algum preconceito, preconceito de alguma forma, se... Ainda tá incubado uma, uma valorização ou um reconhecimento do destaque é colocando aquela, comparando aquela pessoa ao próprio público dela e dizendo que ela é melhor que o público dela, entende?
- Entendi.
 - Rony: Ainda tem problema ali tanto no reconhecimento. E quando ela erra, tem problema a questão do quanto que ela é julgada; o peso que o erro cai por cima dela. Então assim, se a pessoa, se existe preconceito e discriminação no mercado de trabalho em questões de estereótipo; em questões de... enquadramento ou do entendimento do que é ser homem, do que é ser mulher, isso existe.
 - Questões de gênero.
 - Rony: Questões de gênero, isso aí existe, mas, psicologicamente também existe.
 - Entendi. E em sua opinião, em quais ambientes de trabalho se encontram travestis e transexuais inseridas. E como é que você explica essa sua observação? (**Pergunta 3**)
 - E6: Pois é, acho... é não dá pra negar que ainda é, se eu tiver falando de mercado informal, ainda a prostituição é o lugar que impera, né? Em relação às meninas trans e travestis. Até pras estudantes que eu conheço aqui da universidade. Meninas estudantes aqui, ainda usam da prostituição como uma maneira de subsistência, né? Ou por uma maneira de manter a renda no nível que dá.
 - Meninas trans?
 - Rony: É. Que dá pra ela se manter aqui na universidade. Se não é o trabalho é, é integral, é o trabalho que você lança mão, vez ou outra pra poder, é se manter de alguma forma, né? Agora no trabalho formal é o que eu temo a dizer que, assim muitas vagas, algumas vagas já foram preenchidas, passaram a ser preenchidas e uns anos atrás, mas com o discurso de empresa, era o discurso de inclusão, mas na verdade são vagas de atendente de telemarketing no qual a pessoa pode ficar escondida, né? Ela pode ficar escondida e aí...
 - Só aparece a voz, né?
 - Rony: É. Ela pode ficar escondida e pode ser paga com salários baixos, né? Porque assim, é tá me oferecendo esse trabalho; tá me dando a oportunidade de trabalhar, sem ter certo, um certo grau, né? De formação, né? Então, você fica ao mesmo tempo: Ah, mas essa empresa na verdade, ela tá discriminando, ela tá trabalhando; ela tá tratando a pessoa trans, travesti de uma maneira é: Inferiorizando ou minimizando a qualidade dela, ao mesmo tempo, ela também é vista, mas é melhor isto que nada.
 - Você já teve casos, em que próximos que fala.
 - Rony: Conheço. Sim, sim, vários amigos e amigas que trabalham com telemarketing e que... Ou é isto ou é nada, né? Só que demandam muito tempo, muito stress, né? E você trabalha com público, atendimento e tal; com horários estranho, e com salários assim ridículos, né? Mas é, eu não tô na rua. E não tá sem emprego, né? Agora, tô te falando, hoje em dia, sim, tem locais que estão contratando e, é assim, interessante, eles colocam lá para pessoas, colocam no anúncio assim, a ênfase para pessoas trans, mas na hora do processo, da classificação assim, você vê que está sendo rolado, tá rolando um processo comum, processo que deveria rolar, e aí, isso é interessante assim é... na hora de colocar a vaga; a pessoa trans, travesti é de alguma, ela já está ali, ela entende que aquele lugar não é o lugar favorável pra ela trabalhar. Mas se a empresa diz que tá; que esse público também é alvo da chamada dela...
 - Do recrutamento?
 - Rony: É do recrutamento, ela também entende que a empresa de alguma forma se preparou pra ter um funcionário como ela. Na hora do processo seletivo; é um processo comum a todos; é uma maneira de dizer assim: Não, a gente vai avaliar as pessoas conforme a formação delas e, isto também é, digamos justo, né? E aí, a partir do momento que ela começa a trabalhar; a

empresa lida com ela assim... tranquilamente, normalmente como lida com as outras pessoas, mas por trás ali, a empresa de alguma forma tá trabalhando pra aquela pessoa não sofrer nenhum preconceito ali dentro. Então, isso acontece em algumas empresas, isso é interessante, né? A gente não pode negar que hoje acontece; mas de alguma forma é... eu entendo que essas empresas ainda de alguma forma, elas tem como critério a passabilidade da pessoa, né? Se a pessoa não tá com o nome ratificado; mas ela tem aparência de homem ou mulher, do jeito que se entende por homem e mulher hoje, é? Então, ela é uma pessoa que a chance, de ela conseguir essa vaga, é muito mais alta do que de outras pessoas.

- Entendi, né. E pra você, quais são os mecanismos utilizados, pelo conjunto de travestis e transexuais para enfrentar o preconceito e a discriminação no acesso ao trabalho? **(Pergunta 4)**
- Rony: É, assim como um grupo, eu não consigo garantir que nós, como grupo nos ajuntamos e dessa forma, a gente consiga é, avançar não. A gente precisa de todo um entendimento da sociedade, né? Não é a gente chegando e dizendo: Olha a gente quer trabalhar e de repente abriu vagas, não. Mas assim, eu acredito que acontece um movimento e eu acho que o movimento que tem muito a ver com as próprias pessoas que ocupam locais, vamos dizer assim de privilégio; locais onde elas tem poder de deliberar; locais de decisão e essas pessoas terem dado espaço, pra que travestis e transexuais pudessem ser ouvidas, e neste sentido espalhar uma consciência que tem direito a existência, tem direito a cidadania e, nisso abrindo os olhos da sociedade em relação ao público, né? É um movimento daqueles que tem direito de ser ouvidos, com o movimento daqueles que entendem que pessoas devem ser ouvidas e têm, elas tem poder de abrir espaços pra que elas fossem ouvidas, né? Então assim, esse movimento contribui pra que essas vagas aconteçam, e que os mercados se abram.
- É como se fosse uma ação individual que se faz a inclusão do grupo, não é?
- Rony: É, sim, existem ações individuais assim. É por que é muito difícil, por que a gente tá lidando; quando a gente fala de travesti e transexuais, a gente tem que pensar muito, que é um público que hoje em dia também abre mão dessa ideia de enquadramento, né? Principalmente na questão do estereótipo, né? De você se enquadrar no que se diz ser homem, é performar o que se entende como homem ou que se exige o que é ser homem, né? A maneira como corta o cabelo, a maneira com que se veste, a maneira como se fala, a maneira como se gestualiza tanto homens quanto mulheres, assim, uma coisa é pensar o público trans, travesti se enquadrando nestes papéis, que são preestabelecidos e exigidos e aí ocupar vagas, né? E aí sim, se for olhar, se isso fosse... se essa norma fosse realmente na verdade, fosse um ser homem/mulher; ser homem é assim, ser mulher é assim, eu poderia dizer que as pessoas, a ferramentas que as pessoas trans usariam, as travestis usariam, seria se enquadrar nessas normas. É performar o que diz ser homem, ser mulher, né? Enquadrar nessas caixinhas e tentar, a partir daí ocupar as vagas. Aí eu te falo, tipo assim, o que iria, quem iria vencer neste processo, que iria vencer no sentido de ocupar as vagas: Seriam as pessoas que mais se enquadrassem, nesse homem/mulher. Seria uma disputa de enquadramento do que é ser homem/mulher, né? Então assim, a ferramenta seria quanto mais eu me enquadrar no estereótipo, no estético né? Mais eu concorro de maneira igual às outras pessoas que não são trans, né? O que acontece é que, hoje não é isso que rola. Se nós não queremos esse enquadramento, né? Nós não queremos performar a excelência do que dizem o que é ser homem/mulher. E é isso que traz problemas pra gente mesmo, né? Por que aquela vaga, tá sendo aberta para homem ou mulher, né? Só que nós não queremos enquadrar neste homem/mulher. E como é que se faz? Né? Então, como é que, como enfrentar, como é ocupar este espaço, no qual estão nos obrigando a enquadrar numa coisa, que a gente no primeiro momento acreditou que era enquadramento, que faria com que a gente fosse performar o gênero no qual a gente se identifica; mas na verdade, não é um enquadramento p**** nenhuma. A gente quer existir como pessoa independente, da maneira com a gente performa

- isso, né? Entre as empresas abrirem vagas pra pessoas e não abrirem vagas para homens e mulheres, né?
- E bem próximo, quais seriam então, os mecanismos utilizados então, pelo conjunto de travestis e transexuais pra enfrentar o preconceito e a discriminação neste cotidiano, que estamos falando aqui, visando garantir a permanência, então, no local de trabalho? (**Pergunta 5**)
 - Rony: Ué...O que eu acho que a gente faz, para os politizados, digamos militantes ou ativistas, o que gente faz é botar a cara no mundo. Botar a cara no sol, dizer que a gente existe dessa forma e dizer que nós temos competência, independente da maneira que a gente performa no mundo, né? Agora pra quem não é politizado, mas que mesmo assim, entende o direito de existência, o direito de existir, subsistir, então, também é botar a cara no mundo. Então, o que a gente faz é, não mais arrastar o pé de dizer que nós existimos, que nós temos o direito de existir. Como comunidade, eu acho que a gente faz é isso, né? Mas não em grupo, não. Não se juntando e articulando ali entre nós; por que é muito difícil. Tá um aqui, acolá e cada um correndo atrás de sua vida. Mas, assim, enquanto pessoas trans que adquiriu essa identidade de ser trans, de ser travesti, o que a gente faz é afrontar; no sentido de dizer sempre e permanecer sempre dizendo: Que nós existimos e vamos continuar existindo, e vamos continuar querendo ocupar espaço, independente dos obstáculos que existem, né? Então, a nossa permanência, por exemplo, é você quase que perder o emprego, no qual você custou a ocupar, quando você diz tanto na performance quanto na fala ou nas suas ações, que você não vai arredar o pé de existir ali, do jeito que você quer existir, pra poder enquadrar exigências que a empresa passa a cobrar por exemplo. Então é... exatamente, é você observar preconceito e discriminação dentro do seu local de trabalho e, você ter que recuar; você ter que performar ou você ter que fazer coisas, nas quais dificultem ou faça que você não sofra preconceito mais. Então, eu vou dar um exemplo: Você tolerar piadinhas. Eu acho que as pessoas LGBT ou digamos, gays e lésbicas que ocuparem certos locais, ou ocuparem certas vagas, tiveram que não só dizer da sua experiência ou existência enquanto gay/lésbica, não poder falar sobre isso e, ao mesmo tempo, ouvir piadinhas e não afrontar as piadinhas; ou você ir junto, ou você ignora e “*go on*”, né? Então assim, isso é uma coisa que a galera trans/travesti não quer lançar mão, sabe? Não dar esse passo pra trás, de aceitar piadinhas; aceitar esse tipo de ambiente.
 - Resistência também.
 - Rony: É pra poder permanecer no local de trabalho. Eu acho que isso é uma coisa que a gente não, muitos de nós não toleram.
 - E pra você, Rony qual é o maior facilitador para travestis e transexuais no sentido de ter acesso ao trabalho? (**Pergunta 6**)
 - Rony: Pois é, eu acredito que as coisas tem que se tornar cultura, pra que seja, pra que tenham seus pontos negativos apagados, né? Então, o que acontece, é que a gente não vê pessoas trans/travestis fazendo parte da cultura da cidade, você não vê o rosto trans/travesti em nada: Numa campanha, numa propaganda... em nada. Então assim, enquanto esse rosto for associado à noite, for um rosto associado à marginalização mesmo, e marginalidade mesmo. Ser um rosto associado ao que não é saúde, ao que não é saudável, ao que não é conhecimento, né? Ao que não é potência, ao que não é capacidade, né? Enquanto esse rosto não for, só for associado a locais, onde a sociedade entende enquanto locais que não tem qualidade? Fica difícil, né? Fica difícil. Então assim é... a estratégia mesmo é assim: O que muda pra mim esse cenário é a cultura. Eu vi um outdoor esses dias, um outdoor não, um panfleto no ônibus falando sobre amamentação, a importância da amamentação, e mostrava uma jovem; que geralmente, mostra-se uma senhora, né? Ou uma mulher, acima de 35 anos, ou por volta dos 30 anos por aí. Uma jovem que devia ter por volta de 18 anos; por que jovens também são mães. Mostrou uma jovem de cabelo pintado, toda tatuada, né? Com anéis e brincos, né? Geralmente, iria mostrar uma mulher, por volta dos 30 anos, vestida de branco, né? Com o

- cabelo preso e nenhum adereço, por que ela tá toda higienizada; por que parece que o bebê só vai existir ou vai sobreviver com qualidade, com aquele tipo de mãe toda higienizada.
- E o enquadramento?
 - Rony: É! Toda higienizada. E não. Por que as mães que a gente tromba no dia a dia, não é aquela mãe que geralmente naquela propaganda. O máximo é aquela mãe que existe ali, uma mãe de classe média alta, num sei, que tá na sua casa, podendo ter acesso às boas maneiras de poder criar o seu filho e tudo mais, e ser entendido dessa forma. E não, aquela jovem tatuada com brincos, com o cabelo pintado também é mãe, e também amamenta. E o filho dela tá super bem cuidado ali. Então, eu acho que é isso assim é.... Quando eu falo a cultura, é colocar pra fora, colocar nos meios onde às pessoas tem acesso, colocarem essas pessoas pra atuar e, pra fazer com que o público tenha contato com essas pessoas, que a população tenha contato com essas pessoas. Então, pra mim o que muda é a cultura mesmo, é introjetar e aí, a nossa parte a gente faz, a gente bota a cara no sol, a gente faz isso sempre, né? Quando as travestis são mortas, é por que elas, elas topam botar a cara delas no mundo, né? Dizer: Eu existo, né? Então, não é só, por nossa parte continuar afrontando e botando a cara no sol, quanto por outra parte, digamos assim da população, do cidadão que entende uma democracia como todos nós temos direito, temos direito de viver, então, e que ocupa um espaço de poder: Abre esse espaço, pra que a gente possa botar nossas caras ali também e assim alterar a cultura.
 - E pra você qual seria o maior facilitador pra travestis e transexuais no cotidiano, visando garantir a permanência no local de trabalho? **(Pergunta 7)**
 - Rony: Pois é, de alguma forma parece que vou repetir o que eu já falei; eu fico com medo de ser repetitivo, nessa, nessa resposta.
 - Se tem alguma coisa em sua cabeça, assim: Alguma maneira que facilita então, essa permanência no trabalho. A pessoa chegou, tá lá. Conseguiu o posto, o que poderia ser um algo que facilite que ela permaneça, que ela fique.
 - Rony: Pois é, por que isso não é dela. O que ela deveria fazer pra ocupar aquele posto, ela já fez. É toda formação que ela tem, pra poder se qualificar e entrar ali. Aquilo não é dela, entende? Não é ela mais que tem que trabalhar, para que ela possa existir ali dentro, né? Por que assim, é... ela está viva, já mostra que a parte dela tá fazendo; existindo, né? Agora ela tá ocupando aquela vaga, é dizer que a parte dela em relação a qualificação pra ocupar ali, já foi feita. Ela com toda dificuldade, por que a trajetória dela fez com que, ela tenha qualificação pra ocupar aquela vaga ali fosse bem dificultada, né? E mesmo assim, ela conseguiu se qualificar. Então, a parte dela já fez; tanto como sobrevivente como enquanto qualificação pra tá ali. Agora contribuir com a existência dela ali dentro, com a permanência ali dentro; já não é dela, né? Se existisse realmente o bom senso, seria um reconhecimento de quem todo direito de tá ali, se é uma pessoa que existe ali, sendo ela quem é. Por que ela é de luta, né? Ela já é de guerra, mesmo, sim... já é vencedora. Agora, como isso não existe, as pessoas não vão; ela não vai ser lida ali como alguém que lutou por aquele espaço, pelo contrário, de alguma forma aquela pessoa trans, ela vai ser lida como uma pessoa que não deveria ocupar aquele espaço, né? O que tem que alterar, o que tem de agir de modo, a fazer com que ela sobreviva ali é...o nosso Estado. Não, é?
 - O Estado.
 - Rony: É o estado.
 - E pra você, qual a maior barreira enfrentada por esta população pra ela acessar o mercado de trabalho? **(Pergunta 8)**
 - Rony: Pra ascensão?
 - Pra acessar primeiro.
 - Rony: Pra acessar?
 - É.

- Rony: É, a gente, tipo assim, certas burocracias para preencher, né? Então, por exemplo, é... As pessoas tomavam muito pau, por que elas, a vaga era determinada para homens ou mulheres, e a pessoa tinha que preencher ali o que se entendia como homem ou mulher, né? Hoje a gente vê uma gama de pessoas que conseguiu retificar nome, conseguiu retificar gênero, né? Pras pessoas que tem passabilidade; e passabilidade é você, é a sua aparência ali de modo a você não se sentir constrangido por ser trans, travesti, transexual; se você tem essa passabilidade e você vai ocupar uma vaga na qual é... Você vai poder chegar lá, executar o seu trabalho, existir e sair, né? Tendo nome retificado e ter o gênero retificado, ter os documentos retificados, colabora muito. O que acontece é, se aquela pessoa tem estômago pra poder, mesmo tendo tudo isso preenchido, ela vai conseguir existir no local, no qual ela vai ter companheiros de trabalho, colegas de trabalho, que vão lidar com questões relativas à gênero/sexualidade de uma forma bem negativa. E ela não vai pactuar com aquilo, ou ela vai pactuar pra poder continuar existindo ali dentro, mas isso vai de contra, os princípios dela, né? Então, ela vai acabar que não vai pactuar. Então, ela será um uma pessoa, ele será um colega que vai ficar sempre afastado, sempre no seu canto, né? Fazendo as coisas do seu jeito, então, né? Ou uma pessoa muito forte, sei lá, mesmo assim, eu acho que isso é muito complicado. Mas de alguma forma vão dizer que dessa forma dava pra você ter acesso, né? Mas pras pessoas que não retificaram nome, não retificaram gênero por vários motivos; ou por não querem retificar. Pras pessoas que tem o estereótipo no qual, ela se sinta confortável com aquilo, mas aquilo não se enquadra no que exige de ser homem ou mulher, né? O obstáculo que tá aí, pra mim é o debate sobre gênero, sexualidade e performance mesmo, né? É o como a sociedade entende, o que é ser homem, o que é ser mulher, e o como existe dessa pessoa, né? Então, pra mim, o que dificulta o acesso é quanto mais a pessoa é bater o pé no direito de performar o gênero dela, da maneira que ela quiser, né? E o quanto que uma sociedade é machista, Lgbtfóbica, binária, né? Não quer que esta pessoa exista ali dentro. Então, o problema tá aí, o confronto tá aí: O que exigem da pessoa enquanto performance de gênero e tal, e como a gente quer ser conhecido, né?
- Conhecido, conhecido. E pra você, qual que é a maior barreira enfrentada por esta população que a gente em falado, para manter-se no almejado posto de trabalho? **(Pergunta 9)**
- Rony: Pois é, a barreira se ela não é uma violência digamos, assim, direta, visível na ação, né? Sofrendo aí com discriminação, preconceito, piadas e tal, ela é violenta psicologicamente. Então assim, é você sentir na obrigação de não errar; por que você entende que isso vai ser usado contra você, ou isso vai qualificar você, ou vai qualificar toda sua comunidade, a partir do momento que você erra naquele local. Eu te falei rápido, por exemplo, olha só: Eu estudo aqui, vai fazer 4 anos, completar 4 anos. E mesmo que a gente entenda, que exista assim, a gente tem que trabalhar pra ser o melhor cidadão. Independente, disso, tem gente que vai no bandejão, e vai 2 vezes na fila e pega 2 vezes, carne. E pessoas fazem isso, só que uma pessoa dita comum, né? Digamos uma pessoa que ocupa certos lugares de privilégio, digamos assim, que ela não vai sofrer aqui dentro discriminação em relação a sua orientação sexual, a sua identidade de gênero, a sua cor, a sua raça, nada disso, o que vai acontecer com ela, é que se ela fizer isso, mal ela vai receber um chamado assim: ô menina, não pode fazer isso não.
- O mal, o mal.
- Rony: O mal, o mal. Não pode fazer isso não. Ou assim: Ah, esses jovens fazem assim mesmo; fazer o que? Deixa ele pegar 2 vezes, fazer o que? Mas a gente percebe que a gente não pode fazer isso, né? Por que você vai ter toda a comunidade desqualificada, a partir do momento que você faz isso. Então, eu tô aqui há quase 5 anos, então assim, é, eu já fui lá, no bandejão pegar carne outra vez? Fui, mas, isso foi uma luta mental que eu tive de travar comigo, pra poder me dar o direito de ir lá e cometer esse erro, entende? E vários outros. Então assim, é, pra você ter ideia.... Eu atrasei, acho que, 2 vezes na vida, o livro da biblioteca e paguei 1 real de multa, atrasei 1 dia só, 2 vezes. Eu tenho colegas que atrasam assim, até

meses sabe? Olha sim, não. Porquê? Por que eu te falei no começo da entrevista, eu falei com você assim: Eu estou extremamente regular. Eu não me dou o direito de matar aula. Eu cheguei, ó a gente marcou a entrevista hoje; eu cheguei de viagem cedo, assisti às aulas e fui embora pra casa. Não, não dou o direito de matar aula, entende? Por que assim é.... Até eu mesmo exijo de mim, eu tenho o dever de ocupar essa vaga que eu ocupo aqui, da melhor maneira possível, entende? Todas as pessoas deveriam ter essa consciência: Ela é uma vaga pública, no qual a população é que tá pagando, pra que eu esteja aqui, né? Mas não. Eu não vejo só isso não. Eu vejo como uma oportunidade pra mim e eu não posso.... Eu consegui aqui. Eu já entrei com a instituição do nome social. Eu não posso agir de uma forma ruim ou uma forma negativa. Ou para com todos aqueles que contribuíram, para que eu esteja aqui dentro. Então, quando eu falo no sentido de vaga, eu falo de ação afirmativa; eu falo de toda uma luta social que foi travada, pra que essa vaga pudesse existir pra mim aqui. Quando eu falo em relação à comunidade trans, eu falo é com que a minha trajetória sirva de exemplo, pra que possa ser entendida, como pessoas trans podem ocupar essa vaga e tem direito de ocupar essa vaga, são dignas de ocupar essa vaga.

- Direito também, de ter esse direito.
- Rony: É sim. Mas assim o meu erro aqui, ele é muito mais observado do que se não fosse trans, entende? Eu cometer algum erro, como não assistir aula; tirar uma nota baixa, ou fazer aquele, aquilo que o outro é entendido como coisas erradas a se fazer; não é lido ali como o Rony fez isso, e sim, como o cara trans que fez isso. Então, quando é lido que o cara trans que fez isso, é toda sua comunidade, ela não tem que carregar, sabe? Os pesos e as responsabilidades que tão no seu colo, mas é assim que a sociedade faz, entende? Então, eu fico o tempo todo vigilante.
- Vigilância constante.
- Rony: Vigilância constante. Então, acho que quando uma pessoa passa, quando ela ocupa uma vaga, ela tenta manter aquela vaga ali; ela tá o tempo todo ali se cobrando, exigindo e assim, entendendo que todos os olhos estão voltados pra ela, todas as câmeras estão voltadas pra ela, né? E ela tem uma comunidade a zelar; não é uma identidade a zelar, né? No primeiro momento, na cabeça dela, pode pensar assim: “eu tenho uma identidade a zelar; eu tenho um eu” zelar ali, eu tenho que mostrar que eu sou capaz de tá aqui, que eu tenho que mostrar que eu tenho direito, eu correspondo positivamente; eu sou grato por tá aqui. Não é só isso não, ele tem que mostrar que toda comunidade tem de ocupar aquilo ali.
- Quando você entrou, você já entrou com essa linha de raciocínio: eu tenho sempre que está me monitorando?
- Rony: Com certeza, a ponto de eu entrar aqui como militante, a militância me colaborar pra que eu entrasse aqui e, antes de eu botar os pés aqui, eu ter falado assim: “não quero discutir gênero e sexualidade, lá dentro por enquanto. Eu quero ser um estudante como qualquer outro”. Foi isso que eu falei e, assim no ano que entrei, o boletim da universidade veio com essa entrevista que fizeram comigo, a universidade fez comigo na parte de trás do boletim. Veio essa entrevista, eu falando: “eu quero, entrar como qualquer outro”. Pra poder mostrar que eu tinha capacidade de ser um estudante, que eu não estava ali só, por que a militância colaborou pra que eu entrasse ali. Não, eu era uma pessoa comum, como qualquer outra que tinha capacidade a estudar, entendeu?
- Isso não...
- Rony: Então assim é... e isso depois eu vi que não tinha como; não tinha como eu desligar isso, né? Eu era chamado o tempo todo pra poder falar sobre essas questões, né? E certas horas, até me incomodava, né? Por que eu queria estudar e a demanda de trabalho, de estudo, de leitura é muito grande do meu curso, né? E mesmo assim, eu tive que dá conta de fazer isso tudo junto.

- E pra você, como é que se dá a ascensão profissional de travestis e transexuais após alcançarem a vaga de trabalho no mercado profissional? **(Pergunta 10)**
- Rony: Pois é, se é uma empresa que ainda parte de uma lógica, de uma ideia é... binária, de uma lógica binária, então né, ela vai exigir que a pessoa se enquadre, no que se entende ser homem ou ser mulher, né? Então assim e aí, quanto mais a pessoa tiver capacidade de abafar a travestilidade e a transexualidade dela, mais a possibilidade de ascensão, né? Um apagamento de sua identidade. Você tem que ser; você tem que transicionar de novo, se tornar um cis-hetero, né? Na identidade de gênero no qual você se reconhece ali, se identifica pra poder permanecer.
- E subir e vier alguma promoção.
- Rony: É, exatamente, você tem que pactuar com o que tá vigente; com o discurso vigente, né?
- Sim, e Rony. Você tá quase no final do curso. O que ele trouxe de acréscimo nessa sua vivência, com essa relação ao conhecimento mesmo da Filosofia e que isso também afeta você no sentido do trabalho. Essa vivência dentro da universidade, quase formando no curso de Filosofia.
- Rony: Pois é. Aqui é um campo, né? Assim como o outro que tem por aí, né? E aqui as coisas, as negociações que se dão aqui dentro são comuns a outros lugares lá fora, né? Então assim, o que a gente, o que apreende sobre convivência e existência aqui, é que tem certos parâmetros que você se enquadre, né? E se enquadrar tem a ver no modo de falar, no modo de agir, no modo de vestir, no modo de dialogar, entende? Então assim, a gente é, por baixo na base ali, a gente consegue abrir algumas brechas, em relação a adquirir direitos na luta, no enfrentamento, em ser afrontoso e tal. Mas, pra você trilhar o seu caminho, você tem que conseguir que as pessoas pactuem com você, ou você tem que pactuar com a maneira de pensar das outras pessoas. E de alguma forma, você tá reproduzindo ali o discurso hegemônico. Você tá reproduzindo ali o padrão, né? Então assim, eu sempre faço essa pergunta nas rodas que faço: O quanto que é realmente seu e o quanto que é exigido de você, quando você performa? Socialmente, né? A sua identidade, né? Quando você performa a sua maneira, como você quer existir? Então assim, o que eu faço aqui, o que eu faço, o que eu aprendi aqui dentro é que, eu tenho condições de ser ouvido e, de alguma forma eu ser ouvido, é fazer que a minha população fosse ouvida. Mas, pra isso, eu não posso existir aqui plenamente. E quando eu falo plenamente, é trazer tudo aquilo que foi colocado como característica da minha comunidade. Então, tipo assim, eu não pude trazer tudo que é característico das transexualidades e das travestilidades aqui pra dentro, como performance. Eu tive que me enquadrar, né? Do que eu tive que me enquadrar, não nas cisheteronormatividades pra poder conseguir abrir uma trajetória aqui dentro; fazer uma trajetória aqui dentro, né? Então, são negociações. A gente faz negociações com as normas, né? Do mesmo jeito que a gente, a gente enfrenta elas, afronta elas, a gente também irá adequar, e vai, né? Então assim, é necessário passar, estar nelas, passar por elas pra se alcançar algum lugar. Por que o ponto onde você quer alcançar, só é alcançável, dentro da norma. Mas...
- Não tem um meio, não tem como fugir.
- Rony: não tem como fugir, mas ao mesmo tempo, você tá afrontando ela, né? Quando você chegar lá, você vai criar alguma coisa diferente. Você não vai chegar lá, na reprodução fidedigna e 100 % da norma. Você chegar lá, de uma outra forma. Por que você é um sujeito que afronta a norma. Mas, não foi 100% diferente da norma. Você terá que usar dela pra poder chegar lá, então. Essas são negociações que a gente faz.
- Sim. Tem alguma coisa, Rony, que você quer acrescentar com relação a esse tema do trabalho. Algum ponto?
- Rony: A gente tem muito que caminhar, sabe? Assim, quando você faz a pergunta assim: Como você acha que deveria fazer, ou como as pessoas fazem ou qual seria a melhor estratégia? É, essas respostas imediatas são difíceis; não tem respostas imediatas, são

construções mesmo. Você tá me perguntando como fazer com que pessoas nas quais ao longo da história que nós temos conhecimento, não existiram. E foram negadas a existência. Passa agora, a poder existir nestes locais. É mudar e dizer. É mudar não sei quantos mil anos da cultura, né? Quando você fala assim: Olha essa pessoa tinha direito de existir? E a pessoa foi esquartejada, por que ela quis performar aquilo que ela entendia que ela era, sabe? E saber que certas pessoas se sensibilizaram e deram, criaram espaços pra que esse tema fosse discutido, por que ela foi sensibilizada por uma morte extremamente violenta. E você pensar assim: É só assim que a gente consegue mudar? Tem que continuar existindo mortes, pra que as pessoas consigam entender, que essas pessoas têm direito em viver, e assim de alguma forma tal. Então assim, essa estratégia não dá. Essa estratégia que continua nos matando não dá pra... ela não tem que ser a estratégia, né? Também não existe uma fórmula mágica, que de repente é fazer de repente o seu avô e sua avó aceitar que existe trans e travestis, né? Sabe, tipo assim, eles tem que entender que as pessoas tem direito de existir. Mas, não dá pra esperar que essa geração morra; pra que a gente possa existir. Então, essa estratégia também não dá, né? Ela não tem alcance, não é imediata e também não dá. Como é que faz pra que essa galera hoje, então consiga absorver isso de uma forma que consiga equilibrar o imediato, que não tem como ser, mas também não dá pra esperar muito tempo. Como é que faz pra poder? Educação, não é? Educação sabe assim... educação tá na base de tudo; quando a gente fala em que um médico, um enfermeiro ou uma equipe interdisciplinar de um hospital ter que saber, agir com aquele ser humano; é por que na base ali da formação dele; já tinha que ser introduzido pra ele aquele ser humano, né? Então, até na Educação, na formação da pessoa, né? Quando a gente diz que é... empresários, tecnólogos, engenheiros, gestores devem lidar com aquela população de modo a respeitar o direito dela de existir ali, ainda dizendo que, tem alguma coisa na formação daquela pessoa, né? Se a gente disser que um curso de engenharia não vai falar sobre pessoas trans; então vamos dizer da formação familiar, mas o quanto da formação familiar com o diálogo, com a escola; o quanto a escola tem diálogo com a formação familiar? Então pra mim, a base tá tudo na Educação, né? E é exatamente, o primeiro lugar no qual a gente passou a ser atacado, já faz um tempo já, quando a gente vai nas bases curriculares lá, e vê tirar o gênero da discussão, sabe? Tipo assim, não só nós sabemos que a Educação é um lugar pro enfrentamento, como quem não quer que a gente exista; sabe que a Educação é um lugar pra que a gente não consiga enfrentar.

- Pra dar as verdadeiras ferramentas; pra não apenas a população assim, como o restante da população, como um todo conhecer sobre as travestis e transexuais.
- Rony: então assim, a resposta. É muito difícil responder isso, sabe? É muito difícil. Mas assim, aí você vê todo esse retrocesso acontecendo. Aí você pensa assim: Ah, não tem esperança? Não, tem esperança sim. Por que fizemos uma revolução no mundo, as pessoas trans, travestis não fizeram uma revolução no mundo, mas uma brecha aconteceu. Nós hoje temos visibilidade por que muitos de nós entendemos que temos direito de existir. E agora, a gente não tem como...
- Voltar atrás...
- Rony: Não tem como voltar atrás, né?
- Rony, eu quero agradecer muito a sua...
- Rony: Eu quero pedir desculpas, pelo tanto que sou confuso.
- Não, a gente...
- Rony: É difícil pra mim concatenar ou fazer uma síntese dessas coisas todas assim. É difícil.
- Queremos agradecer, principalmente como os pesquisadores da UFMG e, falar que o seguinte, desde o início, pretendemos e queremos muito isso: Devolver para as pessoas aquilo que encontramos nas pesquisas. Então isso, já fica registrado aqui da nossa fala, que você assim como os outros que participaram da pesquisa; teremos um momento de devolução, seja ele pessoal, seja ele em grupo; temos isso muito bem definido, e agradecemos a sua participação.

- Então Rony, você quer completar mais alguma coisa?
- Rony: Por que o seguinte: fazer essa leitura do mercado de trabalho, fazer essa leitura do trabalho, e das questões que envolvem o preconceito e a discriminação em relação à trans, travestis; faz com que tanto eu quanto outras pessoas se apegue a oportunidade de investir na sua formação, quando tem oportunidade de investir. Então assim, eu hoje tenho condições de estudar. Integralmente estudar. Eu te falei: eu tenho uma bolsa; eu faço artesanato vez ou outra; recebo por algumas palestras. Sou casado e tenho uma companheira; tenho uma vida na qual possibilite com que possa estudar e não precise de trabalhar, em horário fixo de trabalho formal, um horário fixo, né? E eu, lógico que eu tô visando ali o meu crescimento intelectual, né? Visando a minha formação intelectual, à primeira vista. Mas, não tô negando aqui que eu tô correndo atrás de me graduar de modo, de me formar de modo a não precisar ocupar essas vagas de emprego, nas quais eu tenha que fazer essa negociação. Nas quais, eu tenha que me conter, pra me manter essa vaga, né? Então assim, é igual quando a gente vê pessoas trans, travestis que se transicionaram, depois que se formaram e conseguiram fazer o concurso público, né? Por que existe algo ali, naquele emprego, existe algo ali que faz com que ela tenha direitos de certas coisas, que ela não teria, ou faz com que ela possa abrir a boca e falar, questionar; coisa que ela não teria no mercado privado. No mercado ou na iniciativa privada, entendeu? Então, ela vai lá e ela sabe que ali, ocupando aquele espaço ali no cargo público, ela tem coisas, nas quais ela pode fazer, pode reivindicar, né? E o que eu faço é: Fazer de tudo possível, mesmo com todos esses problemas; a questão de negociar; a questão de não ter direito de errar e tudo mais; mesmo com tudo isso, eu ainda entendo que quero me formar no tempo correto, né? O mínimo possível e eu quero fazer todo o trajeto, quero melhorar o máximo possível a minha formação, pra que eu não tenha; pra que possa poder escolher onde trabalhar, e nessa escolha, o que vai ser observado ali, imediatamente, é não ter que negociar. Eu não ter que abrir mão, da maneira como eu quero existir ali dentro.
- Certo.
- Rony: Eu não ter que aceitar piadas, eu não ter que aceitar; como é que chama? A Síndrome do Cotovelo, né? Não ter que aceitar nada disso, né? O meu diploma, a minha formação ali já diz que eu tenho conhecimento, nos quais faz com que eu tenho direito de ocupar aquela vaga. Aquela vaga não está sendo dada, não tá sendo doada, né? Não tá sendo uma esmola.
- Uma caridade.
- Rony: Uma caridade, você entendeu? Então, é basicamente isso. Então assim, eu falo do lugar onde estou trabalhando e tendo possibilidades, tendo condições, e, trabalhando pra que eu possa ocupar uma vaga. No qual eu não tenha que negociar, onde a negociação seja o mínimo possível.
- Eu desejo muito sucesso, Rony, pra você. Por esse lugar, que você já se coloca e muito obrigado por sua contribuição.
- Rony: Beleza, agora sim.
- A entrevista é encerrada nesse horário agora de 15: 31 minutos.

11 Anexos

Anexo 1: Parecer de aprovação do COEPUNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS**PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e na permanência no trabalho.

Pesquisador: Jandira Maciel da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 12472119.8.0000.5149

Instituição Proponente: Faculdade de Medicina da UFMG

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 3.313.922

Apresentação do Projeto:

O projeto intitulado "Preconceito e discriminação social: a realidade de travestis e transexuais no acesso e na permanência no trabalho" é um estudo qualitativo, de natureza transversal realizado por meio de aportes teóricos sobre construções socioculturais que envolvem transexuais e travestis em torno da violência estrutura e simbólica que atravessa a sociedade brasileira.

"A imensa maioria da população Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (LGBT) enfrenta grandes dificuldades no acesso e permanência no mercado de trabalho. Entre outros aspectos, isto decorre da baixa escolaridade, da baixa qualificação técnica, da falta de apoio familiar e dos amigos, que resultam do preconceito e da discriminação impostos a estas parcelas da população pela sociedade em geral. Como travestis e transexuais vivem à margem da sociedade e enfrentam maiores dificuldades de acesso e de permanência no mercado de trabalho, esta pesquisa se dedicará a esta parcela da população LGBT. Apresenta como bases teóricas às construções socioculturais, a violência simbólica e a estrutural" (PROJETO DE PESQUISA).

Como hipótese de trabalho para a investigação, os/as proponentes afirmam que esses sujeitos (travestis e transexuais), em função do preconceito e a discriminação socialmente construídos, vivenciam dificuldades no acesso a na permanência nos mercados de trabalho.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Bairro: Unidade Administrativa II **CEP:** 31.270-901
UF: MG **Município:** BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 **E-mail:** coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 3.313.922

Entrevistas serão gravadas e transcritas. Os dados serão estudados e interpretados através da análise de conteúdo baseado em Bardin (1977), em quatro etapas: 1) pré-exploração do material; 2) seleção das unidades-temas de análise; 3) categorização apriorística e 4) categorização não apriorísticas, tendo como referencial as perguntas norteadoras e os objetivos estabelecidos.

Objetivo da Pesquisa:

- Compreender como o preconceito e a discriminação social dificultam o acesso e a permanência de travestis e transexuais nos diferentes mercados de trabalho em Belo Horizonte/MG.
- Identificar as formas de expressão do preconceito e da discriminação social vivenciadas por travestis e transexuais na busca pela inserção nos mercados de trabalho.
- Identificar as formas de expressão do preconceito e da discriminação social vivenciadas por travestis e transexuais no cotidiano das atividades de trabalho.
- Identificar em quais ambientes de trabalho esta parcela da população LGBT encontra-se inserida.
- Apresentar aspectos facilitadores e dificultadores da inserção e da permanência de travestis e transexuais nos diferentes mercados de trabalho.
- Reconhecer ações realizadas que promovam a inserção e permanência de travestis e transexuais nos mercados de trabalho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901
UF: MG Município: BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 3.313.922

Sobre os riscos os/as proponentes afirmam que: "Os riscos envolvidos na pesquisa consistem em incômodos emocionais e psicológicos que poderão surgir no ato da entrevista. Neste caso, como procedimento para minimizar esses riscos, a entrevista será realizada em condição e local adequado, a ser posteriormente acordado, com total sigilo e discrição. Também o Sr. (a) poderá interromper a entrevista a qualquer momento. Caso o Sr. (a) sinta algum desconforto emocional ou psicológico, o Sr. (a) será encaminhado para atendimento e/ou acompanhamento para o Serviço Especializado de Saúde do Trabalhador do Hospital das Clínicas da UFMG (SEST/HC/UFMG) em Belo Horizonte/MG" (PROJETO DE PESQUISA).

Sobre os benefícios os/as proponentes afirmam que: "Os benefícios desta pesquisa auxiliará na reflexão e no desenvolvimento de ações que apoiam a empregabilidade de travestis e transexuais" (PROJETO DE PESQUISA).

É preciso ressaltar que riscos e benefícios foram expressos adequadamente no TCLE.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Quando os pesquisadores da universidade se voltam para os sujeitos que compõem as comunidades LGBTQ+ como os travestis e transexuais eles contribuem com a produção do conhecimento sobre essa temática relevante e com a superação de preconceitos que ainda se fazem arraigados em nossa sociedade.

Assim, a pesquisa é relevante social e academicamente não havendo impedimentos éticos para o seu pleno desenvolvimento.

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad Si 2005
Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901
UF: MG Município: BELO HORIZONTE
Telefone: (31)3409-4592 E-mail: coep@prpq.ufmg.br

Continuação do Parecer: 3.313.922

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Documentação obrigatória apresentada devidamente.

Recomendações:

1) Que as páginas do TCLE sejam numeradas

2) Que na p. 1 do TCLE seja inserido no rodapé espaço para rubrica dos participantes

3) Segundo o cronograma do projeto, o primeiro semestre de 2019 abrangeria tanto a fase de entrevistas, quanto de análise de dados, com a defesa da participação. Ajustes no calendário de execução a fim de adequá-lo à temporalidade da presente avaliação.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Este Comitê está analisando a pesquisa, considerando que as entrevistas ocorrerão somente após a aprovação deste comitê de ética, e confiando que as recomendações apontadas acima serão atendidas pelo pesquisador, aprova-se o projeto.

Considerações Finais a critério do CEP:

Tendo em vista a legislação vigente (Resolução CNS 466/12), o CEP-UFMG recomenda aos Pesquisadores: comunicar toda e qualquer alteração do projeto e do termo de consentimento via emenda na Plataforma Brasil, informar imediatamente qualquer evento adverso ocorrido durante o desenvolvimento da pesquisa (via documental encaminhada em papel), apresentar na forma de notificação relatórios parciais do andamento do mesmo a cada 06 (seis) meses e ao término da pesquisa encaminhar a este Comitê um sumário dos resultados do projeto (relatório final).

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1284170.pdf	15/04/2019 16:13:04		Aceito

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005

Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901

UF: MG Município: BELO HORIZONTE

Telefone: (31)3409-4592

E-mail: coep@prpq.ufmg.br

UNIVERSIDADE FEDERAL DE
MINAS GERAIS



Continuação do Parecer: 3.313.922

Declaração de Instituição e Infraestrutura	oficio_aprovacao.PDF	31/01/2019 08:43:37	HUDSON ANDRE DE JESUS	Aceito
Brochura Pesquisa	Perguntas.pdf	30/01/2019 17:26:12	HUDSON ANDRE DE JESUS	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	30/01/2019 17:25:15	HUDSON ANDRE DE JESUS	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	projeto_pesquisa.pdf	30/01/2019 17:24:50	HUDSON ANDRE DE JESUS	Aceito
Parecer Anterior	Parecer.pdf	30/01/2019 17:24:18	HUDSON ANDRE DE JESUS	Aceito
Folha de Rosto	Folha_de_rosto.PDF	30/01/2019 17:09:05	HUDSON ANDRE DE JESUS	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

BELO HORIZONTE, 08 de Maio de 2019

Assinado por:
Eliane Cristina de Freitas Rocha
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
 Bairro: Unidade Administrativa II CEP: 31.270-901
 UF: MG Município: BELO HORIZONTE
 Telefone: (31)3409-4592 E-mail: coep@ppq.ufmg.br

Anexo 2: Glossário

- **Agênero:** aquele que tem identidade de gênero neutra.
- **Andrógeno:** é a pessoa cuja expressão de gênero transita entre os dois polos, homem e mulher. Em geral, o andrógeno usa roupas, corte de cabelo e acessórios, por exemplo, considerados unissex.
- **Assexual:** aquele que não possui desejos sexuais.
- **Bissexual:** pessoa que sente atração por homens e mulheres.
- **Cisgênero:** é quando a identidade de gênero do indivíduo está de acordo com a identidade de gênero socialmente atribuída ao seu sexo
- **Crossdresser:** oriundo do fetiche do homem de se vestir como mulher, o crossdresser usa roupas do gênero oposto ocasionalmente, mas não faz modificações permanentes.
- **Drag Queen/king:** refere-se ao indivíduo que se monta de acordo com o gênero oposto para performances artísticas.
- **Expressão de gênero:** é como o indivíduo manifesta sua identidade em público, a forma como se veste, sua aparência (corte de cabelo, por exemplo) e comportamento, independentemente do sexo biológico. Complementa a identidade de gênero
- **Gay/homossexual:** homem que sente atração sexual/afetiva por outros homens.
- **Gênero fluido:** pessoa que é ou se entende como mulher em algum momento da vida, homem em outro, e transita por outras identidades de gênero.
- **Hétero normatividade/ Cis normatividade:** é a suposição, em indivíduos ou em instituições, de que todos são heterossexuais e cisgêneros, e essas identidades são consideradas mais adequadas a sociedade ou superiores em comparação com outras sexualidades e identidades de gênero. Isso leva à invisibilidade, estigmatização e preconceitos.
- **Identidade de gênero:** é a forma que a pessoa se entende e reconhece como um indivíduo social.
- **Intersexual:** o termo substitui a palavra “hermafrodita” e define a pessoa que tem características sexuais femininas e masculinas – genitália e aparelho reprodutor.
- **Lésbica:** mulher que sente atração sexual/afetiva por outras mulheres.
- **Não binário:** o não binário sente que seu gênero está além ou entre homem e mulher e pode defini-lo com outro nome e de maneira totalmente diferente.

- **Orientação sexual:** tem a ver com o desejo/vontade de se relacionar afetiva e/ou sexualmente com outros gêneros
- **Passabilidade:** expõe o desenvolvimento de contornos e traços corporais que, no limite, procuram garantir a possibilidade de uma pessoa ser reconhecida como cisgênera.
- **Pansexual:** atração sexual ou romântica por qualquer sexo ou identidade de gênero.
- **Queer:** ao pé da letra, a palavra significa estranho e sempre foi usada como ofensa a pessoas LGBTQ+. No entanto, a comunidade LGBTQ+ se apropriou do termo e hoje é uma forma de designar todos que não se encaixam na heterocisnormatividade, que é a imposição compulsória da heterossexualidade e da cisgeneridade.
- **Travesti:** pessoas que nasceram no gênero masculino, mas se entendem pertencentes ao gênero feminino, porém não reivindicam a identidade “Mulher”.
- **Transexual/transgênero:** é o indivíduo que se opõe, que transcende a ideologia heterocisnormativa imposta socialmente. Pessoas que assumem uma identidade oposta ao gênero que nasceu, que se sentem pertencentes ao gênero oposto do nascimento. Uma identidade ligada ao psicológico e não do físico, pois nestes casos pode haver ou não uma mudança fisiológica para adequação.