



TRANSCENDENDO OBSTÁCULOS: DESAFIOS NO MERCADO DE TRABALHO PARA A POPULAÇÃO TRANS EM ARIQUEMES-RO

TRANSCENDING OBSTACLES: CHALLENGES IN THE JOB MARKET FOR THE TRANS POPULATION IN ARIQUEMES-RO

Carlos Henrique Bianchi Oliveira

Centro Universitário FAEMA –UNIFAEMA, (Ariquemes, RO), Brasil

Orcid: <https://orcid.org/0009-0006-2311-0589>

E-mail: carlosbianchi26@gmail.com

Jessica de Sousa Vale

Centro Universitário FAEMA –UNIFAEMA, (Ariquemes, RO), Brasil

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-2470-0119>

E-mail: jessicadesousavale@gmail.com

Submetido: 1 mar. 2024.

Aprovado: 25 jul. 2024.

Publicado: 05 dez. 2024.

E-mail para correspondência:

carlosbianchi26@gmail.com

Resumo: Esta pesquisa investiga os desafios enfrentados pela população trans no acesso formal ao mercado de trabalho na cidade de Ariquemes, Rondônia. Para a consecução desse objetivo, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com quatro pessoas que estão em processo ou já concluíram a transição de gênero. A seleção dos participantes foi feita por meio de formulários *on-line* divulgados em algumas instituições e pessoas da comunidade local. Destaca-se como limite da pesquisa o seu baixo número de participantes, o que revela um importante dado de pesquisa, os obstáculos que afetam a população em estudo: a recusa em participar da entrevista pode estar associada ao medo de revelar a identidade, de sofrer ataques transfóbicos, além de preocupações com privacidade e segurança. Os dados coletados das entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo de Bardin, e os resultados apontam para a grande vulnerabilidade desta população, como a transfobia enfrentada durante os processos de seleção para vagas de empregos, além da transfobia no próprio ambiente de trabalho tanto por colegas quanto clientes, e a ausência de políticas públicas que ofereçam suporte e proteção a essa população.

Palavras-chave: Transgênero. Trabalho. Transfobia. Trans.

Abstract: This research investigates the challenges faced by the trans population in accessing the formal job market in the city of Ariquemes, Rondônia. To achieve this objective, semi-structured interviews were conducted with four individuals who are in the process of or have already completed gender transition. Participants were selected through online forms disseminated at some institutions and within the local community. A key limitation of the research is the low number of participants, which highlights an important research finding: the obstacles affecting this population. Refusal to participate in the interview may be related to fears of revealing one's identity, experiencing transphobic attacks, and concerns about privacy



and security. The data collected from the interviews were analyzed using Bardin's content analysis methodology. The results point to the significant vulnerability of this population, including the transphobia encountered during job application processes, discrimination within the workplace by both colleagues and clients, and the lack of public policies providing support and protection for this population.

Keywords: Transgender. Work. Transphobia. Trans.

Introdução

Ser uma pessoa transexual envolve inúmeras dificuldades, sendo a primeira a coragem de se autodescobrir e reconhecer como uma pessoa trans, e, em seguida, conseguir contar isso para todos, apesar de tudo ⁽¹⁾.

Gênero envolve diversas particularidades, fenotípicas, hormonais, cromossômicas, além de sua expressão e performance. A binaridade do gênero – masculino e feminino – trata-se de algo que foi construído ao longo dos anos e deve ser questionada, pois todos os tipos de identidade de gênero são válidos e merecem o devido reconhecimento ⁽²⁾.

Mas, afinal, o que são pessoas transgênero? Este termo é um guarda-chuva, ou seja, engloba diversas outras identidades, como transexuais, travestis e pessoas não-binárias. A palavra “transgênero” tem origem no latim, composta pelo prefixo “trans”, que significa “além de”, e a palavra “genus”, que é “gênero”. Ou seja, uma pessoa trans é aquela que vai além do gênero imposto em seu nascimento.

Pessoas transgênero são aquelas cuja identidade de gênero não se encontra de acordo com os estereótipos normativos de gêneros estabelecidos pela sociedade, identificando-se com um sexo que não seja o atribuído no nascimento. A pessoa pode ter nascido mulher e se identificar como homem, ou pode ser alguém não-binário, ou seja, não se identificar com nenhum dos gêneros “convencionais” ⁽³⁾.

Aqueles que se identificam como transexuais já são transgêneros, pois não se identificam com o gênero de nascimento e muitas vezes tendem a realizar modificações fenotípicas para se adequar ao gênero de identidade, por meio de terapias hormonais, cirurgias, mudança de estilo, entre outras, embora isso não seja uma regra. Dessa forma, uma mulher trans é aquela que nasceu homem e se identifica como mulher, e um homem trans é aquele que nasceu mulher e se identifica como homem ⁽⁴⁾.

Em um artigo publicado pela revista *Scientific Reports*, escrito por Spizzirri *et al.* ⁽⁵⁾, constatou-se que aproximadamente 2% da população brasileira, o que dá em média 3 milhões



de pessoas, se identifica como transgênero ou não-binária, sendo 1,19% não-binários e 0,69% trans.

Diante do alto número de pessoas trans no Brasil e no mundo, destacam-se dois projetos importantes voltados para essa população: a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) e o Transrespeito vs Transfobia (TvT). A ANTRA ⁽⁶⁾ promove campanhas, levanta dados e dá visibilidade à comunidade trans no Brasil. O TvT ⁽⁷⁾ coleta e publica dados sobre os direitos humanos da população trans globalmente. Segundo o TvT, o Brasil liderou o ranking de assassinatos de pessoas trans de 1º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021. Paralelamente, um artigo da revista *Estadão* por Kachani ⁽⁸⁾ mostra que o Brasil lidera no consumo de pornografia com pessoas transexuais, destacando uma contradição entre violência e fetichização da população trans no país.

Em um documento publicado anualmente, o Dossiê de Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2023, pela ANTRA ⁽⁹⁾, foram registrados dois casos no estado de Rondônia e 145 no Brasil, colocando o país em primeiro lugar pelo 15º ano consecutivo no ranking de países que mais matam pessoas transgênero. Além disso, em complemento à revista *Estadão*, de acordo com o Pornhub ⁽¹⁰⁾, um site de conteúdo adulto, em 2022 a categoria de vídeos descritas como “transgênero” foi a mais vista no Brasil, em comparação com as outras.

Todos esses dados nos levam a uma reflexão a respeito do grave problema social que culmina em preconceito e violência de gênero no Brasil. Mesmo com a transfobia sendo considerada crime desde 2019, por meio da Lei nº 7.716/1989, a mesma que fala sobre o racismo, esse problema persiste. As dificuldades que a população trans enfrenta para ingressar no mercado de trabalho tem raízes na infância, pois sofrem preconceito na família e na escola, e isso se estende a vida adulta Kaffer *et al.* ⁽¹¹⁾.

Em um artigo publicado por Almeida e Vasconcellos ⁽¹²⁾, no qual realizaram entrevistas com algumas entidades que representam os interesses da população trans, foram destacados cinco pontos principais nas dificuldades enfrentadas para ingressar no mercado de trabalho: preconceito e transfobia, dificuldade com a documentação, baixa escolaridade, uso de banheiros e vestimentas, e, por último, a linguagem corporal e verbal.

Diante desse contexto, esta pesquisa, tem como objetivo entender quais são as barreiras existentes e enfrentadas pela população transgênero na busca e manutenção de



empregos no mercado de trabalho formal na cidade de Ariquemes, localizada no estado de Rondônia.

Metodologia

Natureza de estudo

Essa pesquisa, conforme Marconi e Lakatos ⁽¹³⁾, é uma pesquisa de campo destinada a obter dados sobre um problema específico para o qual se busca uma resposta ou para explorar hipóteses e descobrir novas relações e fenômenos entre os eventos.

Nesse contexto, o objetivo deste estudo é abordar uma questão atual: a falta de ações voltadas para a inclusão de pessoas trans na sociedade em Ariquemes. Portanto, essa pesquisa pode contribuir para o desenvolvimento de políticas voltadas para essa população e servir como um ponto de partida para pesquisas futuras sobre questões relacionadas à população LGBTQ+, incluindo orientação sexual e estudos de gênero.

Local de estudo e população de amostra

O local escolhido para a realização da pesquisa foi a cidade de Ariquemes, situada no estado de Rondônia, na região Norte do país. A cidade conta com uma população de 96.833 pessoas, conforme o Censo de 2022 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ⁽¹⁴⁾.

Para a pesquisa, toda a população trans da cidade que tivesse interesse e atendesse aos critérios de inclusão pôde participar. As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas em uma Instituição parceira dessa pesquisa, que cedeu um espaço para sua realização. A instituição será mantida em segredo com o objetivo de não causar retaliações ou exposição indevida à instituição e aos participantes.

Instrumentos e coletas de dados

Para selecionar a população-alvo, utilizamos um formulário online como instrumento. Esse formulário teve duas versões. A primeira versão foi elaborada por uma das instituições colaboradoras e continha diversas questões não relacionadas à pesquisa, sendo obrigatório fornecer apenas o nome e a identidade de gênero para garantir o sigilo. Posteriormente, os participantes que atenderam aos critérios de inclusão foram contatados pela instituição para receber informações sobre a pesquisa e verificar seu interesse em participar.



A segunda versão do formulário foi acessada por meio de um QR code disponibilizado em outras três instituições colaboradoras. Este formulário continha um convite para participar da pesquisa, com perguntas sobre o gênero com o qual a pessoa se identifica, informações de contato e interesse em participar do estudo.

Os formulários disponibilizados nas três instituições por meio do QR code não foram restritos apenas aos estudantes, mas foram abertos ao público em geral da comunidade, incluindo trabalhadores, colegas e frequentadores desses locais, para garantir uma ampla participação na pesquisa.

É importante ressaltar que, após uma pesquisa, verificou-se que a cidade de Ariquemes não possui uma casa de apoio ou acolhimento para a população LGBTQIA+. Portanto, a melhor forma de recrutar participantes para a pesquisa foi através da distribuição de QR codes em pontos estratégicos, como banheiros, bebedouros e locais onde a chance de estar sozinho é maior, a fim de não causar desconforto ou repressão por querer participar da pesquisa, garantindo assim que eles ficassem acessíveis e seguros para toda a comunidade.

Para as entrevistas, foram contatadas apenas as pessoas que atenderam aos critérios de inclusão e demonstraram interesse em participar. No primeiro contato, realizado por meio de mensagens, foi explicado brevemente o objetivo da pesquisa e combinado o local para a realização da entrevista.

Para coletar informações, a pesquisa seguiu três etapas, conforme orientação de Marconi e Lakatos ⁽¹³⁾. Inicialmente, foi feita uma busca de estudos já existentes sobre o assunto, ajudando a entender como o tema tem sido abordado e orientando o caminho da pesquisa. Em seguida, foram escolhidas as técnicas que seriam usadas para coletar dados. Por fim, antes de começar a coleta, foi decidido como os dados seriam registrados e analisados. Essas etapas garantiram uma organização eficiente da pesquisa e uma análise cuidadosa dos resultados.

Para iniciar a primeira fase, foram reunidos artigos de diversas fontes, como Scielo, Pepsic, periódicos da Capes, órgãos governamentais e da ANTRA. No total, foram encontradas 75 publicações relevantes, das quais 43 foram selecionadas para análise. Entre essas, cinco eram de origem internacional. Os artigos abordavam temas como identidade de gênero, educação, trabalho, família, políticas públicas e discriminação.



Os critérios de seleção dos artigos incluíram a abrangência temporal de 2018 a 2023, buscando também aqueles que apresentavam conceitos fundamentais e relevância direta para o objeto de pesquisa. Artigos anteriores a 2018 e que não contribuíram de forma significativa foram excluídos. Algumas pesquisas anteriores a 2018 foram incluídas para fornecer uma visão histórica e mostrar como a questão evoluiu ao longo do tempo. O objetivo foi estabelecer uma base sólida de informações para compreender os desafios enfrentados pela população trans no mercado de trabalho.

Para a segunda fase, optou-se por entrevistas semiestruturadas, uma abordagem mais flexível de acordo com Minayo ⁽¹⁵⁾. Isso implica na preparação prévia de perguntas relacionadas ao tema da pesquisa, mas permite que o entrevistador faça perguntas adicionais conforme necessário. Essa técnica possibilita uma conversa mais aberta e profunda, permitindo ao pesquisador explorar temas relevantes para os objetivos da pesquisa.

As entrevistas foram organizadas em cinco grupos temáticos: escola, família, trabalho, políticas públicas e outros temas mais gerais. Essa estrutura facilitou a condução das entrevistas, permitindo que os participantes compartilhassem suas experiências de vida de forma mais clara e organizada. Isso possibilitou que expressassem suas vivências no ambiente de trabalho e explorassem como diferentes eventos ao longo de suas vidas influenciaram suas oportunidades profissionais, tanto de maneira positiva quanto negativa.

O principal objetivo das entrevistas foi ouvir diretamente as pessoas que enfrentam diariamente a luta por um espaço que não deveria ser negado, e entender como é viver constantemente em busca de seus direitos. Ao dar voz a esses indivíduos para que compartilhassem suas experiências, foi possível obter uma compreensão mais profunda dos desafios enfrentados pela comunidade trans no mercado de trabalho.

No total, foram realizadas quatro entrevistas, sendo duas com mulheres trans e duas com homens trans, distribuídas de forma igualitária. Apesar das diferenças de gênero, todas as trajetórias de vida foram igualmente marcadas pela transfobia.

Antes de iniciar cada entrevista, foi explicado o propósito da pesquisa e esclarecidas quaisquer dúvidas que surgissem. Os participantes foram informados de que as perguntas poderiam ser pessoais e potencialmente desconfortáveis, e que, se necessário, poderiam receber apoio de um instituto local que oferece serviços de plantão psicológico. Além disso, foi explicado que as entrevistas seriam gravadas e foi apresentado o Termo de Consentimento



Livre e Esclarecido (TCLE) para autorizar a participação no estudo. Cada participante foi entrevistado uma única vez, com uma média de duração de uma hora por entrevista.

Para analisar os dados, foi adotado o método de análise de conteúdo de Bardin, o qual será detalhado no próximo tópico.

Procedimentos para análise de dados

Na terceira fase da pesquisa, a análise dos dados foi conduzida utilizando o método de Análise de Conteúdo, conforme proposto por Bardin ⁽¹⁶⁾. Essa abordagem consiste em um conjunto de técnicas organizadas com o objetivo de analisar as comunicações, sejam elas qualitativas ou quantitativas, permitindo inferências sobre as mensagens recebidas. Através de uma análise sistemática dos dados e da sua categorização, é possível obter uma compreensão mais profunda da realidade estudada.

As entrevistas realizadas foram gravadas e posteriormente transcritas. O conteúdo das transcrições foi então organizado e separado em quatro categorias principais: experiências durante o período escolar, dinâmicas familiares, questões relacionadas à empregabilidade e interação com as políticas públicas. Essa estruturação dos dados permitiu uma análise mais detalhada e uma compreensão mais abrangente das experiências compartilhadas pelos participantes.

As categorias de análise foram estabelecidas com base nas divisões feitas na própria estrutura das entrevistas, refletindo os tópicos mais discutidos e explorados durante os encontros. Essa escolha foi guiada pela relevância dos temas para a pesquisa e pelas experiências compartilhadas pelos participantes.

Os tópicos abordados incluíram a experiência escolar, a influência da família e as questões relacionadas ao trabalho. Esses temas foram selecionados devido à importância do ensino médio completo como critério de contratação em muitas empresas, bem como às dificuldades enfrentadas no ambiente escolar devido à transfobia. A família também foi um ponto central, considerando seu papel no apoio (ou falta dele) aos indivíduos trans e seu impacto nas decisões educacionais e profissionais.

Por fim, a categoria de trabalho foi escolhida como foco deste artigo, e as políticas públicas foram exploradas para entender como os participantes interagiram com o governo em busca de apoio e proteção. Esses tópicos forneceram insights valiosos sobre os desafios enfrentados pelos participantes e as barreiras encontradas em seu caminho.



Vale ressaltar que apesar de a pesquisa ter abrangido diversos tópicos e áreas da vida, este artigo tem unicamente como foco, apresentar, explorar e expor somente as dificuldades vivenciadas em relação ao mercado de trabalho.

Aspectos éticos

O projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) e recebeu aprovação, conforme parecer registrado sob o número 6.087.965. Este estudo adere às diretrizes estabelecidas na Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. Essa resolução visa garantir os direitos dos participantes da pesquisa e estabelecer os deveres éticos dos pesquisadores, assegurando o respeito à dignidade e ética dos envolvidos.

Os participantes foram devidamente informados sobre os potenciais riscos psicológicos envolvidos na pesquisa. Durante as entrevistas, é possível que os participantes experimentem sensações de cansaço, constrangimento ou desconforto. As perguntas feitas durante o processo podem evocar lembranças e reflexões sobre diversos aspectos da vida, incluindo sexualidade, família e trabalho. Diante dessas possibilidades, os participantes foram orientados sobre a disponibilidade de apoio psicológico por meio de um plantão específico para assistência, caso necessário.

Critérios de inclusão e exclusão

Os participantes desta pesquisa foram selecionados com critérios específicos. Foram escolhidos indivíduos com idades entre 14 e 50 anos, que se identificavam como pessoas transexuais ou travestis e estavam passando por um processo de transição de gênero, tendo adotado uma nova identidade que correspondia à sua experiência de gênero. Além disso, era necessário que os participantes residissem na cidade de Ariquemes para garantir a representatividade da população local nos dados coletados.

Em contrapartida, para assegurar a coesão, relevância e consistência dos dados coletados, foram excluídos os indivíduos que não atendiam aos critérios mencionados anteriormente. Isso incluiu aqueles fora da faixa etária de 14 a 50 anos e aqueles que se identificavam como cisgêneros. Além disso, participantes que não residiam na cidade de Ariquemes também foram excluídos. Esses critérios foram estabelecidos para manter o foco da pesquisa na população específica da cidade de Ariquemes.



Limitações

O processo de recrutamento de participantes para a pesquisa enfrentou alguns desafios. Embora inicialmente algumas pessoas tenham demonstrado interesse em participar, foi difícil agendar entrevistas devido a restrições de horário ou falta de resposta às mensagens. Além disso, houve casos de recusa em participar, possivelmente devido a preocupações com privacidade e medo. Esses obstáculos impactaram diretamente a limitação do número de participantes para as entrevistas, resultando em um total de 4 pessoas entrevistadas. Apesar disso, esses participantes foram capazes de fornecer resultados significativos para a pesquisa.

Resultados e Discussões

Conhecendo os participantes

Esta seção se dedica a apresentar os participantes que se dispuseram a fazer parte desta pesquisa. Dessa forma, ao longo da leitura, o leitor terá uma compreensão mais profunda do contexto e das vozes presentes.

Visando manter o sigilo das identidades das pessoas participantes desta pesquisa, os nomes foram alterados para preservar sua privacidade. Cada um dos participantes entrevistados recebeu um pseudônimo que não corresponde à sua real identidade.

Kamila

Kamila tem 26 anos e relata ter começado sua transição um pouco antes da pandemia, em 2019. Atualmente, mora com o irmão e a esposa dele, mas anteriormente residia com a mãe e a avó. De acordo com ela, depois de iniciar a transição, aproximou-se mais da mãe, e sua família, de maneira geral, aceitou a mudança tranquilamente. No entanto, o oposto aconteceu com o irmão. Kamila teve trabalho apenas antes da transição e enfrenta dificuldades em encontrar emprego desde então, estando atualmente desempregada.

Quando questionada sobre como foi o processo de descobrir que não se identificava com o gênero biológico, ela relata o seguinte:

Natural, não foi uma coisa, porque eu, quando era criança, eu já implorava aos céus para ser uma garota, eu não queria ser um garoto, não me via, tanto como quanto eu pensava em mim no futuro, nunca pensava em um homem,



nunca pensava em mim sendo um cara. Isso não entrava na minha cabeça de jeito nenhum (Kamila, 2023).

Gabriel

Gabriel tem 20 anos e não realiza terapia hormonal, mas pretende fazê-lo futuramente. Cortou o cabelo aos 16 anos, momento em que tomou a iniciativa de viver como homem. Foi criado por um tio e uma tia, morando com eles e um primo até decidir morar sozinho, aos 18 anos. Contou ter recebido uma aceitação razoável por parte dos parentes, mas, devido ao fato de já serem idosos, a situação era mais complicada. Por volta dos 14 anos, começou a trabalhar lavando carros e, atualmente, trabalha para a prefeitura como estagiário e à noite como garçom na modalidade CLT.

Gabriel conta que quando criança, ganhou uma bola que teve muito significado em sua autodescoberta:

Quando eu vim para o mundo e observei como é viver (...) e vi como eu vim, desde criança eu já observava que não aquilo que eu queria, não era aquela forma que eu queria viver, não era aquela forma, desde os meus 4 anos (...) por que foi a primeira vez que eu tive contato com um objeto masculino de realmente (...) e a partir desse idade que eu ganhei o primeiro objeto que foi uma bola de futebol, e ai sim partiu para (...) uma vivência (...) com que eu era realmente (Gabriel, 2023).

Vinicius

Vinicius tem 19 anos e começou sua transição no período escolar. Apesar de já ter tentado iniciar o tratamento hormonal pela rede pública, não obteve sucesso, encontrando sempre dificuldades no caminho. Na infância, morava com os pais e o irmão, mas recentemente passou a residir com os avós. Em relação ao trabalho, já realizou alguns serviços domésticos informais para familiares e conhecidos e, atualmente, busca um emprego formal, mas ainda não conseguiu.

Em um breve relato, Gabriel conta sobre o momento em que se descobriu como um homem trans:

Foi quando eu realmente estava ali pesquisando, quando eu fui ver uma lista, por exemplo, pesquisei no Google mesmo (...) não sabia como pesquisar nem nada. Aí como descobri que você é trans? Basicamente, (...) e aí apareceu ali muitos, muitos sentimentos que vocês poderia ter durante a sua vida. Que (...) poderia, né? Tipo. É você ser uma pessoa trans e aí eu fui lendo, fui lendo, fui lendo, eu basicamente tudo o que estava ali. Aí eu pensei, é, acho que eu realmente sou uma pessoa trans (Vinicius, 2023).



Vale ressaltar que Vinicius não descobriu sua identidade trans apenas porque pesquisou na internet. A ferramenta ajudou-o a dar um nome para algo que já sentia e experienciava, mas que não era capaz de nomear ou entender naquele momento. A internet não criou sua identidade; apenas ajudou-o a compreender melhor sua verdadeira individualidade.

Lilian

Lilian tem 36 anos. Apesar de ter se identificado como feminina desde a infância, começou sua transição aos 15 anos, momento em que passou a deixar o cabelo e as unhas crescerem, além de mudar suas vestimentas. A terapia hormonal começou quando era menor de idade, por volta dos 17 anos, e ela conseguiu fazer a cirurgia de redesignação sexual pelo Estado em 2022. Foi criada pela mãe e pelas avós, mas sempre recebeu o apoio de toda a família. Em relação ao trabalho, Lilian tem uma longa carreira: já trabalhou com maquiagens e estética, em clínicas, dando aulas e atendendo clientes; foi vendedora, gerente e coordenou campanhas. Atualmente, não está trabalhando.

Em um trecho de sua história, ela relata o momento na qual encontrou seu lugar no mundo:

Em 2001 eu fazendo uma pesquisa na biblioteca municipal de Ariquemes, (...) eu abri uma revista antiga, eu acho que não era a manchete, era uma revista antiga, aquelas dos anos 80 e tinha a história de uma mulher trans na Alemanha que ela era redesignada e ela era a mulher trans sem passabilidade, era um homem loiro que ainda tava em transição, mas tinha operado e vivia com uma mulher e ela se barbeava e tal, além daquela matéria, eu entendi que lugar do mundo que cabia a mim, que eu fui entender pela primeira vez, que eu fui falar em transexualidade, que era possível se tornar uma mulher, e ali parece que abriu um sol (Lilian, 2023).

Impacto da transfobia no mercado formal

Pensando no contexto de vida da população trans, muitos dos desafios enfrentados para adentrar no mercado de trabalho se iniciam na infância e persistem na vida adulta. Aqui serão expostas as dificuldades e barreiras enfrentadas pelos indivíduos transexuais e travestis na busca por inserção no mercado de trabalho na cidade de Ariquemes.

Como citado anteriormente por Benevides e Nogueira ⁽¹⁷⁾, 90% da população trans trabalha com a prostituição como forma de se manter. Além disso, de acordo com o Dossiê de Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2022, elaborado pela ANTRA ⁽¹⁸⁾, mais de 50% dos assassinatos de pessoas trans ocorrem na prostituição, justamente por estarem diretamente expostas nas ruas.



Muitas dessas pessoas acabam se deparando com a prostituição por não receberem o apoio familiar necessário. Calcula-se que em média, aos 13 anos, é a idade que as crianças que se assumem trans são expulsas de casa ⁽¹⁹⁾. E como consequência da expulsão de casa, muitas crianças abandonam os estudos e encontram na prostituição uma forma viável de se manter.

Apesar de muitas pessoas trans trabalharem na prostituição, isso não reflete a realidade das pessoas entrevistadas neste estudo. Por exemplo, Kamila relata que já recebeu propostas para se prostituir, mas nunca teve coragem de aceitar devido à compreensão dos riscos e da realidade envolvida nessa atividade.

Mesmo para aqueles que não escolhem a prostituição como uma opção, ainda enfrentam desafios consideráveis. Encontrar um emprego formal continua sendo difícil para pessoas que não se enquadram nos padrões tradicionais.

Vinda de um contexto social mais favorável, Lilian compartilha sua trajetória sob a perspectiva de alguém que teve mais oportunidades, experiências, vivências e que já recebeu diversas oportunidades ao longo da vida. É importante reconhecer as especificidades da vida de Lilian em relação ao suporte familiar, sua vida escolar, classe social e passabilidade¹. Ela reconhece as oportunidades que teve e entende que nem todas as transexuais e travestis compartilham das mesmas oportunidades, cujas jornadas de vida variam amplamente. Como ela mesma relata:

Eu tenho uma história um pouco diferente pelo recorte social da família, classe média, minha família ter me apoiado, ser branca, minha transição ter sido bem-sucedida, ter conseguido operar, ter sido redesignada. Então eu estou em um recorte. Não posso falar pela maioria das meninas, então eu tive várias oportunidades de trabalho, mas eu tenho consciência que pelo meu recorde que eu tive (Lilian, 2023).

Em sua carreira profissional, Lilian compartilha como o preconceito não se limita apenas à sua identidade transexual. Como mulher, ela também relata como o patriarcado e o machismo impactam sua vida:

Eu nasci louro, lindo, maravilhoso. Só faltava pôr a faixa de Bolsonaro presidente do Brasil, a família tinha expectativa de mim, que eu ia dominar o mundo, quando eu rejeitei ser este homem para me tornar uma mulher, eu

¹ Capacidade de uma pessoa transgênero de ser percebida ou "passar" como cisgênero. Habilidade de uma pessoa transgênero de não ser imediatamente identificada como transgênero por outras pessoas em situações sociais



estou negando o masculino para viver o feminino, já começa aí a loucura e o preconceito, o preconceito, a fome é feminina a desigualdade ela é feminina. Eu já trabalhei em empresa que eu ganhava menos por ser mulher, não por ser transexual (Lilian, 2023).

Neste contexto, é importante destacar que, embora a transfobia afete toda a comunidade trans, existem diferentes camadas de preconceito. As mulheres trans enfrentam desafios adicionais devido ao machismo e à rejeição do feminino, como mencionado por Lilian.

Uma pesquisa conduzida por Krizianowski Junior *et al.* ⁽¹⁹⁾ demonstra que homens trans geralmente recebem propostas de emprego mais favoráveis e melhores benefícios do que mulheres trans. As mulheres trans frequentemente são relegadas a trabalhos menos qualificados ou considerados mais "femininos". Além disso, a pesquisa destaca que as mulheres muitas vezes recorrem à prostituição como forma de sustento, enquanto os homens a utilizam para obter dinheiro extra.

Enquanto Lilian teve acesso a diversas oportunidades de emprego, para outros a realidade é bem diferente. Com 70% dos votos em Ariquemes nas eleições de 2022 indo para o candidato que defendia a "família tradicional brasileira" e o conservadorismo, conforme registros do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), a situação se torna ainda mais desafiadora. A inserção e a progressão profissional podem ser prejudicadas, uma vez que crenças e atitudes sociais têm um impacto direto nas oportunidades disponíveis.

Nesse contexto, Kamila compartilha uma experiência em que se candidatou três vezes para um emprego, passou por entrevistas em todas as ocasiões e, apesar de parecer que as entrevistadoras gostavam dela, algo sempre dava errado. Kamila observa: "Todas gostaram de mim, me indicaram. Mas, aparentemente quando o meu nome ia pra cima, né, pra poder ser aprovado. Achava algum problema. Que que não era passado para mim, obviamente".

Conforme apontado por Costa, Paulino e Lacerda ⁽²⁰⁾, o primeiro desafio que as pessoas trans enfrentam ao procurar emprego é o fato de seus nomes ainda não estarem retificados. Eles explicam que, durante o processo de busca por emprego, essas pessoas frequentemente se deparam com uma série de atos transfóbicos, que são tratados como algo comum dentro do ambiente de trabalho.

Um dos entrevistados, Gabriel, trouxe essa realidade para pesquisa, como o mesmo relata:

Antes de fazer a troca de nome as pessoas me olhavam e liam o nome antigo, isso foi uma coisa que me dificultou no começo quando (...) eu fui em busca do serviço de carteira assinada, porque quando eu chegava com o meu



currículo poderia ter o que for é a primeira coisa que eles olhavam era o nome, e sempre levantava a cabeça novamente pra ver pra confirmar que era aquilo, entendeu não era aquele tipo de entrevistador que olhava o currículo, que olhava lá o nome e chamava, senta por favor era o tipo de entrevistador que olhava o nome olhava novamente para confirmar se era aquilo e olhava novamente para corrigir (Gabriel, 2023).

Lilian teve uma experiência semelhante, em que a falta de retificação do seu nome foi uma barreira na busca por emprego. Lilian relata: “Foi difícil porque as pessoas me aceitavam. Aí, quando eu levava documento, não queria. Então cheguei a fazer teste na (...) e aí quando eu levei os documentos me falaram que não tinha vaga”.

O preconceito pode se manifestar de diversas formas durante uma entrevista, como ficou evidente nos relatos de Gabriel e Lilian. No entanto, Kamila descreve um caso em que o entrevistador demonstrou um interesse claramente maior em sua vida pessoal do que em suas qualificações profissionais. Após fazer várias perguntas de cunho pessoal, o entrevistador finalizou a entrevista informando que não havia vaga disponível para ela.

Começou a fazer perguntas, viu meus documentos assim, parou, olhou, olhou pra mim. E aí ele não tava me fazendo perguntas profissionais. Ele só fez perguntas pessoais, que qui eu estava fazendo aqui (...) com quem que eu morava, com que eu tava trabalhando aqui? (...) Você mora com quem? (...) de onde você veio? Perguntas pessoais, sabe? Nenhuma pergunta relacionada, ao que que eu fazia de trabalho, né, antes? (...) aí começou a fazer essas perguntas. Eu já achei estranho. Aí ele terminou assim. Aí ele falou, agradeço, mas a gente não tem trabalho aqui pra você. Foi assim ele falou a gente, não tem trabalho aqui pra você. Aí aquilo me pegou porque assim, se não tinha vaga, por que que estava fazendo entrevista? Poque que abriam a prova, porque que tavão entrevistando (Kamila, 2023).

Vinicius, de 18 anos, possui pouca experiência no mercado de trabalho, tendo trabalhado apenas informalmente para alguns parentes. Ele relata que, ao entregar currículos, utiliza seu nome masculino, mas ao ser chamado para as entrevistas, nota a surpresa nas reações das pessoas.

É claro que pessoas transgênero enfrentam desafios adicionais durante entrevistas de emprego. Além do estresse habitual associado aos processos seletivos, elas também precisam lidar com a transfobia. Essa realidade é corroborada por pesquisas de autores como Beckhauser ⁽²¹⁾, Hartmann ⁽²²⁾, Galvani e Rocha ⁽²³⁾, Almeida e Vasconcellos ⁽¹²⁾, Paniza ⁽²⁴⁾ e Krizianowski Junior *et al.* ⁽¹⁹⁾, que destacam que a eliminação de pessoas trans dos processos seletivos devido à transfobia é bastante comum.



As dificuldades enfrentadas no mercado de trabalho vão além das entrevistas. Para aqueles que conseguem superar a primeira fase, a transfobia no ambiente de trabalho se torna uma realidade. Costa, Paulino e Lacerda ⁽²⁰⁾ destacam que, quando um funcionário é alvo de preconceito por parte de colegas ou superiores devido à sua identidade de gênero, isso pode resultar em piadas preconceituosas, contribuindo para o adoecimento psicológico do funcionário ao longo do tempo e podendo levar ao desenvolvimento de transtornos psicológicos.

Lilian, em uma das entrevistas relata o seguinte:

Eu vivi situações assim, de uma colega de trabalho que eu treinei, eu ta atendendo, tipo, uma mãe e um rapaz. E aí ela vim e falar, ai me ajuda achar a calça tal fulano de tal, usa meu nome morto, tipo pra me invalidar, esse tipo de transfobia eu vivi, essa puxação de tapete, essa, me negar. Eu vivi. Foi muito doloroso pra mim (Lilian, 2023).

Uma pesquisa realizada com 935 pessoas por Sears ⁽²⁵⁾ visando falar sobre as experiências da população LGBT+ no local de trabalho, descobriu que:

Os funcionários transgêneros também eram significativamente mais propensos a sofrer discriminação com base em seu status LGBT do que os funcionários cisgêneros LGB: quase metade (48,8%) dos funcionários transgêneros relataram ter sofrido discriminação (serem demitidos ou não contratados) com base em seu status LGBT, em comparação com 27,8% dos funcionários LGB cisgêneros. Mais especificamente, mais do dobro dos trabalhadores transexuais relataram não ter sido contratados (43,9%) devido ao seu estatuto LGBT em comparação com os trabalhadores LGB (21,5%) (Tradução nossa)²

Gabriel também compartilhou uma experiência em que foi vítima de transfobia direta, quando o empregador lhe disse claramente que não o contrataria por ser quem ele é. Sobre essa experiência, Gabriel relata: “Já teve escritório também de chegar e falar assim: “moça a gente não contratamos pessoas com o tipo de sexualidade igual à sua, a gente está procurando pessoas para a imagem da empresa de outra forma”.”

Na mesma pesquisa, Sears ⁽²⁵⁾ destaca que "Um em cada cinco (20,8%) funcionários LGBT relatou ter sofrido assédio físico devido à sua orientação sexual ou identidade de

²Transgender employees were also significantly more likely to experience discrimination based on their LGBT status than cisgender LGB employees: Nearly half (48.8%) of transgender employees reported experiencing discrimination (being fired or not hired) based on their LGBT status compared to 27.8% of cisgender LGB employees. More specifically, over twice as many transgender employees reported not being hired (43.9%) because of their LGBT status compared to LGB employees (21.5%)".



gênero. Relatos de assédio físico incluíram 'socos', 'pancadas' e 'espancamentos' no local de trabalho" (Tradução nossa)³.

Gabriel relata que trabalha com atendimento ao público e é respeitado pelos colegas e chefes no local. No entanto, nem sempre recebe o mesmo respeito das pessoas de fora.

Já chegou pessoas já que realmente se falar com aquele tom de voz de quere, se pudesse naquele tom de voz, se pudesse naquele exato momento ele me mataria (...) ele tava querendo ali naquele momento colocar aquele tom de medo, que eu saísse dali (Gabriel, 2023).

A falta de relatos de Kamila e Vinicius sobre a transfobia no ambiente de trabalho pode ser atribuída ao fato de que Vinicius ainda não conseguiu nenhum emprego, estando no início de sua jornada profissional. Enquanto isso, Kamila só teve experiência de trabalho antes de sua transição e em um ambiente familiar, o que pode não ter exposto tanto à transfobia no ambiente de trabalho convencional.

O mercado de trabalho se apresenta como uma barreira significativa a ser superada para evitar que a população trans se veja obrigada a recorrer à prostituição como única alternativa viável. É evidente que o contexto político e social exerce uma influência direta nas oportunidades de trabalho disponíveis, e a predominância de visões conservadoras tem um grande impacto na inclusão e progresso profissional de pessoas trans.

O preconceito e a discriminação vão além do que é visível superficialmente; portanto, é fundamental a implementação de políticas que promovam a inclusão nas empresas, visando a equidade e combatendo atitudes preconceituosas e estigmatizantes. Reforçar ações que promovam a diversidade e respeitem as diferenças é essencial para criar ambientes de trabalho inclusivos e acolhedores.

As experiências no mercado de trabalho variam consideravelmente. Enquanto alguns conseguem empregos em ambientes mais inclusivos, outros enfrentam diariamente o preconceito. A transfobia persiste ao longo de toda a jornada profissional, desde a fase da entrevista até o ambiente de trabalho propriamente dito, tornando-se um problema crônico que precisa ser abordado.

Em resumo, este tópico destaca os desafios enfrentados pela população trans ao buscar oportunidades de emprego fora do mercado informal. Essas barreiras começam desde

³"One in five (20.8%) LGBT employees reported experiencing physical harassment because of their sexual orientation or gender identity. Reports of physical harassment included being "punched," "hit," and "beaten up" in the workplace."



a entrevista de emprego e se estendem ao ambiente de trabalho, manifestando-se por meio de atitudes transfóbicas por parte de gestores, colegas e clientes.

Considerações finais

Por meio desta pesquisa, foi possível observar que aqueles e aquelas que se descobrem trans e decidem realizar a transição acabam tendo suas vidas marcadas a partir dessa decisão. O preconceito, que muitas vezes começa na infância, com a escola e familiares, se estende para a vida adulta em espaços públicos e nas tentativas frustradas de ingressar no mercado de trabalho.

Quando voltamos nosso olhar para a questão debatida, a empregabilidade de pessoas trans no município de Ariquemes, os desafios vão desde a entrega do currículo, quando enfrentam a dúvida sobre qual nome usar – o de registro ou o social – se estendem até o momento em que conseguem ser contratados e precisam lidar com ambientes e colegas de trabalho transfóbicos.

A realidade é que todas as pessoas entrevistadas sofrem transfobia diariamente, seja no ambiente de trabalho para aqueles que já conseguiram um emprego formal, como em casa ou em ambientes sociais.

A cidade de Ariquemes carece de ações voltadas para a população LGBTQIA+, e quando se trata da população trans, parece haver uma barreira ainda maior. Em uma cidade com preceitos majoritariamente conservadores, muitos indivíduos têm dificuldades em compreender e aceitar a diversidade de identidades de gênero.

É necessário que as empresas passem a enxergar a população trans de uma nova maneira, reconhecendo que essas pessoas podem agregar valor ao ambiente de trabalho, e que suas identidades de gênero não as tornam menos capazes ou menos humanas. Além disso, é imprescindível uma maior atuação do Governo na criação de políticas públicas voltadas para essa população. Essas políticas devem focar na inclusão no mercado de trabalho e na capacitação, considerando que muitos são obrigados a desistir dos estudos para sobreviver. Também são necessárias ações que busquem educar e conscientizar a população cisgênero.

É fundamental que, além das empresas e do Governo, a população como um todo se conscientize e entenda a realidade da população trans, não permitindo que os espaços ao seu redor se tornem locais de intolerância e transfobia. O combate ao preconceito e à



transfobia precisa de uma mudança cultural, para que ações intolerantes não sejam mais comumente aceitas.

Os resultados da pesquisa revelam como a população trans de Ariquemes enfrenta barreiras significativas no mercado de trabalho, especialmente relacionadas à falta de apoio institucional e à discriminação. No entanto, essas dificuldades não são exclusivas de Ariquemes ou da região Norte; elas também podem refletir as realidades vividas por pessoas trans em outras partes do Brasil e do mundo, onde a inclusão no mercado de trabalho é limitada.

Essas descobertas apontam para a necessidade de políticas públicas mais eficazes que abarquem diversos contextos, a fim de combater a transfobia e promover a inclusão de maneira mais abrangente. A experiência de Ariquemes pode servir como um exemplo para outros municípios na elaboração de estratégias de apoio e inclusão da população trans no mercado de trabalho formal.

Referências

- 1 Jesus, JG de. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. Brasília; 2012.
- 2 Butler J. Regulações de Gênero. Cadernos Pagu, p. 249-274, jun; 2014.
- 3 Hafford-Letchfield T et al. What do we know about transgender parenting?: Findings from a systematic review. Health & Social Care in the Community, 2019;27(5):1111-1125.
- 4 Zakaria M, Halim A, Suhor M. Reaksi Responden Dalam Kalangan Transgender Dan Transeksual. Jurnal Ulwan. p 159-169; 2019.
- 5 Spizzirri G, Eufrásio R, Lima MCP *et al.* Proportion of people identified as transgender and non-binary gender in Brazil. Scientific Reports. 2021;11(21). Disponível em: <https://www.nature.com/articles/s41598-021-81411-4#citeas>.
- 6 Associação Nacional de Transexuais e Travestis. História; 2023. Disponível em: <https://antrabrazil.org/historia/>.
- 7 Transrespect versus Transphobia Worldwide (TvT). TvT Project; 2016. Disponível em: <https://transrespect.org/en/about/tvt-project/>.
- 8 Kachani M. Está em marcha uma revolução de mudanças das vivências trans. Revista Estadão; 2021. Disponível em: <https://brasil.estadao.com.br/blogs/inconsciente-coletivo/esta-em-marcha-uma-revolucao-de-mudanca-das-vivencias-trans/>.



- 9 Associação Nacional de Transexuais e Travestis. Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023. Brasília: ANTRA, 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2024/01/dossieantra2024-web.pdf>.
- 10 Pornhub Insights. O ano de 2022 em análise. 2023. Disponível em: <https://www.pornhub.com/insights/2022-year-in-review#categories>.
- 11 Kaffer KK *et al.* A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. In: Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. Porto Alegre; 2016.
- 12 Almeida CB de, Vasconcellos VA. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Revista Direito GV*, 2018;14:303-333.
- 13 Marconi MA, Lakatos EM. Técnicas de Pesquisa. São Paulo, Ed. Atlas; 2002.
- 14 Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. População Ariquemes; 2022. Disponível em: <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/ro/ariquemes/panorama>.
- 15 Minayo MCS, Costa AP. Fundamentos teóricos das técnicas de investigação qualitativa. *Revista Lusófona de Educação*, 2018;(40):11-25.
- 16 Bardin L. Análise de conteúdo. Ed. 70, São Paulo; 2016. (Original publicado em 1977)
- 17 Associação Nacional de Transexuais e Travestis. Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais no Brasil em 2018. Brasília: ANTRA; 2019. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2019/01/dossie-dos-assassinatos-e-violencia-contra-pessoas-trans-em-2018.pdf>.
- 18 Associação Nacional de Transexuais e Travestis. Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022. Brasília: ANTRA; 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.org/assassinatos/>.
- 19 Krizizanski Junior A *et al.* Acesso ao mercado de trabalho formal: desigualdades de gênero entre mulheres e homens trans. *Cadernos de Gênero e Tecnologia*, 2022;15(46):197-211, 2022.
- 20 Costa FV, Paulino BC, Lacerda LC. Responsabilidade civil por danos morais decorrente da transfobia no ambiente de trabalho: um estudo crítico dos critérios de quantificação do dano. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, 2022.
- 21 Beckhauser IM. Para que serve um nome? As experiências de indivíduos trans no acesso ao mercado de trabalho em Florianópolis. Florianópolis; 2016.
- 22 Hartmann JM. Transições e resistências: empregabilidade de mulheres trans e travestis em Florianópolis; 2017.
- 23 Galvani MC, Rocha WJ. Transgêneros e dificuldades enfrentadas para inserção no mercado de trabalho. Serra; 2018.



24 Paniza MDR. As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade. São Paulo; 2021.

25 Sears B et al. LGBT People's Experiences of Workplace Discrimination and Harassment. William Institute UCLA School of Law; 2021. Disponível em: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/lgbt-workplace-discrimination/>.



10.31072/rcf.v15i2.1434

Este é um trabalho de acesso aberto e distribuído sob os Termos da *Creative Commons Attribution License*. A licença permite o uso, a distribuição e a reprodução irrestrita, em qualquer meio, desde que creditado as fontes originais.



Open Access