



**Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto**  
**Programa de Pós-graduação em Psicologia e Saúde**

---

**RAFAEL GONÇALVES PRIMO**

**TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO: INSERÇÃO e  
VIVÊNCIA PROFISSIONAL**

**São José do Rio Preto**

**2020**

**RAFAEL GONÇALVES PRIMO**

**TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO: INSERÇÃO E  
VIVÊNCIA PROFISSIONAL**

Dissertação de Mestrado  
apresentada ao Programa de Pós-  
Graduação em Psicologia e Saúde,  
como parte dos requisitos para  
obtenção do Título de Mestre.

**ORIENTADORA: PROFA. DRA. MARIA JAQUELINE COELHO PINTO**

**SÃO JOSÉ DO RIO PRETO - SP**

**2020**

## FICHA CATALOGRÁFICA

**Primo, Rafael R.**

**Transexuais no Mercado de Trabalho: Inserção e Vivência Profissional** / Rafael Gonçalves Primo - São José do Rio Preto-SP, 2020.

**L, XLVIII.**

Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto – FAMERP. Programa de Pós-graduação em Psicologia e Saúde.  
Área de Concentração: Psicologia e Saúde.

Transsexuals in the labor Market: Insertion and Professional Experience

**Orientadora: Profa. Dra. Maria Jaqueline Coelho Pinto**

1. Transexualidade; 2. Mercado de trabalho; 3. Vivência profissional

**RAFAEL GONÇALVES PRIMO**

**TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO: INSERÇÃO E  
VIVÊNCIA PROFISSIONAL**

**BANCA EXAMINADORA**

**DISSERTAÇÃO PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE**

---

**Presidente e Orientadora: Maria Jaqueline Coelho Pinto**

**Instituição: Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto**

---

**1ª Examinador: Milene Soares Agreli**

**Instituição: UNIRP – Centro Universitário Rio Preto**

---

**2ª Examinador: Randolfo dos Santos Junior**

**Instituição: Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto**

**São José do Rio Preto, 14/07/2020**

## SUMÁRIO

Agradecimentos .....	iv
Lista de Anexos .....	v
Lista de Apêndices.....	vi
Lista de Tabelas .....	vii
Resumo .....	viii
Abstract .....	ix
Introdução.....	1
Objetivo .....	6
Método.....	6
Colaboradores .....	7
Materiais .....	8
Procedimento .....	9
Análise de dados .....	9
Aspectos Éticos .....	9
Resultados e Discussões .....	9
Conclusões .....	34
Referências.....	35

## **Agradecimentos**

Agradeço a Deus e a toda minha família, em especial ao Leonardo pelo incentivo e apoio nos momentos mais difíceis.

Agradeço a Profa. Dra. Jaqueline Pinto, minha orientadora por ter abraçado a ideia deste projeto, a todos os professores que transformaram minha vida desde meu ingresso, as colaboradoras do departamento de psicologia e pós-graduação e a CAPES pela oportunidade de realizar esta pós-graduação.

Ingressar em um programa de mestrado sempre foi um sonho e a partir de agora se torna realidade!

## **Lista de Anexos**

Anexo 1. Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa.....	40
--	----

## **Lista de Apêndices**

Apêndice 1. Questionário Sociodemográfico.....	43
Apêndice 2. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.....	46



## Lista de Tabelas

Tabela 1. Perfil Sociodemográfico dos homens transexuais.....	10
Tabela 2. Perfil Sociodemográfico das mulheres transexuais.....	11
Tabela 3. Categoria 1. Transição.....	13
Tabela 4. Categoria 2. Passabilidade.....	15
Tabela 5. Categoria 3. Vivência no mercado de trabalho.....	17
Tabela 6. Categoria 4. Preconceito.....	28
Tabela 7. Categoria 5. Sociedade.....	31

Primo, R. G. (2020). *Transexuais no Mercado de Trabalho: Inserção e Vivência Profissional* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto/SP.

## RESUMO

No contexto histórico do mercado de trabalho, observam-se grandes mudanças na relação empregador e empregado, no que diz respeito à ética profissional, direitos e deveres. Indivíduos que fogem de um “padrão” socialmente constituído, no caso, pessoas transexuais são discriminados e marginalizados, muitas vezes, com baixo apoio psicológico de sua rede familiar e social, pouco acesso à educação e, quando adultos, com dificuldades de inserção no mercado formal de trabalho. O objetivo do presente estudo foi compreender a inserção e a vivência profissional de pessoas transexuais no mercado de trabalho. Trata-se de uma pesquisa descritiva, transversal com delineamento qualitativo, na perspectiva fenomenológica. Foram colaboradores pessoas transexuais de gênero masculino e feminino, moradores na região do Noroeste Paulista. Os colaboradores foram recrutados por meio do método *snowball* ou “bola de neve”, amostra que utiliza cadeia de referências. As entrevistas foram realizadas por meio de um diálogo norteado pela seguinte questão: “*conte-me sobre sua inserção e vivência no mercado de trabalho*”. As entrevistas foram gravadas, transcritas na íntegra, e analisadas dando início a compreensão e interpretação do fenômeno indagado. Dos relatos dos colaboradores emergiram 5 categorias: Transição; Passabilidade; Vivências no mercado de trabalho; Preconceito e Sociedade. Revelaram que as suas vivências e experiências no mercado de trabalho mostraram suas dificuldades, preconceitos e despreparo das empresas em receber as pessoas trans, principalmente com relação a tratamento, nome social e desconhecimento de leis, que asseguram os direitos de transexuais. Evidencia também as diferenças encontradas entre homens e mulheres transexuais e o fator passabilidade, primordial para que a vivência da inserção no mercado de trabalho seja efetiva.

**Palavras-chave:** Transexualidade; Mercado de trabalho; Vivência profissional.

Primo, R. G. (2020). *Transexuais no Mercado de Trabalho: Inserção e Vivência Profissional (Dissertação de Mestrado)*. Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto/SP.

## **ABSTRACT**

In the historical context of the labor market, there are major changes in the relationship between employer and employee, with regard to professional ethics, rights and duties. Individuals who run away from a socially constituted “standard”, in this case, transgender people are discriminated and marginalized, often with low family psychological support, little access to education and, when adults, with difficulties in entering the formal labor market. The aim of the present study was to understand the insertion and professional experience of transgender people in the job market. This is a descriptive, cross-sectional study with a qualitative design, from a phenomenological perspective. Male and female transsexual people living in the northwest region of São Paulo were collaborators. The interviews were conducted through a dialogue guided by the following question: “tell me about your insertion and experience in the job market”. Employees were recruited using the snowball or “snowball” method, a sample that uses a chain of references. The interviews were recorded, transcribed in full, and analyzed, beginning the understanding and interpretation of the phenomenon being investigated. From the employees' reports, 5 categories emerged: Transition; Passability; Experiences in the labor market; Prejudice and Society. They revealed that the experiences and experiences in the labor market showed their difficulties, prejudices, unpreparedness of companies when receiving transsexuals, mainly in relation to treatment, social name and ignorance of laws, which ensure the rights of transsexuals. It also highlights the differences found between transsexual men and women and the passability factor, which is essential for the experience of insertion in the labor market to be effective.

**Keywords:** Transsexuality; Labor market; Professional experience.

## INTRODUÇÃO

A nossa sociedade está baseada em um sistema sexo/gênero. O sexo é atribuído ao indivíduo no momento de seu nascimento, se baseia em características biológicas, masculinas (macho) ou femininas (fêmeas) ou intersexo. Esse sexo geralmente é atribuído pela aparência de seu órgão sexual e aparelho reprodutor. O gênero refere-se a uma construção social, com a concepção de uma pessoa às categorias de gênero, masculino e feminino. Ao restringir sexo e gênero a esse modelo binário, todas as outras expressões de sexualidade fogem do dito “padrão” e acabam sendo excluídas e estigmatizadas (Bento, 2006; Porchat, 2014).

A maioria das pessoas são cisgêneras (do latim cis = “do mesmo lado”), ou seja, sentem que pertencem à categoria de gênero que corresponde ao sexo que lhe foi atribuído ao nascer. Já pessoas transgêneras (do latim trans = do outro lado – transexuais e travestis) manifestam sentimento comum de não pertencimento, ao gênero designado no nascimento a partir do sexo biológico. Neste contexto, ainda, podemos caracterizar os intersexuais, pessoas que nascem com características físicas que não permitem uma atribuição binária do sexo masculino ou feminino (Gaspodini & Falcke, 2018).

A transexualidade reflete o desejo de se viver e de ser aceito como pessoa e expressar o gênero sentido, construído social e psicologicamente. Construção que vai contra o senso comum do modelo homem-mulher (Siqueira, 2019).

Desde muito pequenos somos submetidos a um determinismo biológico relacionado a nosso gênero, que nos define em vários aspectos como: nomes, cores de roupas, brinquedos, formas de se comportar, etc. A educação que recebemos de nossa família e da sociedade no geral, também dependerá destes fatores, o que se torna modelo de como devemos ser e agir durante toda a vida.

Para Dinis (2013) o conceito de homem ou mulher não possui conexão direta com a estrutura biológica do indivíduo, ele se caracteriza por construções histórico-culturais, de forma que entendemos conceitos de masculinidade e feminilidade conforme a localização geográfica e o momento histórico em que o indivíduo vive.

Essa visão de que apenas os gêneros, masculino e feminino são genuínos e verdadeiros, acabam levando todas as outras formas de expressão da sexualidade e subjetividade que transitam entre os gêneros e que não se enquadram dentro desse sistema binário, a exclusão e, ao estigma, ou até mesmo, a uma categorização patológica (Giongo et al. 2012, Agreli, Zerbinati, & Bruns, 2018).

No entanto, algumas pessoas vivem um constante sofrimento psíquico em aceitar essa condição social por possuírem desejos, características e comportamentos que saem do padrão social e desta normativa cisgênera (Souza, 2013).

A esse padrão de comportamento social masculino e feminino chamamos de papel de gênero, culturalmente determinado e historicamente circunscrito, esperados para homens e mulheres. É geralmente influenciado pelo estereótipo de gênero, que associa o macho ao menino/homem e a fêmea à menina/mulher, atribuindo padrões rígidos, normativos e determinados de aparência, comportamento e personalidade (Catelan & Costa, 2015).

De acordo com Sampaio e Coelho (2012) a transexualidade também pode ser definida como o sentimento de não poder corresponder às expectativas definidas socialmente pelo seu sexo biológico. Muitas pessoas trans podem encontrar rejeição e hostilidade social devido não corresponder ao papel social atribuído ao gênero (Winter et al. 2016).

Em relação à orientação sexual - atração afetivossexual por pessoa de gênero diferente (hetero); e, do mesmo gênero (homo) ou de mais de um gênero (bi), quando refere à noção de que existe um padrão, isto é, o heterossexual, considerando-se apenas os gêneros masculino e feminino e que é o “normal”, passa-se a sustentar relações com base na superioridade da heterossexualidade (Gaspodini & Falcke, 2018). Este padrão social heteronormativo no qual somos embutidos é marcado por dores e dificuldades, principalmente, pelo preconceito as diferenças (Arán, Zaidhaft & Murta, 2008).

Igualmente, estes fenômenos criam uma tensão psicológica, que afeta a saúde e o desenvolvimento da sexualidade. De acordo com Bento (2008) indivíduos que abrangem as identidades trans: transexuais, travestis e transgêneros são discriminados, marginalizados e expulsos da sua participação na sociedade, muitas vezes com baixo apoio psicológico familiar, acesso à educação e, quando adultos, encontram dificuldades de inserção no mercado formal de trabalho, o que, considerando o paradigma econômico atual, teria repercussões na saúde e no acesso à mesma.

No que se refere à saúde, este segmento precisa de um diagnóstico ou/e de um laudo médico para o acesso às suas necessidades em saúde decorrentes do seu processo de transição. Esse fato gera desconforto, e sofrimento mental, assim como, uma persistente desvantagem adaptativa e de exclusão social (ARÁN, 2006). Um diagnóstico que condiciona a autonomia da/o sujeita/o, em suas liberdades individuais, e na sua própria integridade física e psíquica, garantidas pelos Direitos Humanos.

Paul B. Preciado, nascido Beatriz Preciado, filósofo Espanhol transgênero, corrobora dizendo que:

“Mudar de sexo não é, como quer a guarda do antigo regime sexual, dar um salto para a psicose. Mas também não é como pretende a nova gestão neoliberal da diferença sexual, um mero trâmite médico-legal que pode ser completado durante a puberdade para dar lugar a uma normalidade absoluta. Um processo de redesignação de gênero em uma sociedade dominada pelo axioma científico-mercantil do binarismo sexual, onde os espaços sociais, trabalhistas, afetivos, econômicos e gestacionais estão segmentados em termos de masculinidade ou feminilidade, de heterossexualidade ou homossexualidade, é cruzar aquela que talvez seja, juntamente com a raça, a mais violenta das fronteiras políticas inventadas pela humanidade. Cruzá-la é ao mesmo tempo saltar uma parede vertical interminável e caminhar sobre uma linha desenhada no ar. Se o regime heteropatriarcal da diferença sexual é a religião científica do Ocidente, então mudar de sexo só pode ser um ato de heresia” (El País, 2019).

Segundo Dias e Bernardineli (2016) uma visão biologizante, caracteriza como fora da ordem natural, toda e qualquer manifestação considerada como desvio de sexualidade, acarretando ao indivíduo, consequências como a ruptura de relações familiares e sociais, a ineficiência na conclusão dos estudos, que por sua vez, gera dificuldade na inserção no mercado de trabalho.

Uma pesquisa realizada pela ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), afirma que 90% das mulheres transexuais e travestis recorrem à prostituição como meio de sobrevivência, tendo em vista a dificuldade em encontrar

uma oportunidade no mercado de trabalho formal (Licciardi, Waitmann & Oliveira, 2015).

No mercado de trabalho atual, observam-se grandes mudanças na relação empregador e empregado no que diz respeito à ética profissional, respeito, direitos e deveres. Neste contexto, muito se discute sobre questões ligadas à raça, classe social, idade e escolaridade. No entanto, aspectos relacionados à identidade de gênero e orientação sexual ainda é pouco discutido no contexto do trabalho. A identidade de gênero é construída na interface com o ambiente disponível na infância e segue por todo ciclo do desenvolvimento humano. Diz respeito a uma auto-percepção e auto-identificação independente do sexo biológico (Winter et al. 2016).

Na representatividade do trabalho na vida humana, torna-se necessário um aprofundamento em relação à inserção destes indivíduos no mercado de trabalho, bem como a aspectos psicossociais em seu cotidiano no ambiente organizacional.

Trazendo este contexto ao mercado de trabalho e a vida profissional isso não é diferente. As taxas de inserção por parte dos transexuais no mercado formal é abaixo da média, isso se agrava com a falta de políticas públicas, que sejam voltadas inclusive para a proteção física do transexual, sendo assim, é difícil pensar em maneiras de inserção no mercado de trabalho (Cid, 2008).

Segundo Coimbra (2011) a sociedade classifica algumas profissões como sendo aceitáveis para que pessoas transexuais desempenhem, como cabelereiro ou esteticista. No entanto, este preconceito social faz com que as competências técnicas e intelectuais destes indivíduos sejam limitadas, utilizando como critério a identidade de gênero do mesmo.



No Brasil, existem políticas públicas direcionadas aos transexuais e travestis voltadas para prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, mas não existem políticas voltadas à inclusão na escola e no mercado de trabalho. (Andrade, 2012). A Constituição Federal (CF) prevê como principal objetivo a promoção do bem de todas, sem preconceitos com base em qualquer forma de discriminação (art. 3º, IV). No Estado de São Paulo, a Lei n. 10.948/2001, regulamentada pelo Decreto n. 55.589/2010, estabelece penalidades em caso de discriminação contra pessoas homossexuais, bissexuais e transgêneros, sendo as empresas passíveis de punição (art. 3º).

Dias e Bernardineli (2016) corroboram dizendo que há uma intolerância a transexuais nos diversos âmbitos sociais, inclusive no mercado de trabalho. Existe um número considerável de transexuais fora do mercado de trabalho, submetendo-se a outros tipos de empregos informais e até a prostituição para garantir seus direitos básicos a vida.

Assim, considerando a importância desse tema e em busca de compreender os significados e sentidos da vivência de transexuais no mercado de trabalho foram elaborados os objetivos deste estudo.

## **OBJETIVO**

### **Objetivo Geral**

Compreender a inserção, significados e sentidos atribuídos por transexuais à vivência profissional no mercado de trabalho.

## MÉTODO

### Delineamento do Estudo

Trata-se de uma pesquisa qualitativa na abordagem fenomenológica. A fenomenologia tem como preocupação central a descrição da realidade e como intenção acessar o mundo subjetivo do fenômeno em questão. Para Amatuzzi (2009) a abordagem fenomenológica é um método de pesquisa qualitativa que “designa o estudo do vivido, ou da experiência imediata pré-reflexiva, visando descrever seu significado; ou qualquer estudo que tome o vivido como pista ou método. É a pesquisa que lida, portanto, com o significado da vivência”.

Num processo de análise de um fenômeno fundamentado no paradigma fenomenológico, o pesquisador deve assumir uma postura de colocar em “suspensão de juízo de valores”, chamada de “redução fenomenológica”, o conhecimento *a priori* acerca do fenômeno que pretende investigar, desta forma, superando o impasse existente entre subjetividade e objetividade, porém sem adoção de postura de neutralidade, mas sim de intencionalidade em relação ao fenômeno estudado, uma vez que é a nossa consciência que atribui sentido e significado ao mundo (Bruns, 2003).

Assim, adotou-se como método nesse estudo a pesquisa qualitativa com pessoas transexuais de gênero masculino ou feminino, moradores na região do Noroeste Paulista. As entrevistas foram realizadas pela perspectiva fenomenológica, a qual consiste num diálogo norteado por uma questão, no caso dessa pesquisa: “*Conte-me sobre sua inserção e vivência no mercado de trabalho*”. Durante sua realização elas foram gravadas e, posteriormente transcritas e analisadas para

extração das informações coletadas. As entrevistas foram realizadas em local seguro, definido pelo pesquisador ou pelos colaboradores, garantindo desta forma, o sigilo e a integralidade das informações coletadas.

Como em Amatuzzi (2003) a escolha se dá em chamar aos sujeitos participantes, colaboradores (as), uma vez que a fenomenologia não lida com sujeitos apenas como fornecedores de informações, mas com indivíduos que colaboram com o estudo.

### **Colaboradores**

Transexuais que foram recrutados conforme a amostragem por cadeias de referência, ou seja, utilizando-se, para o recrutamento dos colaboradores da pesquisa, a técnica metodológica *snowball* também chamada *snowball sampling* (Biernacki & Waldorf, 1981). Técnica, esta, conhecida no Brasil como “amostragem em Bola de Neve”, ou “Bola de Neve” ou, ainda, como “cadeia de informantes” (Penrod, et al 2003) e (Goodman, 1961 apud Albuquerque, 2009).

Inicialmente se utiliza uma espécie de informante-chave ou documento necessário para alcançar pessoas dentro da população geral, que tenham o perfil necessário para a realização da pesquisa. O primeiro contato foi realizado por meio do grupo social do pesquisador, após o término da primeira entrevista, solicita-se que o participante realize uma nova indicação de outras pessoas que possuam o perfil e as características necessárias para a pesquisa, partindo de sua rede de contatos pessoal. Desta forma, a amostragem da pesquisa foi crescendo gradativamente até que a amostra necessária fosse atingida.

**Crêterios de Inclusão:**

Transexuais do gênero masculino e feminino, que aceitaram participar da pesquisa.

**Crêterios de Exclusão:**

Transexuais do gênero masculino e feminino que não tenham vivenciado a inser o e vivência profissional no mercado de trabalho formal.

**Materiais**

- ✓ Questionário sócio demográfico (Apêndice 1), criado pelo próprio pesquisador com dados referentes   idade, situa o trans, profissão, escolaridade, estado civil, religião, cor e renda mensal.
- ✓ Entrevista compreensiva gravada e previamente orientada, consentida pelos colaboradores.

**Procedimento**

Após o convite, aqueles que aceitaram participar, além de terem suas d vidas esclarecidas em rela o   pesquisa, assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Apêndice B), que garante que suas identidades e informa es oferecidas ao pesquisador serão mantidas em sigilo. Os interessados deixaram os seus contatos, para, posteriormente, definir horários e locais para as entrevistas individuais, respeitando a conveniência e as condi es de privacidade dos colaboradores.

## **ANÁLISE DE DADOS**

De posse dos relatos, submetemos a análise de dados e informações coletadas por meio das entrevistas, a qual Amatuzzi (2007); Bruns (2007), propõem que seja constituída em quatro momentos distintos: 1. Transcrição na íntegra dos depoimentos e após leitura ampla, 2. Elaboração e discriminação das “unidades de significado”, 3. Agrupá-las em categorias que expressem o insight psicológico encontrado no discurso do colaborador. 4. Integrar os insights das “unidades de significado” em temas ou categorias divergentes/convergentes, o que acarretará em uma melhor compreensão da estrutura geral do fenômeno indagado.

Os depoimentos foram submetidos à análise qualitativa na abordagem fenomenológica, na busca de compreender os significados e sentidos atribuídos pelos colaboradores (as) as suas vivências.

## **ASPECTOS ÉTICOS**

O estudo foi encaminhado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa da FAMERP, de acordo com a Resolução do CNS 466/12 (BRASIL, 2012) e recebeu o parecer de nº 3.088.529, em 17 de dezembro de 2018 (anexo I).

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

A coleta de dados foi realizada no período de abril de 2019 a junho de 2019. No total, o estudo foi realizado com uma amostra de 10 colaboradores/as cujos perfis encontram-se na Tabela 1 e Tabela 2. Os nomes dos colaboradores foram substituídos por pseudônimos a fim de preservar suas identidades. Em seguida serão apresentadas as categorias de significados que emergiram a partir das

leituras dos depoimentos transcritos, as quais serão seguidas de análise compreensiva.

### Perfil dos colaboradores

**TABELA 1.**

Perfil dos colaboradores - homens transexuais

<b>Nome</b>	<b>Breno</b>	<b>Carlos</b>	<b>Gustavo</b>	<b>Marcos</b>	<b>Olavo</b>
<b>Estado Civil</b>	União estável	Casado	Solteiro	Solteiro	Casado
<b>Com quem mora?</b>	Esposa	Família/Esposa	Família	Família	Família/Esposa
<b>Alguma atividade remunerada?</b>	Não	Sim	Sim	Não	Sim
<b>Qual</b>	-----	Emprego autônomo	Emprego Fixo	-----	Emprego Fixo
<b>Profissão</b>	Financeiro	Vendedor / Barbeiro	Diretor de Análise	-----	Analista Comercial
<b>Renda mensal</b>	Nenhuma	Até 1.530,00	2.550,00 a 4.080,00	Nenhuma	1.530,00 a 2.550,00
<b>Nível de Escolaridade</b>	Ensino superior incompleto	Ensino médio (técnico)	Ensino superior incompleto	Ensino superior completo	Ensino superior completo
<b>Filhos</b>	Não	Não	Não	Não	Não

A tabela 1 demonstra o perfil socioeconômico da amostra dos homens transexuais. Notamos que nenhum colaborador mora sozinho, vivendo com companheira ou sua família. A maioria (n=3) está em um casamento ou união estável.

Três (3) colaboradores exercem atividade remunerada, 2 com empregos fixos e 1 exercendo trabalho autônomo, com salário médio de R\$ 1.530,00. A média salarial nacional do Brasil é de R\$ 2.340,00, segundo pesquisa publicada pelo Estado de Minas, citando a 58ª Pesquisa Salarial da Catho. Dados que demonstram que os colaboradores da amostra estão abaixo da média salarial nacional.

Com relação ao nível de escolaridade, 2 possuem nível superior completo, 2 incompleto e 1 colaborador com ensino técnico completo. Segundo uma pesquisa divulgada pela Revista VEJA, o IBGE diz que metade dos brasileiros possui ensino fundamental completo. O que demonstra que a amostra está acima da média de escolaridade nacional.

## TABELA 2

Perfil de colaboradores - mulheres transexuais

<b>Nome</b>	<b>Érica</b>	<b>Gisele</b>	<b>Paula</b>	<b>Soraia</b>	<b>Vera</b>
<b>Estado Civil</b>	Solteira	Casada	Solteira	União Estável	Solteira
<b>Com quem mora?</b>	Amiga	Companheira	Família	Família	Família
<b>Alguma atividade remunerada?</b>	Sim	Sim	Não	Sim	Sim

<b>Qual</b>	Emprego autônomo	Emprego autônomo	-----	Emprego autônomo	Emprego fixo
<b>Profissão</b>	Diarista	Cabelereira	-----	Cabelereira	Recepcionista
<b>Renda mensal</b>	Até 1.530,00	1.530,00 até 2.550,00	Nenhuma	Nenhuma	1.530,00 até 2.550,00
<b>Nível de Escolaridade?</b>	Ensino médio	Ensino médio	Ensino médio incompleto	Ensino médio	Ensino superior completo
<b>Você tem filhos?</b>	Não	Não	Não	Não	Não

A tabela 2 demonstra o perfil socioeconômico da amostra das mulheres transexuais. Notamos que assim como os homens transexuais, nenhuma colaboradora mora sozinha, vivendo com sua família, companheira ou amiga. Ao contrário da amostra de transexuais masculinos, a maioria (3), está solteira.

Três (3) colaboradoras exercem atividade remunerada, 3 exercem trabalho autônomo e 1 com trabalho fixo. Essa diferença entre trabalho autônomo pode refletir sobre a passabilidade, e dificuldade em encontrar empregos fixos, que veremos nas próximas tabelas. O salário médio também é de R\$ 1.530,00, abaixo da média salarial nacional do Brasil que é de R\$ 2.340,00. Com relação ao nível de escolaridade, 3 possuem o ensino médio completo, 1 ensino médio incompleto e 1 nível superior completo. A amostra está acima da média de escolaridade nacional, no entanto, abaixo da amostra dos homens transexuais.

### **Análise compreensiva dos relatos**



De posse dos relatos pôde-se levantar as seguintes categorias de significados emergidas: **1. Transição; 2. Passabilidade; 3. Vivências no mercado de trabalho; 4. Preconceito; 5. Sociedade.**

**Categoria 1. Transição** – Nesta categoria os colaboradores falaram sobre como se deu a transição.

Nome	Relato
<b>Breno</b>	“Minha transição começou aos 18 anos. Não tive emprego antes. Minha experiência veio no mesmo período do início da procura pelo trabalho”.
<b>Carlos</b>	“Comecei há dois anos minha transição e trabalhava numa rede de pizzarias”.
<b>Marcos</b>	“No momento da transição ainda não trabalhava. Estava cursando a faculdade de psicologia então não precisei procurar emprego. A faculdade me ajudou muito com o nome social. Na época, demorou o processo todo 1 ano”.
<b>Olavo</b>	“Comecei minha transição mais ou menos na minha adolescência, com 14, 15 anos. Comecei um tratamento psicológico, me preocupei muito com minha saúde mental. Nesse momento, na verdade, nem tinha ouvido a palavra trans, não sabia de nada. Até então eu era uma pessoa homossexual, mas que tinha um sério problema em não entender meu corpo, meu comportamento físico, minha aparência, meu jeito, minhas coisas, meu espaço no mundo. Tudo bem sou uma mulher, gosto de mulher, tudo bem. Mas tem alguma, que vai para algum outro lugar, mas até pela maturidade, não me enquadrava em padrão nenhum de gênero. Era louco para trabalhar, para ser útil”.
<b>Érica</b>	“Eu tive uma juventude feliz, tive uma vida trabalhista boa mesmo eu tendo algo no meu corpo que não me pertence. Tinha dúvida porque eu tenho algo no meu corpo que não me pertence. O fato de não desejar ter aquela sexualidade me

incomodou por 57 anos, fiz minha cirurgia com 57 anos”.

“Nos anos 80, na década de 80 houve o processo que eu precisava me manifestar, mesmo tendo a obrigatoriedade de respeitar tabus da sociedade, regras, enfim. Mas aos 20 anos de idade já senti que não tinha mais o mundo alternativo para eu criar. Era verdade o que eu sentia, era verdade o que eu era. Era mais verdade ainda o que eu gostaria de ser. Até mesmo porque na década de 80 já se ouvia rumores da cirurgia transformatória. Houve um acender de esperança. Mesmo que tardiamente, realizei meu sonho baseado nessa esperança de que um dia ser diferente. Mas mesmo antes da cirurgia a Erica já existia.

---

Dois (2) dos colaboradores que abordaram o tema, relatam que o processo de transição se deu anteriormente à suas inserções no mercado de trabalho e três (3) dos colaboradores relatam que a transição veio quando já estavam no trabalhando.

Marcos destaca em sua fala a contribuição da faculdade com seu nome social e que este auxílio o ajudou consideravelmente. De acordo com Cid (2008) entende-se por nome social aquele pelo qual a pessoa se identifica e é identificada pela sociedade. Neste caso, o nome civil é alterado pelo nome social.

Outro destaque está no relato de Érica, que retrata o anseio pela transição e mudança iniciada aos 20 anos e o desejo de “concretizar” sua transição com procedimento cirúrgico aos 57 anos. Frente a este cenário, Arán e Murta (2009) afirmam que, para muitas pessoas, no processo de transição o procedimento cirurgico se apresenta como a única possibilidade de inclusão social, e a partir do momento em que há a possibilidade de “se adequar” ao padrão, o processo é valorizado.

Segundo Varella (2020) no estado de São Paulo, cerca de 70 mulheres transexuais estão agendadas para ser atendidas até 2021 pelo SUS. O processo é

complexo, demanda avaliações psicológicas e psiquiátricas durante um período de até 3 anos, com avaliações e encaminhamento ou não para cirurgia.

#### TABELA 4

**Categoria 2. Passabilidade** – nesta categoria os colaboradores falaram sobre a sua visão sobre passabilidade.

Nome	Relato
<b>Breno</b>	<p>“Sempre tive passabilidade. Minha voz já era grossa. Engrossou mais após os hormônios. Se você tem passabilidade é uma coisa, se você não tem, é outra. Nunca tive problema com relação a sociedade”.</p> <p>“Acredito quem não tem passabilidade deve ser uma tristeza diária, deve ser horrível, o público feminino deve ser sofrer mais com isso”.</p>
<b>Carlos</b>	<p>“Na empresa, no início não tinha passabilidade, porque não tomava hormônio ainda”.</p> <p>“Passabilidade é fácil para os meninos. Para as meninas já mais complicado. Que elas são visíveis, né? Você vê pouquíssimas no mercado de trabalho. Existem empresas com vagas específicas”.</p>
<b>Olavo</b>	<p>“A passabilidade é muito bem aceita. Praticamente você não vai ter problema. O problema é quando, por exemplo, as meninas que tem muito mais problemas que nós, homens. Porque eu homem, ganho um poder social muito grande e já as mulheres já não tem isso, a gente vive uma cultura infelizmente machista, querendo ou não, isso é verdade”.</p>
<b>Paula</b>	<p>“Uma coisa que eu acho hoje em dia é assim, quando a gente sai para entregar currículo, as mulheres que não tem tanta passabilidade, tem os traços mais masculinos, essas feições a mais do estereótipo que a sociedade impõe. Quando a gente entrega pros funcionários, sem que o gerente esteja lá é uma coisa. Aí o gerente chama ou o RH, ou o psicológico para a entrevista eles se espantam quando a gente chega lá”.</p>

**Soraia**

“Hoje em dia, todo público sexual pode trocar o documento, rápido. Mas se a pessoa não tem tanta passabilidade, ela não é contratada, se ela aparenta, tem traços masculinos ou uma voz mais grossa ou algo do tipo eles não contratam, veem a gente como um bicho de sete cabeças. Não mais o documento, é a passabilidade. As vezes a pessoa tá ali, quer uma oportunidade, mas ela não consegue”.

---

Todos os colaboradores desta categoria trazem a passabilidade como um meio de aceitação social e facilidade para conseguir entrar no mercado de trabalho. Jesus e Alves (2012) afirmam que passabilidade se refere a ‘passar pelo sexo eleito’ e foi popularizada e atualizada no interior do paradigma de conexão entre pessoas trans no Brasil e no mundo. Em outras palavras ela permite que a pessoa transexual “passe” como seu gênero de identificação e que ninguém perceba seu sexo biológico.

Dentre os relatos fica evidente a diferença entre homens e mulheres trans no que emerge a esta categoria, ou seja, homens trans possuem uma maior passabilidade que as mulheres trans. Conforme fala do colaborador Carlos, *“elas são mais visíveis, né?”*, a colaboradora Soraya reforça: *“se você tem voz mais grossa e traços masculinos eles não te contratam, veem a gente como um bicho de sete cabeças”*.

Para Dias e Bernardelli (2016) é indiscutível que a dificuldade das mulheres trans em se inserirem no mercado de trabalho advém não somente da falta de acesso aos estudos ou qualificação, mas principalmente da aparência e condição de transgeneridade, concomitantemente ao fato de que por vezes os empregadores tratam a fator aparência como prioritário ao potencial profissional.

Outro ponto de destaque encontra-se na fala do colaborador Olavo que retrata o poder social ganho por se tornar homem após sua transição, ou seja, ao me tornar um homem trans tenho todos os ganhos eleitos socialmente a o gênero masculino.

Para Welzer (2001) o paradigma da dominação masculina divide homens e mulheres na sociedade em grupos hierárquicos e dá privilégios aos homens à custa das mulheres. Desta forma, a dominação masculina produz a homofobia para que com ameaças, os homens se calquem sobre esquemas ditos normais de virilidade

## TABELA 5

**Categoria 3. Vivência no mercado de trabalho** – nesta categoria os colaboradores falaram sobre suas experiências no mercado de trabalho.

Nome	Relato
<b>Breno</b>	<p>“Nunca tive problema, pois já iniciei no mercado como homem. Meu único problema lá, foi, como eu “passo”, eles me pediram documentos masculinos. E eu não tinha certificado militar. Nunca me alistei. Como não tinha o certificado, eu revelei que era trans. Entreguei o processo e o RH aceitou. Como o chefe era homossexual, acredito que ele aceitou mais. Acredito que a relação com homossexuais seja mais tranquila”</p> <p>“No meu segundo emprego já tinha reservista, então nunca comentei e ninguém de lá sabe até hoje”</p>
<b>Carlos</b>	<p>“Tive dificuldade com meu nome social, por já estar trabalhando em um mesmo local durante a transição, as pessoas não me chamavam pelo nome social, me chamavam pelo nome de batismo. Além de não me chamarem pelo nome, não me chamavam por ele. Fui demitido de lá, mas acho que não é por isso. Tive problema com crachá”</p> <p>“No segundo emprego, já tinha mais passabilidade, já tomava hormônio e tinha todos os documentos. Não tive problemas. A</p>

---

empresa não sabia, nunca surgiu o assunto e também nunca disse” “Sinto que a passabilidade faz toda a diferença no mercado. Ter a documentação também”

“Não vejo necessidade de vagas específicas para trans. Vemos muitas vagas trans, mas não específicas para cá, mais capital”.

“Acredito que os homens trans tem os privilégios de ser homem”.

**Gustavo**

“No meu primeiro emprego tive muito problema. Eles eram bem preconceituosos. Cheguei lá com meu nome social, beleza, tranquilo. O entrevistador disse: “você pode começar quando?” Disse que podia começar. Então ele me disse para levar minha documentação e começar na segunda. Chegando lá com a documentação feminina, ele me perguntou: “mas você não é homem?” Disse sou homem trans aí ele perguntou você é homem ou é trans? Porque não posso aceitar uma pessoa assim na minha empresa”. Depois ele veio atrás querendo me dar a oportunidade, mas eu não quis. Depois disso, ele me indicou para outra vaga. Fiquei com receio de fazerem maldade, mas fui. Depois de um tempo, percebi que estava sendo prejudicado lá dentro. Me colocavam no caixa, faltava dinheiro, me culpavam. Uma funcionária antiga me acusou de agarrá-la no estoque. Pedi que provassem já que tinha câmera, mas acabei pedindo as contas. Depois não fui mais atrás de outro emprego. Comecei a trabalhar na empresa da minha família. Hoje é bem tranquilo. Sou diretor de análises. Todos os funcionários me respeitam, muitos não sabem. Uso o banheiro masculino. Hoje é bem tranquilo”

“Cheguei como ajudante, fazia de tudo. Depois de alguns meses, subi de cargo. Fui mostrando cada vez mais. Não é porque é da minha família que cheguei aqui. Tem outro sócio que lida direto comigo e diz que mereço ou não subir de cargo. Ali sou tratado como todo mundo”.

**Marcos**

“Quando inicie os estágios na faculdade, minha aparência já era bem masculina. Não gosto de comentar, nunca precisei comentar. Sempre me apresentei com nome social. Tinha medo quando comecei, porque sempre passei por constrangimento

em médicos, carteirinha era um nome e meu nome era outro”

“No convívio nos estágios acho que ninguém nunca nem desconfiou, porque ninguém nunca perguntou, nem comentou nada”.

### **Olavo**

“Com 15 anos comecei a ser aprendiz. Nunca esqueço quando peguei minha carteira de trabalho. Aquilo teve um significado muito grande para mim, de ser útil. Iniciei trabalhando na Volvo. Fiz tratamento psicológico muito tempo. A parte física veio depois. Na minha transição física já trabalhava, de estagiário, fui efetivado e supervisor. Sou formado em Administração, depois de um tempo eu dava aula como voluntário para crianças sobre mercado de trabalho, economia doméstica. Nos dois últimos anos, nessa empresa veio a mudança física efetivamente”

“Quando surgiu a transição na minha vida, já estava empregado, trabalhando. Sempre falei abertamente lá dentro então não tive problemas com relação a isso. Ganhei passabilidade mais rápido, porque a transição do homem é mais rápida que da menina. Nunca tive problema por ser trans para arrumar emprego depois disso”

“Logo depois da transição, me mudei para São José do Rio Preto, o que me ajudou muito. Aqui, o mercado de trabalho já conheceu o Olavo, não o homem trans, passando pela transição. Então não tive uma experiência impactante”

### **Érica**

“Eu venho de uma geração de muito preconceito, sim. Eu já me identificava diferente. Não me encaixava praticamente em segmento nenhum da sociedade, não me enxergava menino, ne. Porém, mesmo enfrentando preconceito tive um bom relacionamento trabalhista. Aliás, comecei a trabalhar com 14 anos de idade. Mesmo de uma forma mais velada, não escondia como eu era ou como me sentia. Enfrentei problemas? Enfrentei preconceitos também. Mas acho que o respeito que eu dei pelos caminhos por onde passei, eu recebi. Sempre tive um relacionamento bom nas empresas por onde passei. Uma delas, por sinal, fiquei 14 anos. Era uma relação amistosa, como eu te disse, não ultrapassava limites dos outros para não interferirem no meu limite”.

**Érica**

“Meu primeiro trabalho, que era ligado a fotografia, eu tinha 14 anos. A princípio, teve um duvidar da minha capacidade profissional. Aí eu tive que provar isso depois de um tempo. Foram caminhos que se abriram e eu fui trilhando”

“Trabalhava com fotografia, fotografava casamentos, montava álbuns. Depois desses 14 anos de empresa, eu fiz outras coisas, trabalhei com noite, com casa noturna, panificadora, caixa de supermercado, de panificadora também. Tive outras experiências. Meu roteiro foi extenso”

“Existe uma questão de autoafirmação para reconhecimento. Deve ser imposto, sim, mas com certa categoria. A gente vai se impondo de uma maneira objetiva, sempre, ne e transpondo obstáculos, lógico, respeitando para que nos dessem o respeito. E essa questão da transexualidade não ser reconhecida é assustador. Então a gente tá sempre se impondo. Não sou menino, apesar do estereótipo masculino, mas não sou essa pessoa. Rompendo esses obstáculos que as vezes nós mesmos trazemos para nós. Onde o social acaba nos encaixando. Há espaço para todo mundo. É uma vida inteira, ne Rafael. Você vê, aos 57 anos tenho meu sonho realizado. Ótimo, e agora? Vamos continuar a frente em busca do que exatamente? De novo, auto sustentação, a necessidade de trabalhar. De novo ressurgir para a sociedade e para provar que a gente tem capacidade. Acho que assim que funcionam as coisas, para todo ser vivo, ser pensante. E na transexualidade é a mesma coisa, muda concepções sobre si própria e o restante continua igual, emoções, sensações, medos amores, paixões”

“Uma existência é feita de que você prove tudo isso, profissionalmente exercer sua função com qualidade, procurando melhorar, fazendo melhor aquilo que você faz. Trabalhei como vendedora de roupas, você tem que ter esse relacionar com pessoas, senão você acaba não evoluindo, não adquirindo exatamente aquilo que você havia planejado. Você tem que ser o melhor possível naquilo que se propôs a fazer”

“A pessoa com qualidade, com dedicação, ela acaba ocupando sim os espaços que ela almeja. Eu acho que o mercado se



mantém, hoje em dia, a transexualidade é muito difundida para ser inserida na sociedade e no lado profissional. Pode faltar as vezes uma capacitação da candidata transexual ou candidato transexual. Eu acho que a abertura ainda permanece, embora a crise afete qualquer segmento. Basta a candidata se preparar para isso, se atualizar, enfim, melhorar para conseguir para alcançar as oportunidades”.

### **Gisele**

“Eu acredito que o trabalho está difícil tanto para pessoas cisgêneras quanto pra nós trans. Pra nós trans ainda está um pouco mais difícil, mas não é impossível. Acho assim, a menina ou o menino tem que querer e talvez se capacitar pra isso. A inserção da pessoa trans no mercado ainda é um pouco, tem um bloqueio assim, das próprias pessoas de achar que é trans e a empresa não vai contratar. Eu acredito que é difícil, mas não impossível”

“Em 2007, comecei a procurar trabalho, eu ainda não tinha o nome retificado, só tinha o nome social. Era bem começo. Aí fiquei pensando, vou construir meu currículo, como? Nome social, nome civil, nome civil com foto de mulher, foto social com nome, quando eu chegar lá vou me apresentar como? Coloquei meu nome civil, nome social, com foto de mulher. Nunca fui chamada para uma entrevista, nunca. E aí eu mudei. Acho que a pessoa meio que assusta, né. Hoje estão mais esclarecidas as coisas. A mídia fala sobre o assunto, a Internet, isso tá ajudando. Hoje coloquei o meu nome social e a minha foto. Fui chamada para duas entrevistas”

“Fui chamada para uma entrevista de um mercado grande, me ligaram e pediram para levar a carteira de trabalho. Aí ela olhou na carteira de trabalho, olhou pra mim e vem aquela frase que a gente já conhece “então né a gente vai estudar mais o seu currículo e a gente retorna a ligação. Tô esperando até hoje. Senti um despreparo dela, né, e é o que te falo não achei ela capacitada, acho que ela assustou, acho isso triste dela não te dar uma oportunidade só por você ser trans.”

“Trabalhei num salão por 2 anos, lá nunca tive problema. As clientes gostavam, os maridos delas gostavam também. Sofri

**Gisele**

um acidente e tive que sair. Eu achava que não ia achar outro emprego, pelo preconceito aí acabei aceitando fazer programa. Chegou uma certa época que aquilo já não tava me fazendo bem, eu não queria mais. Aí eu entrei num curso de cabelereiro que eu já gostava. No quinto mês de curso mandei um currículo, onde minha amiga trans trabalhava e eu fui chamada. Não tive problema nenhum, porque as pessoas já aprenderam a lidar com ela. Único probleminha era como eu tinha o nome masculino, então tudo que eu tinha que assinar era masculino e me incomodava um pouco era o ponto. Que sempre tinha alguém vendo e fazia alguma piadinha. Ali eles fizeram um teste de uma semana, e toda empresa deveria ter essa ciência do seu profissionalismo, se você tem competência pra vaga, vou te contratar. E da nossa parte, postura ne. Você lidar com cliente, porque o cliente já te vê como trans. Ele pensa, ela deve ser uma vagabunda, deve ser “facinha”, ela adorar sexo. Então é você se impor. Então vai muito da sua postura.”

“Fui trabalhar no GADA depois, então fui conhecer muita gente como eu, lidava todos os dias com pessoas que procuravam emprego. Muitas conseguiram. Tem que persistir. Ali me sentia respeitada. Essa questão de trabalho a gente tocava bastante. A gente mandava print do jornal, vagas para trans. A gente encaminhava para os trans. Era muito legal. Hoje estou aqui no meu salãozinho, faço meus horários, atendo minhas clientes”.

**Paula**

“Então, eu não tive muitas experiências de emprego. Meu primeiro emprego foi quando eu tinha 19 anos, em 2015, quando comecei a trabalhar num fast food. A minha irmã entrou e logo consegui me colocar lá também. A entrevista foi super tranquila, foi legal o que eu fiz lá. Só não gostei muito depois do que a moça tinha falado. Porque eu não tinha pensado muito sobre isso, que eu não tinha falado sobre minha condição, se eu poderia usar meu nome social. Ela disse que pensava que eu era mulher de verdade e depois que assim que eu entrasse tinha que falar com o gerente. Assim, no emprego, não foi muito legal lá. Sofri muita humilhação lá. Foi meu primeiro emprego então eles pegaram bem pesado. Então eu acabei faltando, não

indo direito, porque foi uma coisa que me desgastou bastante. I eu sai de lá. Sofri assédio, humilhação e até transfobia”

“Quando eu não tinha discernimento antes, mas depois de 2017, 2018 eu comecei a ver que as pessoas me olhavam de jeito muito feio quando eu ia entregar currículo. Isso me deixava muito mal mesmo. Tanto que depois de tanto tempo resolvi ir atrás dessas questões de emprego, porque lá no fast food me muito desgastada, me deixou com muito medo de trabalhar e sofrer as mesmas coisas. Depois eu fiz um teste que o cara já falou que ia assinar a carteira. Trabalhei lá foi um ambiente legal, foi muito bom. Mas eu fiz uma péssima escolha, me arrependo de não ter continuado. Apareceu outra entrevista, no ramo que eu gosto, e eu sai e não consegui lá”.

### **Soraia**

“Vou falar sobre minha última experiência agora na área de segurança e controladora de acesso. Quando eu fiz a entrevista, eu não falei que era trans, porque quando você fala de cara que é trans, você já é descartado. Fiz a entrevista, passei na entrevista, eu e uma moça cisgênero, eles me chamaram para trabalhar. Porém meu título de eleitor era masculino e não dava para trocar naquele momento. Sei que levei meus documentos, e deu uma complicação no RH. Levou duas semanas pra “mim” ser contratada porque eles não sabiam como me contratar. Mandaram uniforme masculino pra mim, meu supervisor falou que eu tinha que cortar o cabelo pra começar a trabalhar, que não podia estar com cabelo comprido. Isso tudo porque só o título de eleitor estava com nome masculino. Eles me passaram o telefone de Ribeirão Preto do RH, e a própria psicóloga não sabia como me contratar, que provavelmente seria no masculino. Aí eu disse que tinha trabalhado em outros lugares, com nome feminino, com uniformes femininos. Então eu disse para ela ligar para outros psicólogos antes que eu processasse a empresa. Me senti ofendida e exposta. Passavam o telefone pra um pra outro, todos me chamando no masculino. Depois, outra psicóloga me atendeu e consegui ser contratada no feminino”

“Trabalhei num fast food que estava mais preparado para

**Soraia**

atender o público homossexual e transexual”

“Numa outra experiência com telemarketing, não podia utilizar o banheiro feminino. Numa ocasião o próprio dono ligou, atendi no meu P.A. e ele já começou a me tratar no masculino. Todo mundo sempre me tratou no feminino. Entraram outras meninas trans lá, que foram totalmente expostas, porque a gente não contava para os outros funcionários para não ter, sei lá, preconceito. Com o público homossexual, a gente se dá bem, mas com o público heterossexual sempre tem um pezinho atrás. Fui mandada embora de lá. Até que ninguém sabia, não sofria preconceito”

“Em outro local de trabalho, não tive problema. Fui indicada, eu ainda não tinha trocado os documentos. A contratação foi feita no feminino, com uniformes femininos”

“Ouvi num supermercado que eles não poderiam contratar pessoas como você. De que jeito? Sendo homem e se vestindo como mulher. Respondi que até então ela não sabia que eu era homem, só viu depois dos documentos. Eu disse: “O cliente não vai ver meu documento, meu crachá é direito meu ser no nome feminino”. Ela respondeu que não tinha lei pra isso.”

**Vera**

“Na época da transição, já trabalhava como atendente em uma vidraçaria e a partir do momento que conheci uma amiga, ela me deu várias dicas de como me abrir mais. Trabalhava na vidraçaria e fazia faxina para duas senhoras. Depois na transição, comecei a trabalhar com costura. Prestei concurso e passei, como telefonista. Pra mim isso foi muito bom, cargo efetivo, tenho pro resto da vida. Me mandaram para o hospital, mas fui transferida. Lá alegaram que eu não podia usar o banheiro feminino. Fui para o CRAS, para atender telefone. A própria assistente social disse que eu não poderia usar o banheiro feminino, por causa do fluxo das pessoas, crianças. Na época não sabia o que fazer, já sai chorando de lá. A cidade soube, até que primeira dama a procurou que não sabia do ocorrido e a autorizou a usar o banheiro feminino. Como eu estava constrangida, fiquei 6 meses sem usar banheiro

---

nenhum, me segurava até o almoço e saída. Do CRAS fui para Secretaria da Saúde, fazendo plantão no hospital”

“Hoje eu sinto uma diferença muito grande. Já aconteceu de dois ou três senhores de não querem ser atendidos por mim, um homossexual. Mas a minha chefe é bem coerente e disse que eles seriam atendidos por mim sim”

“O mercado ainda é muito difícil. Tenho colegas que não conseguem trabalho. Eu não sei o que seria de mim se eu não tivesse passado no concurso. É uma prova, eu prestei e eu passei, então é meu. Como seria se eu não tivesse passado, eu não sei. Antes era novidade, quem fazia shows. Isso dava dinheiro, hoje não dá mais. Para uma trans ganhar dinheiro, ou ela trabalha, entra num concurso como eu ou é famosa”.

---

Em análise aos relatos desta categoria observa-se novamente, de maneira geral, uma diferenciação nos relatos entre os colaboradores homens das colaboradoras mulheres trans.

As vivências no mercado de trabalho de 04 (quatro) dos 05 (cinco) colaboradores homens trans (Breno, Carlos, Marcos e Olavo) se assemelham no que diz respeito a “facilidade” e abertura do mercado devido a passabilidade já apresentada e fundamentada na tabela anterior.

O colaborador Gustavo se destaca em uma experiência marcada pelo preconceito e falta de preparo do contratante: *“Chegando lá com a documentação feminina, ele me perguntou: “mas você não é homem?” Disse sou homem trans, aí ele perguntou você é homem ou é trans? Porque não posso aceitar uma pessoa assim na minha empresa”*. Para Scheller (2019) a relação entre minorias e mercado de trabalho é unilateral, tendo em vista que estas necessitam estar inseridas no mercado e o mesmo nem sempre lhes dá oportunidade, pois está embebido de preconceitos, fugindo ao conceito de sociedade plural e dinâmica vivida atualmente

e ferindo, assim, os direitos de personalidade constitutivos da dignidade humana prevista na Constituição Federal.

Já em relação aos relatos das colaboradoras 04 (Gisele, Paula, Soraya e Vera) das 05 (cinco) relatam dificuldades, preconceitos, humilhações, dentro outras.

A colaboradora Gisele retrata sua dificuldade em conseguir trabalho, vários retornos negativos e que sua primeira oportunidade foi em um salão de Beleza, local em que não teve problemas e mantinha um ótimo relacionamento com colegas de trabalho e clientes. De acordo com Jesus (2012) as atividades tradicionalmente atribuídas para mulheres trans são aquelas que têm um apelo mais feminino e que normalmente não exigem um nível de qualificação muito alto. Com relação à inserção no mercado de trabalho, as poucas oportunidades que surgem são na área de beleza, estética, limpeza e serviços domésticos com baixa remuneração, precárias condições de trabalho e/ou instabilidade.

Paula relata o impacto da sua primeira experiência profissional: *“Assim, no primeiro emprego, não foi muito legal lá. Sofri muita humilhação lá. Foi meu primeiro emprego então eles pegaram bem pesado. Então eu acabei faltando, não indo direito, porque foi uma coisa que me desgastou bastante. Aí eu, sai de lá. Sofri assédio, humilhação e até transfobia”. “Eu não tinha discernimento antes, mas depois de 2017, 2018 eu comecei a ver que as pessoas me olhavam de jeito muito feio quando eu ia entregar currículo. Isso me deixava muito mal mesmo. Tanto que depois de tanto tempo resolvi não ir atrás dessas questões de emprego, porque lá no fast food fui muito desgastada, me deixou com muito medo de trabalhar e sofrer as mesmas coisas.*

Seu relato demonstra uma primeira experiência profissional marcada pelo preconceito e insatisfações. Muitas vezes em empregos formais, mulheres

transexuais e travestis quando em contato com públicos externos costumam ser tratadas de modo derrisório, desrespeitoso e humilhante (Kulick, 2008).

Observa-se de maneira geral nos depoimentos das colaboradoras o marco da dificuldade, preconceito e intimidações enfrentadas no mercado de trabalho, diferentemente da realidade dos colaboradores homens trans. Para Butler (2012) em geral, mulheres transexuais e travestis possuem baixa escolaridade em razão da evasão escolar precoce a que são levadas por não tolerarem o *bullying*, as zombarias ou agressões vividas na escola. A falta de formação profissional reforça as barreiras existentes no mercado de trabalho e aumenta as dificuldades para encontrar emprego fora das esferas tradicionais de atividade profissional em que são aceitas.

## TABELA 6

**Categoria 4. Preconceito** – nesta categoria os colaboradores falaram sobre o contato ou não com o preconceito.

Nome	Relato
<b>Breno</b>	“Tive contato com a transfobia nesse meu primeiro emprego, onde uma pessoa me expôs lá dentro do trabalho. A princípio, os colegas me procuravam em tom de curiosidade, depois sofri muitos ataques lá dentro. Nunca tive contato com homofobia, mas transfobia tive naquele momento”.
<b>Gustavo</b>	“Na minha primeira entrevista, o entrevistador disse que não poderia aceitar uma pessoa desse jeito na minha empresa. Pensei em entrar com processo, mas acabei deixando”. “Na convivência com funcionários na empresa da família, um funcionário dizia que eu era um alienígena, não sabia se eu homem ou mulher, ficou cada dia mais chato. Meus pais conversaram com o funcionário, mas não teve jeito. Ele acabou sendo demitido. Depois disso, sempre na contratação diziam

que era preciso respeitar, não precisava aceitar, mas respeitar sim. Talvez se não fosse da família seria diferente”.

**Marcos**

“Preconceito mesmo nunca passei. Já passei por alguns constrangimentos em médicos, com relação ao nome social e nome da carteirinha do convênio. As vezes percebemos olhares de julgamento”.

**Érica**

“A princípio um constrangimento maior não houve. Até porque sempre fiz questão, vamos se dizer, me expressar de maneira clara para que a pessoa também percebesse que tem o limite dela, assim como tem o meu”

“Após o término da empresa que eu precisei me lançar para novos campos de trabalho, era perceptível. Até porque existia, sempre existiu, claro, ne, o preconceito, o receio, até mesmo de se aproximar de uma forma maior. Eu enfrentei claro, situações que era notório que a pessoa já se assustava quando via a imagem, ne? Houve situações em exame médico que era para admissão, havia toda uma situação de constrangimento. Mas o superar disso tudo é muito importante. Mas você se vendo, se modulando cada vez mais de acordo com o que seu interior diz, a gente vence alguns obstáculos”.

**Gisele**

“Com a mudança de presidência onde trabalhava, o interventor era homofóbico, então ele foi eliminando todos os gays, trans, lá no trabalho. Fui umas últimas a ser mandada embora. Eu acredito cegamente que foi com certeza transfobia”.

**Paula**

“Não sei se é o momento político, mas percebo as pessoas me olhando com mais olhares feios. Tem lugar que não. Mas teve um lugar que entreguei currículo eu não gostei, me senti muito mal. Olhares com desprezo, como se fosse superior a você”

**Soraia**

“Fui exposta num local de trabalho pelo supervisor para todos os clientes e funcionários. Eu tenho problemas hormonais e tenho cólicas. Então o supervisor disse na frente de todos que eu não tinha cólica porque eu era homem”

“Já fui cercada na saída do serviço, porque um colega de trabalho achou que eu estava olhando para ele. Ele queria me bater. Eu não sabia o que fazer. Até quando ninguém sabia estava tudo bem”



---

**Vera**

“Muitos lugares não me aceitaram quando viram meus documentos, padaria, mercado. Já ouvi: “nós não podemos contratar pessoas do seu tipo. Eu ficava estagnada”

“Mesmo com os documentos, já fui exposta em UPA, sendo chamada pelo nome masculino”.

“Há 5 anos atrás não tinha tanto respeito. Eles tinham aquele receio. “É homem ainda”. Sentia isso no ambiente de trabalho”

“Em um atendimento, um senhor me disse “tá bom garoto”. Eu respondi que não era garoto. O senhor respondeu que até que eu provasse o contrário, eu continuava sendo garoto, porque você tem nome masculino. Respondi que não tenho nome masculino faz 1 ano”

---

Por meio dos relatos observa-se em 100% dos colaboradores a presença de preconceito no ambiente de trabalho, em alguns casos, por desentendimento, falta de informação, preconceito velado e também por desconhecimento dos direitos adquiridos por transexuais sejam eles, homens ou mulheres, assegurado pelos Princípios de Yogyakarta, de novembro de 2006, que dispõem sobre a aplicação da legislação internacional de Direitos Humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero.

Diferentemente das categorias anteriores, aqui percebemos em todos os colaboradores a presença do sentimento de desigualdade e preconceito.

Conforme se apresenta em algumas falas, colaborador Breno: *“Tive contato com a transfobia nesse meu primeiro emprego, onde uma pessoa me expôs lá dentro do trabalho. A princípio, os colegas me procuravam em tom de curiosidade, depois sofri muitos ataques lá dentro.* Colaborador Gustavo: *“Na minha primeira entrevista, o entrevistador disse que não poderia aceitar uma pessoa desse jeito na minha empresa”.* Colaboradora Soraya: *“Fui exposta num local de trabalho pelo supervisor para todos os clientes e funcionários. Eu tenho problemas hormonais e*

*tenho cólicas, então o supervisor disse na frente de todos que eu não tinha cólica porque eu era homem”*

Diariamente transexuais são alvos de preconceitos, exclusão, ameaças, agressões e violências das mais variadas formas, culminando não muito raro em homicídio. A esse conjunto de atitudes a pessoa transexual, denomina-se transfobia. (Jesus, 2012).

O dossiê sobre violência da ANTRA do ano de 2019, demonstra que 99% das pessoas LGBTI não se sentem seguras no Brasil, pela falta de ações por parte do Estado e pela dificuldade de identificação dos agressores ou assassinos.

A região sudeste apresentou aumento de 10,8% no número de assassinatos de pessoas trans e a idade média das vítimas dos assassinatos em 2019 é de 29,7 anos. Em 91% dos casos reportados pela mídia, os nomes de registro das vítimas foram revelados, sem sequer mencionar o seu nome social.

Ainda em 2019, foram confirmados 124 assassinatos de transsexuais, sendo 121 Travestis e mulheres transexuais e 3 homens transexuais. Destes casos confirmados, apenas 11 casos tiveram seus suspeitos identificados, e apenas 7% estão presos.

Em 2019, encontramos também no dossiê o grave número de 11 pessoas agredidas diariamente no Brasil. O que corrobora com o medo e insegurança relatados pelos colaboradores da pesquisa.

## TABELA 7

**Categoria 5. Sociedade** – nesta categoria os colaboradores falaram sobre o convívio em sociedade

Nome	Relato
------	--------

---

<b>Breno</b>	“Acredito que a sociedade ainda nos vê como a gente se vê”
<b>Gustavo</b>	“Algumas pessoas na empresa foram punidas, por piadinhas com outras pessoas. Muitos ainda não sabem como lidar com isso. Acham que é tudo a mesma coisa, os gays, as lésbicas, os trans. Então sabem como tratar, mas não como distinguir”  “Antes de trabalhar com minha família, eu tinha muito medo. Achava que nunca seria capaz de fazer nada por conta da sociedade mesmo. Bani a faculdade por medo, de trotes. Dizia “quero”, mas tenho receio”. “Penso em sair do Brasil o mais breve possível, penso em ir para o Canadá ou os Estados Unidos, porque a sociedade de lá está mais avançada nesse assunto, acho que o respeito e o acolhimento seriam melhor lá. Lá fora à luta está maior. Aqui no Brasil a nossa classe tem medo ainda da sociedade, 90% já foi agredido ou foi expulso de casa. Nosso índice de assassinato é muito grande. Muitos ainda não se abrem, não tomam a atitude de ser feliz por conta do medo da sociedade”.
<b>Marcos</b>	“Eu acredito que a forma de lidar isso é muito pessoal. Eu não gosto de falar. Seria ideal se isso não fizesse diferença para as pessoas, esse rótulo. Seria muito bacana se isso não fosse estranho para as pessoas”
<b>Vera</b>	“Com o passar do tempo as pessoas aceitam mais, mas isso vai muito da pessoa também ne. Eu sempre fui simpática atenciosa, isso vai a índole da pessoa, como você trata o próximo”

---

Diante dos relatos inerentes ao convívio em sociedade, destaca-se a subjetividade da postura do colaborador e que ainda há muito que se evoluir, discutir e ampliar sobre diversidade, transexualidade, orientação sexual e sexualidade de maneira geral.

Para Ribeiro (2019) transexuais a partir das avaliações sociais e biológicas, são vistos de maneira estereotipada incapacitando-os de desenvolverem seu

potencial natural em sociedade e no trabalho. Neste contexto, exposto a violências, ridicularização, estigma e marginalização.

A colaboradora Vera destaca a importância da forma como a pessoa se posiciona para suas relações sociais: *“Com o passar do tempo as pessoas aceitam mais, mas isso vai muito da pessoa também ne. Eu sempre fui simpática atenciosa, isso vai a índole da pessoa, como você trata o próximo.”*. O colaborador Breno ressalta: *“Acredito que a sociedade ainda nos vê como a gente se vê”*. Renault e Rios (2010) preconizam que a discriminação de qualquer natureza deve ser repudiada, ainda mais aquela que advém das relações de trabalho, já que essa despoja o cidadão de seus direitos mínimos, retira a possibilidade de uma boa condição de vida que garanta seus direitos fundamentais como ser humano, ferindo de pronto a dignidade da pessoa humana.

## CONCLUSÕES

Este trabalho mostrou-se relevante para pesquisas na área da transexualidade e mercado de trabalho e demonstra a realidade da amostra pesquisada. Por meio de dados obtidos e discussões, a pesquisa revela uma diferenciação social e profissional entre homens e mulheres transexuais em relação a níveis de escolaridade, renda e, sobretudo, empregabilidade. Aponta a passabilidade como fator chave na inserção, vivência profissional, vida em sociedade e, nesta perspectiva, uma maior abertura a homens transexuais.

Ainda que se identifique um progresso, o preconceito e a falta de informação por parte da sociedade, empresários e profissionais de RH se mantem presentes nos relatos das experiências sociais e profissionais da amostra coletada.

Concluimos de maneira geral que este projeto está alinhado às tendências de estudos do público transexual, suas vivências e experimentações no mercado de trabalho evidenciando suas dificuldades, preconceitos, despreparo por parte do mercado e, principalmente, com relação a tratamento, nome social e desconhecimento de leis, que asseguram direitos a pessoas transexuais.

Como contribuição, este trabalho deixa como perspectiva a necessidade de novos estudos, pesquisas e publicações a cerca desta temática.

## REFERÊNCIAS

- Agreli, M.S.; Zerbinati, J.P. & Bruns, M.A. de T. (2019). Identidades “Trans” e contemporaneidade: paradigmas em trânsito. In: Gênero e sexualidade: entrelaçamentos educacionais e suas diversidades culturais. Curitiba: CRV.
- Almeida, C. B.; Vasconcelos, v. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo. Revista de Direito FGV. V. 14 n 2. 2 maio-ago 2018 issn 2317-6172. Doi: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814>
- Amatuzzi, M. M. (2003). Pesquisa fenomenológica em Psicologia. In M. A. Toledo Bruns & A. F. Holanda (Orgs.), Psicologia e fenomenologia: reflexões e perspectivas (pp.17-16). Campinas: Alínea
- Amatuzzi, M. M. (2009). Pesquisa fenomenológica: uma aproximação teórico humanista. Estudos de Psicologia (Campinas), vol.26 no.1, Campinas, jan.mar..
- Andrade, L. N. (2012). Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa. Tese de Doutorado. Fortaleza, Universidade Federal do Ceará.
- Antra, Dossiê dos assassinatos e da violência contra pessoas trans. Recuperado de: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>, em 13 de janeiro de 2020.
- Arán, M., Zaidhaft, S.; Murta, D. (2008). Transexualidade: corpo, subjetividade e saúde coletiva. Psicologia & Sociedade, Porto Alegre.
- Bento, B. (2008). O que é transexualidade. São Paulo: Brasiliense.
- Bento, B. (2006). A reinvenção do corpo. Sexualidade e gênero na experiência transexual, Rio de Janeiro: Garamond.

- Biernacki, P. & Waldorf, D. Snowball Sampling (1981). Problems and techniques of Chain Referral Sampling. *Sociological Methods & Research*, vol. nº 2, November. 141-163p.
- Bruns, M. A. T. (2007). A redução fenomenológica em Hurssel e a possibilidade de superar os impasses da dicotomia subjetividade - objetividade. In M. A. T. Bruns & A. Holanda (Eds.), *Psicologia e pesquisa fenomenológica: Reflexões e perspectivas* (pp. 65-75). São Paulo: Alínea.
- Butler, J. P. (2012). Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Catelan, R.F., Costa, A.B. (2015). Diretrizes para práticas psicológicas com pessoas trans e em não conformidade de gênero.
- CID, T. (2008). Pesquisa com transexuais mostra preconceito contra mulheres no trabalho, *Revista Época*.
- Coimbra, K. E. R. (2011). Diversidade Sexual e Trabalho. *RAC*, Curitiba: v.15, n.3, p.557 – 559.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1998). Brasília.
- Dias, J. A. H; Bernadinelli (2016). M. C. O Transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, Curitiba: v.2, n.2, p.243-259.
- Dinis, N. F. (2013). Revisitando o binômio sexo-gênero, *Revista Ártemis*, v. 15, n. 1, p. 123-134, jan.- jul.
- El País, Preciado, P. B. Ser 'trans' é cruzar uma fronteira política. Recuperado de: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/04/09/cultura/1554804743\\_132497.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/04/09/cultura/1554804743_132497.html), em 12 de janeiro de 2020.

Estado de Minas Gerais. Média salarial do brasileiro é de R\$ 2.340,00. Recuperado de: [https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/04/01/interna\\_emprego,1042820/media-salarial-do-brasileiro-e-de-r-2-340.shtml](https://www.em.com.br/app/noticia/emprego/2019/04/01/interna_emprego,1042820/media-salarial-do-brasileiro-e-de-r-2-340.shtml), em 15 de janeiro de 2020.

Gaspodini, I.B., & Falcke, D. (2018). Diversidade sexual e de gênero na prática clínica em psicologia. In Sociedade Brasileira de Psicologia, R. Gorayeb, M.C. Miyazaki & M. Teodoro (Orgs.), PROPSICO Programa de Atualização em Psicologia Clínica e da Saúde: Ciclo 2. (pp. 83-110). Porto Alegre: Artmed Panamericana. (Sistema de Educação Continuada a Distância, v.4).

Giongo, C; Menegotto, L; Petters, S. (2012). Travestis e transexuais profissionais do sexo: Implicações da Psicologia. Brasília: v. 32, n. 4.

Goodman, L. Snowball Sampling. (1961) In: Annals of Mathematical Statistics, 32:148-170.

Jesus, J. G.; Alves, H. (2012). Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. Revista Cronos Dossiê Transformações em gênero, v. 11,n. 2, p. 819.

Kulick, D. (2008). Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil. (Trad. Cesar Gordon), Rio de Janeiro: Editora Fiocruz

Licciardi, N; Waitmann, G; Oliveira, M. H. M. (2015). A Discriminação de Mulheres Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho, Revista Científica Hermes, n 144, pp. 201 -218, jul-dez.

Penrod, J.; Preston, D.B., Cain, R. & Starks, M.T. (2003). A discussion of chain referral as a method of sampling hard-to-reach populations. Journal of Transcultural nursing, vol 4. nº 2.April, 2003. 100-107p.



Porchat, P. (2014). *Psicanálise e Transexualismo: Desconstruindo gêneros e patologias com Judith Butler*. Curitiba: Juruá.

Renault, L. O. L.; Rios, M. I. F. (2010). *Discriminação: Desdém da Pessoa Humana em Branco e Preto*. São Paulo.

Ribeiro, A. P.; Neto, J. S. Empresas revisam políticas e aceitam uso de nome social para transexuais. *O Globo*. 19 fev. 2017. Recuperado de: <https://oglobo.globo.com/economia/empresas-revisam-politicas-aceitam-uso-de-nome-social-para-transexuais-20948833>, em: 20 de maio, 2019.

Sampaio, L.L.P.; Coelho, M.T.A.D. (2012). Quando o estranhamento se traduz em preconceito: trajetórias de vida de pessoas transexuais. In: *Minorias Sexuais: direitos e preconceitos*, VIEIRA, T.R. (org). Brasília – DF: Consulex.

Scheller, F. O fator “trans” na vida profissional. *Estadão*. 12 fev. 2017. Recuperado de: <https://economia.estadao.com.br/noticias/negocios,o-fator-trans-na-vida-profissional,70001662355>, em 30 de julho, 2019

Siqueira, A. M. de. Transexualidade: a superação do conceito binário de sexo. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 15, n. 2644, 27 set. 2010. Recuperado de: <https://jus.com.br/artigos/17495>, em 05 de agosto, 2010.

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

Varella, D. Como funciona o SUS para pessoas transexuais. Recuperado de: <https://drauziovarella.uol.com.br/reportagens/como-funciona-o-sus-para-pessoas-transexuais/>, em 20 de janeiro de 2020.

Veja. Metade dos brasileiros não tem ensino fundamental. Recuperado de: <https://veja.abril.com.br/economia/metade-dos-brasileiros-nao-tem-ensino-fundamental-diz-ibge/>, em 15 de janeiro de 2020.

Welzer-lang, D. (2001). A construção do masculino: dominação das mulheres e homofobia. *Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 09, n. 2, p. 460-482.

Winter, S. *et al* (2016). Transgender people: health at the margins of society. *Lancet*, 388: 390-400. [http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736\(16\)00683-8](http://dx.doi.org/10.1016/S0140-6736(16)00683-8).

**ANEXO 1**



FACULDADE DE MEDICINA DE  
SÃO JOSÉ DO RIO PRETO-  
FAMERP - SP



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Perspectivas de Transexuais no Mercado de Trabalho: Inserção e Vivência Profissional.

**Pesquisador:** RAFAEL GONCALVES PRIMO

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 03565918.1.0000.5415

**Instituição Proponente:** Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto- FAMERP - SP

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.088.529

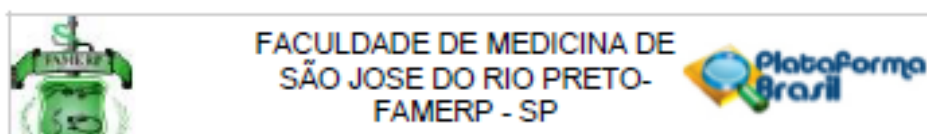
#### Apresentação do Projeto:

No contexto histórico do mercado de trabalho, observam-se grandes mudanças na relação empregador e empregado no que diz respeito à ética profissional, respeito, direitos e deveres. Indivíduos que fogem de um "padrão" socialmente constituído, no caso, transexuais são discriminados e marginalizados, muitas vezes com baixo apoio psicológico familiar, acesso à educação e, quando adultos, com dificuldades de inserção no mercado formal de trabalho. A transexualidade pode ser definida como o sentimento de não poder corresponder às expectativas definidas socialmente pelo seu sexo biológico. **Objetivo:** Compreender a inserção e a vivência profissional de transexuais no mercado de trabalho. **Método:** O presente projeto terá como método uma pesquisa qualitativa com transexuais de gênero masculino ou feminino, com idade entre 18 e 35 anos, moradores na região do Noroeste Paulista. As entrevistas serão realizadas na abordagem fenomenológica, ou seja, diálogo norteado por uma questão. Durante sua realização elas serão gravadas e, posteriormente transcritas e analisadas para extração das informações coletadas. Os participantes serão recrutados por meio do método nomeado snowball ou "bola de neve", amostra que utiliza cadeia de referências.

#### Objetivo da Pesquisa:

Compreender a inserção, significados e sentidos atribuídos por transexuais à vivência profissional

Endereço: BRIGADEIRO FARIA LIMA, 5416  
Bairro: VILA SÃO PEDRO CEP: 15.090-000  
UF: SP Município: SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
Telefone: (17)3201-5813 Fax: (17)3201-5813 E-mail: cep@famerp.br



Continuação do Parecer: 3.066.529

no mercado de trabalho

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

**Riscos:**

Os procedimentos poderão trazer riscos mínimos, podendo gerar apenas desconforto para o entrevistado.

**Benefícios:**

Descobrir se existem dificuldades na inserção e vivência do transexual no mercado de trabalho.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa demonstra relevância considerando a dificuldade da inserção da amostra no mercado de trabalho, e a importância do levantamento da percepção destes sobre as dificuldades encontradas.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

os termos obrigatórios foram apresentados

**Recomendações:**

Deixar claro na metodologia como o primeiro entrevistado será convidado a pesquisa.

No TCLE, esclarecer que as gravações não serão utilizadas para outros fins, e descartadas ou arquivadas após a transcrição.

O orçamento apresentado na Plataforma Brasil, encontra-se em desacordo com o apresentado no projeto.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

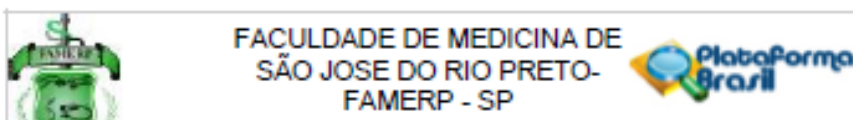
O presente projeto encontra-se em acordo com a Resolução 466/12 estando APROVADO COM RECOMENDAÇÕES.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da Faculdade de Medicina de São José do Rio Preto, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS nº 466 de 2012 e na Norma Operacional nº 001 de 2013 do CNS, manifesta-se pela aprovação com recomendação do projeto de pesquisa proposto.

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

Endereço: BRIGADEIRO FARIA LIMA, 5416  
 Bairro: VILA SÃO PEDRO CEP: 15.090-000  
 UF: SP Município: SÃO JOSÉ DO RIO PRETO  
 Telefone: (17)3201-5813 Fax: (17)3201-5813 E-mail: cepfamerp@famerp.br



Contribuição do Parecer: 3.066.529

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	FB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1258387.pdf	23/11/2018 15:02:52		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	TEXTO_COMPLETO.pdf	23/11/2018 14:59:43	RAFAEL GONCALVES PRIMO	Aceito
TCE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCE.pdf	23/11/2018 14:35:21	RAFAEL GONCALVES PRIMO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	Declaracao.pdf	23/11/2018 14:29:53	RAFAEL GONCALVES	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRosto.pdf	23/11/2018 14:27:36	RAFAEL GONCALVES	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

 **necessita Aprovação da CONEP:**

Não

SAO JOSE DO RIO PRETO, 17 de Dezembro de 2018

Assinado por:  
GERARDO MARIA DE ARAUJO FILHO  
(Coordenador(a))

Endereço: BRIGADEIRO FARIA LIMA, 5416  
Bairro: VILA SAO PEDRO CEP: 15.090-000  
UF: SP Município: SAO JOSE DO RIO PRETO  
Telefone: (17)3201-5813 Fax: (17)3201-5813 E-mail: cepfamerp@famerp.br

**APÊNDICE 1**  
**QUESTIONÁRIO SOCIODEMOGRÁFICO**

**DADOS PESSOAIS**

Nome: \_\_\_\_\_

Endereço: \_\_\_\_\_

Telefone: \_\_\_\_\_

Como você se identifica / reconhece no seu gênero: \_\_\_\_\_

Data de Nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

Qual o seu estado civil:

- ( ) Solteiro(a)
- ( ) Casado(a)
- ( ) Separado(a)
- ( ) Viúvo(a)
- ( ) União Estável

**DADOS SOCIOECONÔMICOS**

Onde e como você mora atualmente?

- ( ) Com sua família
- ( ) Sozinho(a)
- ( ) Em casa de amigos
- ( ) Outros \_\_\_\_\_

Atualmente, Você desenvolve alguma atividade remunerada: ( ) Sim ( ) Não

( ) Estágio

( ) Emprego fixo

( ) Emprego autônomo

( ) Emprego informal

Qual \_\_\_\_\_

Qual a sua renda mensal individual?

( ) Nenhuma

( ) até \$1.530,00

( ) de \$1.530,00 até \$2.255,00

( ) de \$2.550,00 até \$4.080,00

( ) Acima de \$4.080,00

Qual seu nível de escolaridade?

( ) Ensino Fundamental

( ) Ensino médio

( ) Ensino superior incompleto

( ) Ensino superior completo

( ) Pós-graduação



Você tem filhos:

( ) Sim

( ) Não

Quantidade: \_\_\_\_\_

São José do Rio Preto, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2019.

---

Assinatura

## APÊNDICE 2

### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

(Modelo em acordo com a Resolução nº 466/12 – Conselho Nacional de Saúde)

#### **Título do estudo: Perspectivas Transexuais no Mercado de Trabalho: Inserção e Vivência Profissional.**



Você gostaria de participar de um estudo?

Você está sendo convidado a participar do estudo científico, porque você faz parte do público Transexual, que poderá aumentar o conhecimento a respeito da inserção e vivência no mercado de trabalho, com o título "Perspectivas Transexuais no Mercado de Trabalho: Inserção e Vivência Profissional".

Esse estudo será realizado para fornecer dados e talvez aperfeiçoar o tratamento de pessoas

que passarem pelo mesmo procedimento.

#### **DO QUE SE TRATA O ESTUDO?**

Esta pesquisa tem como objetivo principal compreender a inserção de profissionais transexuais no mercado de trabalho, se existem e quais são os maiores desafios, os principais motivos pelo qual se acredita que o processo de inserção pode ser tão complexo na vida de um transexual.

O objetivo desse estudo é compreender a inserção e vivência profissional de transexuais no mercado de trabalho.

#### **COMO SERÁ REALIZADO O ESTUDO?**

Você será convidado por meio de Telefone e E-mail.

O estudo será realizado da seguinte maneira: Você irá



De que forma irei participar deste estudo?

conceder uma entrevista, baseada em uma questão norteadora, iremos gravar o áudio da entrevista para a pesquisa. Eu estarei o tempo todo junto com você para tirar suas dúvidas.

Suas respostas serão tratadas de forma anônima e confidencial, isto é, em nenhum momento será divulgado o seu nome em qualquer fase do estudo.

Quando for necessário utilizar os seus dados nesta pesquisa, sua privacidade será preservada, já que seus dados não serão divulgados.

Os dados coletados serão utilizados apenas NESTA pesquisa e os resultados divulgados em eventos ou revistas científicas apenas para fins de estudo.

### **ESSES PROCEDIMENTOS SÃO DESCONFORTÁVEIS OU GERAM RISCOS?**

Os procedimentos poderão trazer riscos mínimos, podendo gerar apenas desconforto para o entrevistado.

É possível que você não receba o benefício ao participar deste estudo, porém sua participação irá contribuir para descobrir se existem dificuldades na inserção do transexual no mercado de trabalho, quais são essas dificuldades e no que se baseiam.

### **O QUE ACONTECE COM QUEM NÃO PARTICIPA DO ESTUDO?**

Não lhe acontecerá nada se você não quiser participar desse estudo.

Também será aceita a sua recusa em participar dessa pesquisa, assim como a sua desistência a qualquer momento, sem que lhe haja qualquer prejuízo de continuidade de qualquer tratamento nessa instituição, penalidade ou qualquer tipo de dano à sua pessoa. Será mantido total sigilo sobre a sua identidade e em qualquer momento você poderá desistir de que seus dados sejam utilizados nesta pesquisa.

Você não terá nenhum tipo de despesa por participar da pesquisa, durante todo o decorrer do estudo, porém quaisquer despesas que ocorram, como transporte e alimentação, serão custeadas pelo pesquisador responsável. Você



também não receberá pagamento por participar desta pesquisa.

Você será acompanhado de forma integral, estando livre para perguntar e esclarecer suas dúvidas em qualquer etapa deste estudo.

Em caso de dúvidas ou problemas com a pesquisa você pode procurar a **pesquisadora responsável** Prof<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> Maria Jaqueline Coelho Pinto pelo e-mail [psijaqueline.pinto@gmail.com](mailto:psijaqueline.pinto@gmail.com) ou ainda pelo telefone: 3201-5700

Para maiores esclarecimentos, o Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos da FAMERP (CEP/FAMERP) está disponível no telefone: (17) 3201-5813 ou pelo email: [cepfamerp@famerp.br](mailto:cepfamerp@famerp.br), localizado na Avenida Brigadeiro Faria Lima, 5416 em São José do Rio Preto no horário de funcionamento das 7:30 às 16:30 de segunda à sexta.

O CEP (Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos) é um grupo formado por pessoas que trabalham ou não com pesquisa e que realizam a revisão ética inicial e contínua do estudo para manter sua segurança e proteger seus direitos.



Este documento foi feito em duas vias, ficando uma comigo e outra com o pesquisador deste estudo, tendo colocado minha rubrica (assinatura) em todas as páginas deste Termo.

Declaro que entendi este TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento.

---

Pesquisador Responsável  
Rafael Gonçalves Primo

---

Orientador  
Prof<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> Maria Jaqueline Coelho Pinto