

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BELAS ARTES DE SÃO PAULO**  
**COMUNICAÇÃO SOCIAL COM HABILITAÇÃO EM PUBLICIDADE E**  
**PROPAGANDA**

**Transgêneros no Ambiente Corporativo**

Orientando: Nuno Teixeira Pereira

Orientador: Prof. Dr. José Ronaldo Mathias

**RESUMO**

Esse trabalho tem por objetivo entender o universo dos transgêneros. Passando por um entendimento socio cultural da nossa sociedade contemporânea, o qual será desmembrado brevemente, utilizando-se de leituras de autores consagrados sobre cultura contemporânea. Após essa contextualização, se entrará nos conceitos psicossociais do universo dos transgêneros. Será realizada uma breve descrição de conceitos simples como identidade de gênero, orientação sexual, expressão de gênero e sexo biológico. E conceitos mais atuais e complexos como “passabilidade”, e diferenças entre transexualidade e travestilidade. Por fim, uma pesquisa com transgêneros e empresas para que se levantem dificuldades nas empresas a fim de produzir uma cartilha que ensine de forma concisa como contratar uma pessoa transgênero.

Palavras-chave: Transgêneros, travesti, transexualidade, gênero, passabilidade, pós-modernidade, sexualidade, orientação sexual.

**ABSTRACT**

This work aims to understand the universe of transgenders, by going through a social and cultural understanding of our contemporary society, which will be briefly dismembered, using readings of authors of contemporary culture. After this contextualization, one will enter into the psychosocial concepts of the transgender universe. A brief description of simple concepts such as gender identity, sexual

orientation, gender expression and biological sex, will be given. Furthermore current and complex concepts as “passability, and differences between transsexuality and transvestite. Finally, research on transgender and companines to raise difficulties in business to produce a booklet that teaches concisely how to hire a transgender person.

Keywords: Transgender, transvestite, transsexuality, gender, passability, postmodernity, sexuality, sexual orientation.

## SUMÁRIO

<b>AGRADECIMENTOS .....</b>	<b>50</b>
<b>RESUMO.....</b>	<b>1</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>1</b>
<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>5</b>
<b>1 CULTURA CONTEMPORÂNEA.....</b>	<b>6</b>
<b>1.1 A sociedade do hiper espetáculo .....</b>	<b>6</b>
<b>1.2 Mediações e interferências, a era transestética .....</b>	<b>7</b>

1.3 Imagem e influências.....	7
1.4 Relacionamentos e Interação .....	8
1.5 Considerações sobre cultura contemporânea .....	10
<b>2 GÊNERO E TRANSGÊNEROS .....</b>	<b>11</b>
2.1 Sobre identidade e transgêneros .....	11
2.2 Definição de gênero.....	12
2.2.1 Expressão de gênero .....	12
2.2.2 Identidade de gênero .....	13
2.2.3 Transtorno ou incongruência? .....	13
2.3 Sexualidade.....	14
2.3.1 Orientação sexual .....	14
2.4 Transexuais um debate além da medicina .....	15
2.5 Considerações sobre transgêneros.....	16
<b>3 PESQUISA.....</b>	<b>17</b>
3.1 OBJETIVO.....	17
3.2 Problema .....	17
3.3 Hipóteses.....	17
3.4 Objetos Investigados.....	18
3.4.1 Justificativa do recorte.....	18
3.5 Metodologia.....	19
3.5.1 Roteiro para RH das Organizações.....	20
3.6 Dados colhidos .....	22
3.7 Análise dos dados .....	22
3.7.1 Entrevista com transgêneros.....	22
3.7.2 Entrevista com empresas .....	24
3.8 Considerações finais das entrevistas.....	25
<b>4 Considerações Finais .....</b>	<b>27</b>

<b>5 Referências .....</b>	<b>28</b>
<b>APÊNDICE A – Transcrição de pesquisa com transgêneros .....</b>	<b>30</b>
Jonatas Homem transgênero branco, 19 anos, passável. ....	30
Janaína – mulher transgênero negra, passável. 30 anos.....	33
Carlos - 21 anos - Homem transgênero – Lésbico.....	37
Nicoli - Mulher trans negra – 24 anos .....	41
<b>APENDICE B – Transcrição de pesquisa com empresas .....</b>	<b>44</b>
Empresa A – 19 mil funcionários – Multinacional – Capital Aberto .....	44

## INTRODUÇÃO

Quando nos referimos à cultura contemporânea, não há uma linha específica e definida que divide cultura moderna de cultura pós-moderna. No decorrer da leitura desse artigo, passaremos por uma breve explicação do que se trata a cultura contemporânea. Alguns autores mencionados como Gilles Lipovetsky, Rapaille Clotaire, Stuart Hall e Anthony Giddens, nos darão um norte de como entender essa nova realidade.

A partir desse entendimento, se entrará na conceituação de gênero desde sua concepção, até a atualidade, e como alguns autores tratam a definição de gênero de diferentes formas e conceitos. A diferenciação entre gênero e sexo biológico será o ponto alto dessa conceituação para que se entre nas definições mais profundas da transexualidade. Se conceituará o universo dos transgêneros, como orientação sexual, sexualidade, identidade de gênero, cisgênero, transgênero, expressão de gênero, passabilidade, entre outras definições.

A partir daí, será apresentada uma problematização. O porquê da não contratação de transgêneros pelas empresas será o ponto de partida. Seguindo de algumas hipóteses. A justificativa do problema se dá na dificuldade que os transgêneros tem em conseguir um emprego no ambiente corporativo. São poucas as empresas que apresentam esses cargos e indivíduos abertamente.

O objetivo da pesquisa é tentar localizar os principais pontos de dificuldades encontrados pelas organizações na hora de contratar uma pessoa transgênero, para que assim, seja possível elaborar uma cartilha que auxilie as empresas e evitem pretextos na hora de contratar um indivíduo transgênero.

Para que essa pesquisa seja mais sedimentada por informações, uma outra pesquisa anterior será realizada com os próprios transgêneros, onde levantar-se-á dificuldades, problemas e os maiores anseios e desejos que os transgêneros tem ao tentar um cargo em empresas no Brasil.

Por fim a análise dos dados e as justificativas apresentadas pelo pesquisador sobre a conclusão do trabalho, com suas considerações finais e argumentações.

## 1 CULTURA CONTEMPORÂNEA

### 1.1 A SOCIEDADE DO HIPER ESPETÁCULO

O entendimento de sociedade contemporânea, tem sido visto pela lente de muitos cientistas sociais e sobre muitas óticas. O francês Gilles Lipovetsky (2012) descreve o momento atual pela perspectiva do espetáculo, ou como ele chama, o hiper espetáculo.

Para isso atribui, como base da era do hiper espetáculo, oito eixos fundamentais. O primeiro deles a era da TV, como instrumento desbravador dessa nova sociedade que surge. A tela aparece pela primeira vez como fonte imagética de informações dentro das casas das pessoas. E ela foi fortalecendo até meados dos anos 80, quando surge a TV por assinatura.

Em segundo vem a criação da *smart TV*, com a sua programação sob demanda, onde o consumidor tem acesso a programação que mais lhe agrada. Logo após temos outro eixo, em que a hibridização capitalista fagocita os domínios econômicos e culturais. Ele passa a cruzar os meios da moda, do divertimento e da indústria cultural como um todo.

Em quarto ponto de eixo conceitual, temos o protagonismo do público. Com todas as mídias sociais disponíveis hoje, o público não quer apenas ver, ele quer “ser”. Quinto ponto é relacionado à forma de um espetáculo que se experimenta, que antes eram ilusórias, sonhadoras e inatingíveis. Hoje são experiências do mundo pós-moderno. Elas não são mais ilusórias, são imagéticas, audíveis, táteis e mexem com sensações e emoções. A realidade aumentada é o maior exemplo disso.

Sexto, diz respeito à avalanche de imagens com grandes estruturas mercantis e culturais, com objetivo de provocar emoções e estímulos imediatos. Há uma fascinação hipnótica que constitui a cultura contemporânea. Sétimo fala sobre o estrelismo que ganha agora novas categorias. O mundo pós-moderno traz domínios da cultura de forma mais ampla, esse estrelismo é marcado pelo vedetismo do mercado, do nome, e do renome.

E por último, a religião e a política não dominam mais os grandes espetáculos. Há um hedonismo em massa, um excesso de busca pelo regozijo. Unem-se economia,

divertimento e sedução. Caracteriza-se, por fim, pelo excesso, criatividade, diversidade, mistura de gêneros e reflexividade.

## 1.2 MEDIAÇÕES E INTERFERÊNCIAS, A ERA TRANSESTÉTICA

No capitalismo da arte, como afirma Lipovetsky, há uma interferência na lógica da cultura. No triunfo do capitalismo como artista, a criatividade é quem comanda e interfere no mercado. A arte agora é para o mercado, uma hiper arte para um hiper mercado, com hiper consumidores hiper hedonistas.

Este mapeamento feito pelo autor possibilita pensar a realidade atual, local e global, naquilo que lhe é peculiar, ou seja, um momento de permanente experimentação ou hiper valorização das experiências culturais.

Ele chama essa hiperinflação cultural de era transestética. Há uma glamourização do mercado, onde desenhistas se transformam em designers, cabeleireiros em *hair stylists*, e jardineiros em paisagistas.

## 1.3 IMAGEM E INFLUÊNCIAS

Segundo Debord (2000 pág. 14) “O espetáculo não é um conjunto de imagens, mas uma relação social entre pessoas mediatizada por imagens.”

Desde a chegada da televisão à sociedade contemporânea, a tela tem sido a vedete dos meios de comunicação. São televisores, monitores, telas de projeção, smartphones, relógios com displays, e uma enormidade de aparatos técnicos que utilizam a tela como principal forma de projeção de imagens. Num certo sentido, essas tecnologias de imagem inauguram uma nova dimensão relacional mediatizada pelas imagens no sentido dado pelo espetáculo.

Quando Debord coloca a tela no centro de sua análise, admite-se que a tela medeia e determina as informações que chegam à essa nova sociedade. Com isso, é possível entender como a imagem cimenta essa nova construção cultural.

A tela influencia a cultura, e com o uso excessivo de *smartphones* media a conexão das pessoas. Não temos mais agendas, tampouco precisamos decorar números de telefones. Basta acessar seu celular e ao toque de alguns deslizes na tela entra-se em contato com quem for.

A imagem tecnologizada tornou-se a combustão da pós-modernidade<sup>1</sup>, é ela quem comanda desejos, sensações e até relações. Os emoticons, são os novos hieróglifos dessa nova onda cultural. E dentro desse contexto não se pode descartar a força das novas mídias, que pouco a pouco tomam o lugar das mídias tradicionais massivas, e em contraponto incentiva uma conexão com o outro mediado pela tecnologia e ao alcance de um toque.

#### 1.4 RELACIONAMENTOS E INTERAÇÃO

As interações sociais contemporâneas mediatizadas pelas tecnologias comunicacionais, aceleram, promovem e possibilitam relações mais efêmeras e situacionais. Da mesma forma que se troca de roupa ou de amigos no *Facebook*, também se troca amizades, relações amorosas, emprego e metas de vida.

De acordo com Lipovestky (2015), há uma insegurança íntima e vazia. Além de doenças do mundo moderno, como depressão, estresse e ansiedade, temos também uma preocupação comportamental permanente pela manutenção da saúde, do corpo, da beleza, do prazer. Mas também há contradições nessa preocupação, pois o prazer gastronômico sobrepuja muitas vezes o da beleza estética e padronizada, exemplo disso é a obesidade como sendo uma das grandes preocupações nesse mundo pós-moderno. Isso se deve, muitas vezes, à onipresença da informação e do seu excesso, a um movimento na tela do celular. A mudança no comportamento social das pessoas na cultura contemporânea cria bolhas sociais, com interações vazias onde o indivíduo “está em um local” sem “estar em um local”, as redes sociais criaram uma espécie de onipresença limitada do indivíduo.

Num sentido próximo, Clotaire Rappaille (2007), nos ajuda a entender a cultura contemporânea, mas agora mediada pelo consumo. Para o autor, as relações de consumo estão sedimentadas à lógica da cultura, ou o que ele chama de código cultural.

Rappaille, psiquiatra e antropólogo francês, desenvolveu um método de pesquisa que decodifica, dentro de um universo cultural, estruturas de pensamento e sentimentos que mapeam códigos culturais. Esses códigos foram amplamente

---

<sup>1</sup> LYOTARD, Jean François é o autor do jargão filosófico “pós modernidade”, conceituado em seu livro “A condição pós moderna”, 1979. Por pós-modernidade o autor entende que o saber está marcado pela suspeita, desconstrução, visão de mundo, interpretação, inexistência de verdades, e conhecimento a partir da problematização.

utilizados por empresas para nortear criação de produtos, ou até mesmo a inserção de novos produtos que estimulem uma determinada cultura. Com ele é possível inclusive, alterar ou reorientar novos códigos culturais, dentro de uma determinada cultura. Por exemplo, a inserção do café solúvel, dentro da cultura japonesa. No Japão, o chá é quem estava inserido dentro do código cultural. Já o café, não causava nenhuma impressão marcante dentro daquele universo. Com isso, traçou-se uma estratégia para inserir o café dentro da cultura japonesa, a Nestlé criou um produto destinado às crianças com sabor de café mas sem cafeína. Com isso, a longo prazo, essas crianças criaram essa impressão marcante sobre o café dentro da sua própria cultura. E anos mais tarde, as vendas de café solúvel representaram milhares de dólares em vendas no Japão.

Quando Clotaire fala de *impressão marcante*, ele refere-se ao *imprint*, uma palavra inglesa que significa uma profunda marca emocional no inconsciente das pessoas. Essa marcação emocional no comportamento é reflexo da cultura onde o indivíduo está inserido. Outro exemplo que o livro apresenta é o Jipe. Que nos Estados Unidos está associado à palavra CAVALO, e na Europa é associado à palavra LIBERTADOR. Isso foi amplamente usado pela publicidade nos dois locais, com resultados extremamente satisfatórios, esse estudo publicitário foi baseado principalmente no comportamento dos indivíduos e o que eles sentiam em relação à determinado produto.

Outro ponto que Clotaire aponta, é a estrutura que Lévi-Strauss estudou sobre o relacionamento das pessoas que ele chama de “espaço entre as pessoas”. A primeira estrutura, seria a física, biológica, com estrutura de DNA únicos entre cada espécie. A segunda, é a do indivíduo, com identidades únicas levando em conta a subjetividade humana. A terceira, e a que nos interessa neste artigo, é a cultura. Cada cultura possui uma linguagem, uma arte, uma história ao mesmo tempo particular mas também universal. A maneira como esses elementos são organizados constrói a identidade de cada cultura e de cada grupo em permanente mudança.

Sendo assim, é preciso entender a cultura de cada lugar para que se possa traçar estratégias de pertencimento que permitam articular outras possibilidades de reconhecimento de novos sujeitos excluídos de espaços de socialização, como no trabalho, por exemplo, ou mesmo obrigados a se incluir sem respeito às suas identidades.

Esta sociedade movida pela hiper espetacularização da vida, funcionalizada pelos comportamentos sociais, práticas de consumo, de imagens, de valores, de tecnologias, dá contorno e pistas desses sujeitos socioculturais, suas demandas e suas práticas de pertencimento.

### 1.5 CONSIDERAÇÕES SOBRE CULTURA CONTEMPORÂNEA

A efemeridade da cultura pós-moderna será o ponto de partida para o estudo dessa nova geração de pessoas conectadas e pulverizadas. Pensamentos, comportamentos, ideologias, opiniões e ações se fundem formando novas identidades a cada momento. A partir daí, pode-se afirmar que a diversidade desponta como uma questão de alta relevância dentro desse novo panorama, como uma nova estrutura que deverá ser considerada dentro das organizações em um futuro muito breve.

## 2 GÊNERO E TRANSGÊNEROS

### 2.1 SOBRE IDENTIDADE E TRANSGÊNEROS

Têm-se experienciado uma fragmentação na lógica do tempo e espaço. Augé (1994) fala da noção de não-lugar<sup>2</sup>, onde temos locais de passagem, que não tem nenhuma identificação, que não produzem sentido, logo, não possuem uma identidade cultural. Partindo dessa premissa, e tendo como base a efemeridade dessa nova sociedade, a multiplicidade e pulverização cultural, e até mesmo a ausência dela, precisamos agora atribuir um sentido novo ao que diz respeito à identidade desse novo panorama social.

Hall (1995) sinaliza três conceitos diferentes de identidade em um mundo contemporâneo. O sujeito do Iluminismo, como central e individualista que se mantém perene durante sua existência. O sujeito sociológico, que já atribui um sentido relacional à ele mesmo. A existência do outro e alteridade passam a fazer sentido, entretanto permanece unificado. Por fim, o sujeito pós-moderno, com várias identidades, que podem ser contraditórias até em diferentes momentos. Definida historicamente e não biologicamente.

A identidade inserida no contexto da cultura contemporânea, segundo Hall (1998), é construída, segundo trecho abaixo:

Assim, a identidade é realmente algo formado, ao longo do tempo, através de processos inconscientes, e não algo inato, existente na consciência no momento do nascimento. Existe sempre algo “imaginário” ou fantasiado sobre sua unidade. Ela permanece sempre incompleta, está sempre “em processo”, sempre “sendo formada”. As partes “femininas” do eu masculino, por exemplo, que são negadas, permanecem com ele e encontram expressão inconsciente em muitas formas não reconhecidas na vida adulta. Assim, em vez de falar de identidade, como uma coisa acabada, deveríamos falar de identificação, e vê-la como um processo em andamento. A identidade surge não tanto da plenitude da identidade que já está dentro de nós como indivíduos, mas de uma falta de inteireza que é “preenchida” a partir de nosso exterior, pelas formas através das quais imaginamos ser vistos por outros.

Quando Hall argumenta sobre o sujeito pós-moderno definido principalmente como histórico e não apenas biológico, podemos fazer uma conexão aqui com a

---

<sup>2</sup> AUGÉ, Marc. Fala em seu livro “Não-Lugares: introdução a uma antropologia da supermodernidade,” sobre espaços de passagem como aeroportos, ônibus, supermercados, entre outros, que são considerados não-lugares, por não possuírem uma identificação cultural, uma ausência de identidade social.

transexualidade. Esses indivíduos estão sempre construindo e reconstruindo suas identidades. Para entender melhor essa argumentação se faz necessário entrar no universo dos transgêneros, e definições das questões de gênero da atualidade.

## 2.2 DEFINIÇÃO DE GÊNERO

Simone de Beauvoir consolidou no ano de 1948 a percepção de gênero: “Ninguém nasce mulher: torna-se mulher” (1948, p.361). Com essa frase, Beauvoir coloca em pauta as muitas construções sociais do que significa ser homem e ser mulher. Questiona o significado de ser mulher na introdução de sua obra, e se para ‘ser mulher’ basta possuir um útero. Quando ela contesta essa referência, Beauvoir conclui:

Todo ser humano do sexo feminino não é, portanto, necessariamente mulher; cumpre-lhe participar dessa realidade misteriosa e ameaçada que é a feminilidade. (1948, p. 13)

Exatamente nesse trecho, tão contraditório que se forma o conceito de gênero. O termo gênero vem de *gender*, palavra de origem inglesa, que inicialmente era apenas um termo gramatical, mas foi apropriado pelo psicólogo norte americano Robert Stoller<sup>3</sup>. Em seu livro *Sex and Gender*, de 1968, Stoller separa sexo biológico de gênero. Atribuindo ao primeiro a ideia de que sexo é de natureza biológica, invariável e natural enquanto gênero traz a ideia de constructo cultural.

### 2.2.1 Expressão de gênero

A expressão de gênero refere-se a um conjunto de comportamentos e expressões diversas que fazem com que o indivíduo performatize<sup>4</sup> seu gênero pelo comportamento social, vestimentas, maquiagens ou acessórios. A identificação semiótica do que é ser homem e o que é ser mulher em uma sociedade ocidental passa por um código de identificação social, de acordo com Butler:

O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado”, “[...] tem de

<sup>3</sup> Não foi apenas Stoller que introduziu esse conceito, outros psicólogos norte americanos como John Money, Anke Ehrhardt (Money; Ehrhardt, 1974) também escreveram sobre o tema, entretanto Stoller escreveu em 1968.

<sup>4</sup> Judith Butler, conceitua gênero como performatividade. A performance faz parte desse conceito, mas não é justificável sozinha. Tem também a internalização das normas do ambiente, e a construção do “eu” como gênero que define essa performatividade.

designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos.” (2010, p. 27),

A identificação e produção de sentido do que é ‘ser homem’ ou ‘ser mulher’ passa por um código. Em uma sociedade contemporânea, esse código é conhecido como heteronormatividade. Logo, artigos masculinos e femininos entram nessa identificação. Comportamentos sociais, roupas, brinquedos, objetos e até sentimentos masculinos e femininos são esperados em um ambiente heteronormativo. Obviamente que há também artigos e comportamentos ditos ‘unissex’, entretanto, tal qual na língua, estes são assumidos como um gênero neutro, e se adequam e passeiam dentro de qualquer um dos gêneros. Para Butler, gênero é um ator performático, uma ilusão criada para manter o gênero em sua estrutura binária.

### 2.2.2 Identidade de gênero

Segundo Rafael Kalaf Cossi, mestre em Psicologia clínica. A identidade de gênero:

[...] a identidade de gênero se expressa no indivíduo a partir da convicção que este tem quanto ao pertencimento a este ou aquele sexo. Tal convicção não é inata, mas adquirida – e precocemente: por volta dos dois ou três anos, o sentido de ser homem ou mulher já está estabelecido.

O indivíduo que tem sua identidade de gênero alinhada com seu sexo biológico é chamado de cisgênero. Já o indivíduo que não tem sua identidade de gênero alinhada com o sexo biológico é chamado de transgênero.

Há de se lembrar aqui que expressão de gênero e identidade de gênero são conceitos diferentes. Nem sempre a expressão de gênero estará alinhada com a identidade de gênero do indivíduo. Por isso a importância da diferenciação desses conceitos.

### 2.2.3 Transtorno ou incongruência?

Até Junho de 2018 a OMS considerava a Transexualidade como um transtorno mental. Entretanto devido ao estigma da doença, e a classificação que abria brechas para tratamentos de correção de cunho mental, a Organização Mundial da Saúde retirou o “Transexualismo” da categoria de doenças mentais, e criou uma nova categoria para poder abraçar esses indivíduos. A categoria de "condições

relacionadas à saúde sexual", com isso, pretende esvaziar a justificativa de que era possível obter tratamento ou cura para uma condição sexual que é humana e consequentemente diversa.

Dentro da categoria de doenças sexuais, o CID 11 (Código Internacional de doenças) contará com o item "incongruência de gênero", que englobará os transgêneros. Ele entrará em vigor em Janeiro de 2022.

## 2.3 SEXUALIDADE

Anthony Giddens (2012), sociólogo, argumenta que historicamente a sexualidade era intimamente ligada à biologia e ao comportamento humano e animal perante o sexo. Entretanto houve uma ruptura recente com esse conceito, havendo uma aceitação cada vez maior de formas diversas do comportamento sexual humano. Quando falamos de sexualidade, falamos de comportamento sexual, de manifestação do sexo. Quando falamos sobre com quem essa manifestação ocorre, falamos de orientação sexual.

### 2.3.1 Orientação sexual

Giddens, em seu livro, Sociologia (2012), fala sobre orientação sexual no trecho:

A orientação sexual diz respeito à direção da atração sexual ou romântica do indivíduo, o termo "opção sexual", que às vezes é usado incorretamente no lugar de orientação sexual, é enganoso e deve ser evitado, pois implica que a atração sexual ou romântica do indivíduo é totalmente questão de escolha pessoal. (p.415 - 2012)

A maioria das pessoas, em todas as sociedades, é heterossexual, que é a atração das pessoas pelo sexo oposto. A homossexualidade envolve a atração sexual ou romântica por pessoas do mesmo sexo. Bissexuais são aqueles indivíduos que sentem atração por ambos os sexos.

Vale frisar aqui que a orientação sexual, nada tem haver com a identidade de gênero ou expressão de gênero. Assim como a maior parte das pessoas cisgênero são heterossexuais, a maior parte dos transgêneros também são mas há sim exceções, onde transgêneros podem ser homossexuais ou bissexuais, por exemplo uma travesti lésbica.

## 2.4 TRANSEXUAIS UM DEBATE ALÉM DA MEDICINA

Para a medicina brasileira, segundo o artigo *Transexualidade, travestilidade e saúde* (2015), travesti é o indivíduo que nasce com sexo biológico masculino, mas não se identifica como homem, entretanto não fez, nem pretende fazer, a cirurgia de redesignação sexual. Já a transexualidade para a medicina brasileira, é quando o indivíduo também não se identifica com o sexo biológico de nascença, mas resolveu fazer a cirurgia de transgenitalização, ou redesignação sexual.

Esse conceito simples e monolítico não reflete a realidade social em que esses indivíduos estão inseridos. Para entender melhor essa realidade, se faz necessário conceituar o termo “passabilidade”.

De acordo com a ativista transgênero, Daniela Andrade para uma matéria do Buzzfeed, passabilidade ‘é quando uma pessoa trans é lida pela sociedade como uma pessoa cis’. Ou seja, a mulher transgênero ‘se passa por’ uma mulher cisgênero, independente de seu órgão genital. O mesmo ocorre com o homem transgênero, ele ‘se passa’ por um homem cisgênero sem que a sociedade perceba.

Dentro de um contexto social, a operação, contudo, não é fundamental para definir o gênero de uma pessoa. De acordo com a militante do movimento transfeminista Maria Clara Araújo em entrevista para o jornal Extra (30 set. 2015), cada indivíduo decide como se identificar. A diferença está na auto-identificação. Existem diferenças econômicas, ambientais e sociais, em que esses indivíduos estão inseridos. Uma transgênero rica, altamente passável, pode fazer várias intervenções cirúrgicas para ficar com aparência cisgênero, e normalmente é chamada de transexual. Já a outra, que frequentemente é pobre, e vive na periferia, leva o nome de travesti. E o termo vem carregado de estigma e preconceito.

Muitas travestis se colocam como transexuais, independentemente de serem passáveis ou não, outras acreditam que é ‘tudo a mesma coisa’. Há ainda as que acreditam que não precisam ser passáveis, pelo contrário, gostam de mostrar sua transexualidade seja por orgulho ou por militância política.

O debate está longe de chegar em um consenso, entretanto o que podemos extrair é que o conceito clínico do que é ser travesti e transexual passa longe da realidade social.

## 2.5 CONSIDERAÇÕES SOBRE TRANSGÊNEROS

A transexualidade está presente na nossa história desde tempos remotos, entretanto apenas no século passado é que ela passou a ser vista pelas lentes da academia como algo a ser estudado. Tudo é ainda muito recente e necessita de mais estudos, em especial os estudos sociais da transexualidade.

Muitas palavras utilizadas dentro do universo dos transgêneros não fazem sentido. O próprio termo “transexualidade” remete ao “sexo” da pessoa, por isso usamos o termo transgênero, pois a questão normalmente é o gênero e não o sexo, mas nem sempre, pois cada caso é um caso. Os termos se misturam e formam um senso comum dentro da sociedade, e fica bastante difícil desenraizar determinados significados dentro de um grupo social.

### 3 PESQUISA

#### 3.1 OBJETIVO

Através dessa pesquisa com transexuais e empresas, levantar-se-ão dados que possam ser analisados com intuito de aferir as hipóteses e solucionar o problema apresentado. Após a solução do problema, será criada uma cartilha que auxilie de forma concisa e objetiva as organizações na hora de contratar um transgênero.

#### 3.2 PROBLEMA

No mundo contemporâneo o debate sobre transexualidade tem sido frequente, não só pela mídia, mas também por movimentos ativistas, redes sociais, e empoderamento do usuário de internet, que trouxeram essa pauta para dentro da sociedade. Recentemente a publicidade e os meios de comunicação têm sido muito abertos à essa questão. Segundo Hall (1998) no seu texto sobre identidade cultural, uma cultura dominante fagocita uma cultura não dominante, mas ao absorver ela altera sua forma original, ou seja, a cultura dominante retém muitas referências da cultura não dominante, isso tem ocorrido com os movimentos LGBT, em especial com a transexualidade. Entretanto o debate nas empresas e o posicionamento delas perante o tema ainda é tímido. Algumas organizações se colocam na frente do debate e se posicionam perante a sociedade, outras, ainda ficam receosas. Isso gera, dentro das organizações, uma resistência nas contratações de pessoas transgêneros.

O Problema:

Quais as principais barreiras colocadas no mundo corporativo para a não contratação de transgêneros universitários ou graduados nas organizações?

#### 3.3 HIPÓTESES

Hipótese A – Falta de conhecimento do universo dos transgêneros nas empresas é uma das maiores barreiras encontradas para a não contratação deles.

Hipótese B – A filosofia das empresas é uma das maiores barreiras encontradas nas organizações para a não contratação de transgêneros para um cargo.

Hipótese C - As empresas justificam a não contratação de transgêneros, porque irão ter que gastar recursos econômicos para poderem contratá-los.

### 3.4 OBJETOS INVESTIGADOS

Nessa pesquisa teremos dois objetos de investigação. Primeiro os transgêneros, sobre suas experiências vividas em processos de seleção, e relatos de casos. Segundo, as organizações, que terão um critério de seleção específico, justificado mais abaixo. As empresas serão o grande foco de investigação, para levantar-se o porquê da dificuldade em contratar transgêneros.

#### 3.4.1 Justificativa do recorte

No recorte de seleção das empresas, serão selecionadas apenas empresas com mais de 3 mil funcionários, e que sejam relativamente famosas, ou seja, que façam comerciais em TV aberta ou em jornais e revistas de grande circulação. Com isso, conseguimos ter uma gama muito maior de cargos, em diferentes localizações no Brasil, além da reputação das empresas e reconhecimento delas. Além disso, quanto maior a empresa, maior a probabilidade de número de contratações, o que para esta pesquisa é altamente relevante. O contato foi feito com responsáveis pelo RH de dezesseis empresas. A seleção das empresas se dará com as que ficarem mais abertas às entrevistas, por uma questão de prazo de execução da pesquisa. Outro critério será que a empresa deverá ser uma sociedade anônima com capital aberto na bolsa de valores, com isso eliminamos empresas familiares, mais propensas a influenciarem os critérios de seleção. As empresas de capital aberto possuem conselhos. Portanto o critério de seleção será quantidade de funcionários, demanda de prazo e empresa ser de capital aberto na bolsa de valores (S.A.).

No recorte da seleção de transgêneros, serão selecionados quatro, dois homens trans e duas mulheres trans, com a intenção de responder o problema e as hipóteses de pesquisa. Todos universitários ou graduados. O critério de graduação é importante para descartar a eventual problemática de que algumas empresas enfrentam dificuldades em encontrar transgêneros com formação ou conhecimento específico para contratação. O número de transgêneros escolhidos possui um representante de cada universo dos transgêneros, por ser uma pesquisa qualitativa, e não possuir probabilística, ela não exige cálculo matemático. Entre os transgêneros selecionados será aplicado o conceito de passabilidade. Teremos então, uma

transexual mulher não passável, uma transexual mulher passável, um transexual homem não passável, e um transexual homem passável. A avaliação para saber se o transgênero é passável ou não será visual, e presencial. O pesquisador analisará no caso das mulheres trans, se há barba aparente, timbre vocal, tamanho do maxilar, pomo de adão aparente, altura, musculatura, e tamanho das mãos e pés. Tudo isso será analisado de forma sigilosa, sem que a pessoa perceba, para que não haja constrangimentos. Da mesma forma, no caso dos homens será analisado, timbre vocal, tamanho dos quadris, pelos aparentes, musculatura, tamanho das mãos e pés, seguindo os mesmos critérios de sigilo. Vale lembrar que homens transgêneros, no geral, são extremamente passáveis. E quando não são, normalmente, estão em algum processo de transição. Isso se dá por conta dos efeitos da testosterona no organismo humano. A testosterona é um hormônio que dá características muito específicas no corpo humano, como barba, facilidade de ganhar músculos, pelos no corpo e engrossamento vocal. Logo, um humano do sexo feminino, ao tomar a testosterona tem uma tendência a obter um sucesso maior nessa questão da passabilidade. Em um sentido oposto, quando falamos de mulheres transexuais, dependendo de como a testosterona naturalmente agiu no organismo dessa mulher transexual, inibir seus efeitos leva tempo e muitas vezes a mulher transexual recorre às intervenções cirúrgicas. Isso nos leva também à uma questão importante. Homens transexuais, por serem mais passáveis que as mulheres transexuais, tem, talvez, uma possibilidade maior de conseguir um trabalho?

### 3.5 METODOLOGIA

A entrevista com os transgêneros não será estruturada. Será uma conversa mais informal, com perfil mais etnográfico. Para que eles(as) tenham mais liberdade para dizer e contar suas impressões sobre o universo corporativo, e de dinâmicas de contratações no mercado de trabalho. Serão feitas perguntas básicas como, opiniões, impressões, experiências sobre uma série de questões. Tanto sobre passado, como presente, e o que essa pessoa espera do mercado de trabalho no futuro. Abordar-se-á também se essa pessoa possui alguma sugestão para o mercado, através de sua experiência pessoal. Por conta disso, os transgêneros deverão ser entrevistados primeiro, antes das empresas. Porque assim, há a possibilidade de fazer algum ajuste no roteiro de pesquisa das empresas.

Já a metodologia aplicada para a entrevista com as empresas seguirá os seguintes critérios:

- a) Averiguação de fatos: averiguação de capacidade de compreensão de certas informações.
- b) Determinação das opiniões sobre os fatos: o que pensam ou acreditam que esses fatos representam.
- c) Determinação de sentimentos e anseios: compreender a conduta frente à um determinado sentimento ou anseio.
- d) Descoberta de planos de ação: descobrir qual a conduta adequada frente à determinadas situações, discernindo padrões éticos (do que se deveria fazer) de padrões práticos (do que se poderia fazer).
- e) Conduta atual ou do passado: inferir que conduta o entrevistado teria em um futuro, conhecendo a maneira pela qual ela se comportou no passado, ou se comporta no presente, frente à determinadas situações.
- f) Motivos conscientes para opiniões, sentimentos, sistemas ou condutas: Descobrir quais fatores podem influenciar as opiniões, sentimentos e conduta e por quê.

O tipo de entrevista selecionada será a padronizada. Com roteiro estruturado e pré-estabelecido, a fim de se obter as respostas às mesmas perguntas, para que haja comparação dos dados, e encontrar possíveis padrões nas respostas dos entrevistados. O pesquisador não estará livre para adaptar as perguntas a determinada situação, ou alterar a ordem dos tópicos, ou de fazer outras perguntas. Dessa forma, espera-se conseguir de forma concisa e objetiva, respostas para as questões propostas.

### **3.5.1 Roteiro para RH das Organizações**

- Quantos funcionários tem a empresa que você trabalha?
- Existe algum programa de valorização ou capacitação de questões ligadas a diversidade de gênero. Sim (continua) Não (pula a próxima pergunta)
- Qual tempo desse programa? Ele foi criado quando?

- Há alguma pessoa ou área responsável exclusivamente pela questão da diversidade na empresa que você trabalha?
  - Você sabe a diferença entre sexo biológico e gênero?
  - Você sabe o significado da expressão cis gênero e trans gênero?
  - Você já ouviu falar no conceito de passabilidade de pessoas transgênero? Explicar o que significa na pergunta.
  - Sua empresa consideraria a passabilidade algo importante na contratação?
  - O que você pensa sobre essa visibilidade das pessoas transgênero nos comerciais e nos programas de tv em geral?
  - Na empresa que você representa há alguma política de contratação de transgêneros?
  - Há transgêneros trabalhando na empresa que você representa?
  - Já houve candidatos transgêneros para algum cargo dentro dessa empresa?
- Se sim: Ela foi contratada? – Sim (continua) Não - Ao que você atribui a sua não aparição a nenhum cargo?
- Se um transgênero capacitado(a) a um cargo nessa empresa se candidatasse, vocês o(a) contratariam?
- Se sim: Como isso se efetivaria, como seria o processo. Se não: Por quê?
- Você acredita que a empresa que você representa está preparada para lidar com uma pessoa transgênero no ambiente formal de trabalho?
- Se sim: É recente essa mudança no comportamento da empresa?
- Se não: Acredita que em breve isso seja possível? Por quê?
- O critério de seleção de um candidato, depende exclusivamente do RH ou outra pessoa?
  - Você vê alguma barreira financeira imposta pela sua empresa para a contratação de pessoas transgêneros? Se sim, quais?
  - De quem é a palavra final na contratação de um funcionário?

- Você consegue, por estar no RH da empresa, cortar algum candidato que você julga estar fora da filosofia da empresa?

### 3.6 DADOS COLHIDOS

Ao entrevistar o grupo de transgêneros, foram obtidos dados consideráveis para análise do universo e das soluções que esse grupo anseia. O mesmo não se aplica no grupo das empresas. Ao todo foram procuradas oficialmente 16 empresas, inclusive empresas e organizações que são bastante abertas à questão da diversidade segundo elas próprias. Entretanto, apenas uma empresa se dispôs a responder o questionário. A análise dos dados, tanto dos transgêneros quanto da empresa entrevistada, se dá no próximo tópico.

### 3.7 ANÁLISE DOS DADOS

#### **3.7.1 Entrevista com transgêneros**

Ao analisar a entrevista com o grupo de transgêneros, é possível traçar um panorama e identificar alguns padrões nas respostas. Vale frisar que os transgêneros entrevistados não se conhecem, nem possuem nenhum tipo de vínculo emocional ou afetivo.

O primeiro padrão identificado e mais claro, em todas as entrevistas, é o nome social. O nome que o transgênero escolhe para si, é sua identidade. Como o nome civil quase nunca satisfaz o indivíduo transgênero, este escolhe um outro nome, que chamamos de nome social. Todos os 4 entrevistados tiveram muitos problemas em empresas, instituições de ensino, e na sociedade como um todo, com relação ao nome social. Com os transgêneros passáveis, esse problema é um pouco mais suavizado pela questão da aparência. Mas basta ter a necessidade de usar o nome civil para algum processo burocrático que o problema vem à tona novamente, independente da passabilidade.

Outro padrão identificado é a depressão. Apesar de apenas dois entrevistados afirmarem claramente sobre a patologia, é possível nas entrelinhas dos outros

entrevistados identificar expressões que denotam o mesmo problema. Expressões como “ambiente tóxico”, “é uma coisa que me irrita”, “minha vontade era voar no pescoço dela e dar umas porradas”, “mostrar para as pessoas que isso machuca”, são alguns exemplos de falas que remontam à uma dor interior que poderia ser associada à depressão.

Nos homens transgêneros identificou-se uma movimentação política muito aparente. Um deles inclusive não se considera um homem heterossexual, prefere ser chamado de “lésbico” pois a figura do homem heterossexual lhe causa uma certa repulsa. O outro entrevistado afirmou ter sim problemas internos com relação a assumir o papel de homem heterossexual que, na sua visão, é o opressor dentro de uma sociedade heteronormativa.

Com relação à questão de uma possível lei de cotas ou incentivo fiscal para contratação de transgêneros, apenas dois entrevistados argumentaram sobre o assunto, com opiniões contrárias. O homem transgênero, afirmou que isso seria um “desaforo”, pois os transgêneros tem capacidade tanto quanto os cis gêneros. Já uma das mulheres transgênero afirmou que se sentiria acolhida, e que para ela seria ótimo. Vale talvez aqui tentar puxar uma reflexão sobre os papéis de gênero na sociedade heteronormativa, onde as mulheres normalmente têm uma postura mais passiva e que aceita ajuda externa quando há necessidade, e os homens um papel mais orgulhoso e viril, recusando uma ajuda externa em caso de necessidade para provar para si ou outrem que é capaz sem a ajuda de ninguém.

Para três entrevistados a passabilidade não é algo com que se deva se importar. Justamente os entrevistados que seriam considerados não passáveis pela sociedade são os que não se importam com isso. Já os outros dois entrevistados que são passáveis, uma não se importa, mas se incomoda com a forma que a sociedade e até mesmo a comunidade LGBTQ+ trata do assunto. E o outro não respondeu claramente, para ele a passabilidade ainda é algo complexo e que merece atenção interna, um assunto delicado e íntimo, logo, não se estendeu no assunto. Mas todos concordam que a passabilidade influencia muito em contratações e geram experiências desagradáveis quando não se é ou está passável.

### 3.7.2 Entrevista com empresas

Apesar de apenas uma empresa ter participado da entrevista, vale frisar alguns pontos que chamaram atenção para análise.

A empresa entrevistada possui um programa de “balanço de gênero”, que procura equiparar salários de homens com salário das mulheres. Entretanto não há um programa de inclusão, em toda a entrevista é fato que a competência técnica da pessoa apenas é levada em consideração. Não basta colocar para dentro, isso é parte da obrigação. Não há uma política de manutenção de permanência de pessoal. O que a empresa faz são eventos sobre diversidade a cada dois anos onde os gestores passam por um tipo de reciclagem para saberem como mediar conflitos e tratar as pessoas com respeito, levando em consideração a individualidade de cada pessoa.

A empresa afirma que o chão de fábrica é mais difícil de aceitar uma pessoa trans, e até mesmo colocar uma mulher cis é difícil por ser um ambiente machista. Há um tom discriminatório na fala, que poderia dar margens a interpretações do tipo: “quanto mais estudo você tem menos preconceituoso você é”. Particularmente, como entrevistador, não creio que seja o caso, mas a fala poderia gerar interpretações polêmicas. Não há um dado para comprovar essa fala, não pode ser algo subjetivo. Essa fala implica que o critério da subjetividade ainda está norteando o programa de balanço de gênero dentro da empresa entrevistada. A entrevistada sinaliza que não contrataria a pessoa por “pena” de colocar o candidato numa situação constrangedora dentro da empresa. Seria mais interessante a entrevistada ser explícita em não contratar porque a pessoa contratada não seria produtiva em um ambiente mais hostil. Nesse ponto já sinaliza o primeiro alerta do entrevistador em acreditar que a entrevistada estava respondendo genericamente o que o entrevistador gostaria de ouvir.

A entrevistada afirma sobre todos os tipos de diversidade, o programa de balanço de gênero da entrevistada é apenas um dos programas que a empresa possui, existem outros para pessoas com deficiência, idosos, entre outros.

Quando se argumenta sobre o futuro próximo na contratação de transgêneros a pessoa entrevistada responde:

“Eu não acho que é possível, eu acho que é inevitável. Porque ou aceita ou aceita, porque a sociedade, as pessoas competentes não são taxadas pelo que elas

externalizam necessariamente, ou pelo que elas têm de escolha de vida pessoal. Mas sim pelo engajamento, pelo comprometimento, e pela competência que elas adquiriam profissional, o desafio é saber como a empresa vai lidar com isso para ter os melhores profissionais dentro da empresa, independente de qualquer coisa.”

Nessa fala têm-se a impressão de que a resposta foi genérica e escorregadia, segundo Cotlaire no seu livro o Código cultural, as pessoas entrevistadas possuem uma tendência a responder aquilo que o entrevistador gostaria de obter como resposta, é preciso um olhar mais rigoroso e crítico para compreender alguns pontos, e juntar os fragmentos da entrevista como um todo para se chegar à uma conclusão mais plausível. Por conta disso o entrevistador vai mais a fundo na entrevista e faz perguntas mais capciosas como perguntar sobre de quem é a palavra final na contratação, a entrevistada responde que é o gestor de área, e que ele sempre passa por um programa de reciclagem a cada dois anos para poder lidar e respeitar as pessoas como indivíduo. As respostas sempre foram bastante genéricas quando o assunto se focava no tema de transgêneros, colocando todos num patamar técnico e não individual. Ou seja, a diversidade se torna algo muito subjetivo. Têm-se a impressão, nas falas subsequentes, que a empresa aborda o tema da diversidade como uma obrigação social aparente, para não manchar a imagem que a empresa tem perante a sociedade, e não como uma solução efetiva do problema em questão.

Dentro dos objetivos desse trabalho acadêmico, havia-se proposto a elaboração de uma cartilha para as empresas com a finalidade de orientá-las na contratação de uma pessoa transgênero. Essa cartilha foi abortada pelo fato de o pesquisador não obter sucesso na pesquisa junto às organizações corporativas.

Nesse panorama, a única entrevista com organizações não possui informações robustas o suficiente para legitimar uma cartilha informativa. Seriam necessárias mais algumas entrevistas para que se tivesse um parâmetro comparativo, e identificação de padrões em respostas, tal como nas entrevistas com os transgêneros.

### 3.8 CONSIDERAÇÕES FINAIS DAS ENTREVISTAS

As entrevistas com os transgêneros deram algumas pistas do porquê as empresas relutam tanto em tocar em um assunto tão delicado. Seja por tabu, preconceito, cultura

organizacional ou protecionismo, uma condição é fato: A grande maioria das organizações brasileiras não estão preparadas para contratar transgêneros em seu quadro de funcionários, e não se importam em não colaborar de fato para que isso ocorra com mais fluidez. Entretanto, uma das empresas que houve uma tentativa de entrevista, recusou-se a dá-la alegando já possuir uma política de inclusão de transgêneros, e por conta de sigilo corporativo não aceitou ser entrevistada.

Algumas questões ficam pendentes quando se analisa a entrevista com a empresa visitada.

Por que a empresa não contrata pessoas que respeitam a diversidade para o chão de fábrica?

Quando a entrevistada responde que “nunca precisou utilizar do artifício de nome social no crachá da empresa”, conclui-se que a empresa não tem transgêneros no seu quadro de funcionários.

Na fala “preconceito todo mundo vai ter”, afirma-se que preconceito é algo que terá, no futuro? A empresa vai reforçar esses preconceitos ou não? Como um responsável pela área de contratação afirma que “vai ter preconceito?” Não será feito nada para que esse preconceito não ocorra? No presente então não tem? E no chão de fábrica? Não seria um preconceito o que ocorre lá dentro? Todas essas questões levam a concluir que a empresa entrevistada não está preparada para abraçar a diversidade de gênero na sua totalidade. Está ainda engatinhando nos processos e terá muito trabalho pela frente.

Outra questão que chama a atenção, é a expressão “diversidade de gênero”. A empresa entrevistada não se atém na questão da transexualidade, apenas no binarismo entre homens e mulheres. Ou seja, para a empresa, equiparar salários de homens com os salários das mulheres já está de bom tamanho, e com isso a empresa considera que já abraça a diversidade de gênero.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por estarmos inseridos em uma era pós-moderna com efemeridade extrema, a transição é inevitável. Assumir que as empresas de uma hora para outra irão contratar transgêneros por exclusivo cunho social é uma utopia. A sociedade irá se adaptar ao longo dos anos, com períodos de transição e aceitação. A demanda por diversidade será cada vez mais forte quando analisamos a nossa história e cronologia dos fatos.

Enquanto os homossexuais estão na linha de frente da “aceitação” social, os transgêneros estão bem atrás. A comunidade LGBT+ muitas vezes foi usada como massa de manobra política, e é usada pela publicidade, pela mídia e logo mais pelo branding das empresas. Como o número de homossexuais sobrepuja o número de transgêneros, é natural que os homossexuais entrem na linha de frente nessa questão.

Isso não significa que se deva aceitar esse momento transitório com resignação. Políticas públicas de incentivo fiscal ou cotas seriam uma solução, não ideal, mas imediata do problema. Essas políticas públicas acompanhadas de campanhas de conscientização poderiam acelerar esse momento transitório até que não haja mais necessidade.

Por fim, inúmeros interessados políticos se utilizam do tema para se promoverem, seja a favor ou seja contra o assunto. Quem mais perde são os próprios transgêneros que ao permanecerem no meio desse conflito, ficam à mercê decisões que levam tempo. E os problemas, os anseios e as carências são imediatas.

## 5 REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone de. **Segundo sexo**, O. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2009. 935 p., 21,3 cm. ISBN 978-85-209-2283-5.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. 10. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016. 287 p., 21 cm. (Sujeito & História). ISBN 978-85-200-0611-5.

CARVALHO, Marília Pinto de. **O conceito de Gênero**: Uma leitura com base nos trabalhos do GT Sociologia da Educação da ANPEd. 2010. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v16n46/v16n46a06.pdf>>. Acesso em: 12 nov. 2018.

COSSI, Rafael Kalaf. **Corpo em obra**. São Paulo: nVersos, 2011. 167 p., 21 cm. ISBN 978-85-64013-46-9.

DEBORD, Guy. **A sociedade do espetáculo**: 50 anos depois, mais atual que nunca. Tradução de Estela dos Santos Abreu. Rio de Janeiro: Contraponto, 1997. 238 p., 21 cm. ISBN 85-85910-17-8.

G1 (São Paulo) (Ed.). **Transtorno ou Incongruência?**: OMS retira transexualidade da categoria de doenças mentais. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/noticia/oms-retira-a-transexualidade-da-lista-de-doencas-mentais.ghtml>>. Acesso em: 19 jan. 2019.

G1 (São Paulo) (Ed.). **Retirar a transexualidade da lista de transtornos mentais deve aumentar aceitação social, diz coordenadora da OMS**: Segundo Lale Say, entendimento anterior provocou 'estigma'; veja perguntas e respostas sobre a mudança de classificação da transexualidade na nova CID, divulgada nesta segunda.. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/bemestar/noticia/oms-retira-a-transexualidade-da-lista-de-doencas-mentais.ghtml>>. Acesso em: 19 jan. 2019.

GIDDENS, Anthony. **Sociologia**. Revisão de Philip W. Sutton. 6. ed. rev. atual. Porto Alegre: Penso, 2012. 847 p., il., graf. tab., 28 cm. ISBN 978-85-63899-26-2.

GRUPO DIGNIDADE (Org.). **MANUAL DE COMUNICAÇÃO LGBTI+**: Identidade e expressão de gênero. 2017. Disponível em: <<http://grupodignidade.org.br/consultapublica/4-identidade-e-expressao-de-genero/>>. Acesso em: 22 jan. 2019.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Tradução de Tomaz Tadeu Silva, Guacira Lopes Louro. Rio de Janeiro: Lamparina, 2014. 102 p., 16 cm. ISBN 978-85-8316-007-6.

LÉVI-STRAUSS, Claude; PERRONE-MOISÉS, Beatriz. **Antropologia estrutural**. São Paulo: Cosac Naify, 2008. 440 p., il., 22 cm. ISBN 978-85-7503-249-7.

LIPOVETSKY, Gilles; SERROY, Jean. **A estetização do mundo**: viver na era do capitalismo artista. Tradução de Eduardo Brandão. São Paulo: Companhia das Letras, 2015. 467 p., 21 cm. ISBN 978-85-359-256-2.

MINISTÉRIO DA SAÚDE (Brasília). **Transexualidade e Travestilidade na Saúde**. 2015. Disponível em: <[http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/transexualidade\\_travestilidade\\_saude.pdf](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/transexualidade_travestilidade_saude.pdf)>. Acesso em: 2 dez. 2018.

RAPAILLE, Clotaire. **O código cultural: por que somos tão diferentes na forma de viver, comprar e amar?.** Tradução de Tom Venetianer. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007. 192 p., 23 cm. ISBN 978-85-352-2254-8.

STOLLER, Robert. **Experiência transexual, A.** Rio de Janeiro: Imago, 1982. 312 p. (Psicologia Psicanalítica ).

VICTOR NASCIMENTO (São Paulo). **O que é e porque você precisa entender mais sobre passabilidade:** "Ainda hoje é comum ouvir: nossa, mas ninguém nunca diria que você é trans".. 2017. Disponível em: <<https://www.buzzfeed.com/br/victornascimento/o-que-e-passabilidade-e-porque-as-pessoas-precisam-saber-mai>>. Acesso em: 15 jan. 2019.

## APÊNDICE A – TRANSCRIÇÃO DE PESQUISA COM TRANSGÊNEROS

JONATAS HOMEM TRANSGÊNERO BRANCO, 19 ANOS, PASSÁVEL.

Eu comecei a me transformar com dezesseis anos me assumi com 13 anos e com dezesseis anos comecei a me transformar e me sentir muito mais confortável com meu estilo. Agora, era muito difícil no mercado de trabalho pois trabalhei com dezesseis anos eu ainda não era transformado, depois que saí desse emprego para voltar pro mercado de trabalho foi bem difícil. Com 19 anos eu decidi sair da casa da minha mãe e viver em São Paulo, eu vivia com minha família do Guarujá interior de São Paulo, eu vim com 1 grande expectativa mas não me reconhecia como transexual pelo padrão imposto que eu vivia não tinha muito conhecimento sobre isso quando vim morar aqui em 2017. Durante o tempo que eu fiquei aqui não consegui emprego. Não conseguia de jeito nenhum, eu fiz bastante bico, e eu acredito que pelo fato de eu apresentar o currículo com nome feminino e eu ter uma aparência totalmente diferente, isso foi uma das maiores dificuldades. Eu fiz um teste numa cozinha de restaurante, a chefe de cozinha era evangélica, eu sei que fui muito bem, mas não fui aceito por ser transexual. Trabalhei numa gráfica, eu fiquei 5 meses, e o cara da

gráfica não conseguia me tratar no feminino, na época eu ainda me tratava assim. E percebi que comecei a me sentir desconfortável quando me tratavam no feminino. Aí fiquei um tempo em 2017 em Sp, e voltei para a casa dos meus pais porque não conseguia emprego. Entrei em depressão porque lá eu sabia que não era meu lugar. E no fim do ano fui para a casa de um primo meu, e aí eu conheci outras pessoas, e voltei para casa com entrevista marcada numa empresa de telemarketing. Quando eu voltei, eu já queria ser reconhecido como Jonatas\*, eu pesquisei sobre isso e passei a me sentir confortável com esse assunto. Eu adotei esse nome, e isso não daria certo na cidade onde eu morava, porque todo mundo lá me conhecia pelo meu nome feminino. Insisti na ideia de vir para SP. Comecei a trabalhar no call center, eu podia lá usar o nome social no crachá. Foi muito legal, e todos me respeitavam. Eu morava com a prima da minha mãe em Sp. E através dela, ela me levou numa palestra, no instituto apecatto, um centro espírita. E teria uma palestra sobre uma Mulher trans, muito bem sucedida. E ela queria ajudar outras pessoas, ela quer que o transexual, esteja bem posicionado no mercado de trabalho, convidei meus amigos trans. Foram pouquíssimas pessoas, cerca de 20 pessoas. Ela falou sobre o posicionamento dela na empresa dela. E no final a gente foi conversar com ela, ela me indicou para a empresa X. A empresa X tem um projeto e está dando andamento. Mandeí meu email para ela, trocamos contato, conversamos bastante. Apresentei meu currículo com nome social, me ajudou a editar o currículo, e apresentei na empresa X. Eu consegui uma oportunidade de fazer 4 entrevistas, com gestores das vagas, pessoas de alto nível, foi a minha experiência mais interessante foi na empresa X. E foi isso. As três primeiras entrevistas eu competia com outras pessoas, eu não passei na primeira entrevista, mas eles gostaram tanto de mim, que me pegaram como jovem aprendiz, no projeto piloto de contratação de trans da empresa X global.

Pergunta, você já ouviu falar no conceito de passabilidade?

Sim

Para você, como indivíduo, você considera a passabilidade algo importante?

Eu tenho, bastante passabilidade, mas quando começo a conversar a pessoa já percebe, pelo tom da minha voz. Sabe esse pessoal que vende café da manhã nos

escritórios? Eu encostei na banca do rapaz, e falei bom dia, e ele disse “bom dia moça!”.

Pergunta - Você faz uso de algum hormônio? Você tem essa vontade?

Não. Eu ainda não passei com psicólogo, inclusive hoje é minha primeira consulta, isso ainda está complexo na minha cabeça. Eu me considero passável. Isso é complexo para mim, por ter que aceitar algumas características masculinas como pelos.

Na empresa X, tem um programa de aliados, que é um programa que é ativista da causa lgbt, que tem todo um treinamento que você fala pro funcionário, que ele não precisa dar conselhos sexuais, etc. Para você ser um aliado, você tem que ser empático, você aprende a abordar, a tratar, em especial transexuais. Dentro dessa didática tem todo esse conteúdo, tem cartilha, etc. A empresa X adotou também um método de contratação que é o currículo às cegas.

Uma vez eu estava num treinamento, e a pessoa me tratava como ela, ela ela. E eu falei por favor me trate como ele. E ele respondeu: “ É ela e ponto! Não vou tratar você como Jonatas\* sendo que seu nome é (e falou meu nome de registro)”. E abriu para todo mundo. Eu simplesmente ignorei, essa é minha forma de combater preconceito, eu ignoro. Mas muito do que eu sofri, é não conseguir emprego no mercado de trabalho. Mas agora já dentro do mercado de trabalho, nunca sofri preconceito.

Pergunta – Imagine que temos na nossa sociedade uma lei de cotas para transsexuais, como você se sentiria? Acolhido socialmente ou de outra forma?

A gente tem capacidade para agregar valores para a empresa, a gente quer ser igual e ter a mesma oportunidade. Para mim seria um desaforo, para transexuais poder trabalhar. Eu estou num projeto de inclusão que sensibiliza os funcionários, não é por cota.

Pergunta – “Eu odiava homem branco heterossexual, quando eu virei um homem, e fiz minha transformação, e me transformei naquilo que eu mais odiava.” Faz algum sentido isso para você?

Sim, porque a gente vira opressão, as mulheres já me olham diferente. É muito relativo também, porque eu tenho um pouco dos dois. Eu me considero um homem heterossexual.

#### JANAÍNA – MULHER TRANSGÊNERO NEGRA, PASSÁVEL. 30 ANOS.

Tenho 30 anos, moro na Zona Leste de SP. A minha transição começou quando eu tinha 20 anos, e quando eu comecei a tomar hormônio. E aí eu comecei a transição a minha família demorou um pouco para aceitar, mas já sabia que era assim mesmo. Meu primeiro emprego foi no salão, e lá eu comecei a minha transição, e lá mesmo já começou o preconceito. Eles ficavam, assim, “como assim? Você pode ser só gay. Se você colocar uma prótese, os clientes vão reparar, se você mudar muito seu jeito as clientes mais velhas não vão te aceitar.” E quando eu falava que era isso que eu queria para minha vida, sempre falavam: “Mas será que no outro lugar eles vão te aceitar? Como aqui nós te respeitamos? Lá fora é difícil”, etc. Aí eu fui para outro salão, a mesma coisa, sempre falavam que para trans era difícil que era complicado, e que era difícil das pessoas respeitarem e tal. Só que nesse emprego eu já estava fazendo técnico de moda, e eu já tinha outra visão. E eu trabalhei dez anos num salão. E hoje eu trabalho num ateliê de camisaria sob medida, por causa desse curso de moda que eu fiz. Só que no ateliê também, eu fui indicada por uma amiga, e perguntara para a minha amiga assim “Ela rouba? Ela é barraqueira? Como você vamos contratar uma pessoa dessas?”. Minha amiga disse, que me conhecia, e tal. E eles me aceitaram. Minha amiga só me contou isso bem depois. As pessoas acham que toda trans é bandida, e uma coisa interessante é que eu percebi que aqui no centro de São Paulo as pessoas veem as trans e acham que somos prostitutas, em todo ambiente que eu estava eu era assediada, e eles assediavam de uma forma agressiva, passando a mão. E eu fiquei horrorizada, e você tem que dar uma de louca e a galera já dá uma respeitada. Hoje estou no quarto semestre de relações públicas, me identifiquei super com a área de comunicação, de entender as pessoas, as dores e esses problemas que as vezes a gente fica meio assim por baixo que a mídia não conta, e quando você faz comunicação você descobre (risos). Hoje em relação as

empresas eu vejo que elas se esforçam, mas para tapar buraco. Então você pode mandar um currículo com seu nome social, mas não sinto assim um empenho de querer contratar, é mais assim, tá na cota, vou contratar. É trans, é preta, tá numa cota legal. Eu estou aproveitando essa onda da galera querer inserir trans e tal, mas você percebe que estão fazendo por fazer. Para aparecer, não tem uma política de inclusão. Na faculdade eu sinto essa dificuldade também com nome social, tem professores também que eu aviso, como eu já estou no quarto semestre. Eles não mudam no registro, eles falam que não podem. O professor se for muito simpático ele me chama pelo nome social, mas se ele não for eles me chamam pelo nome de batismo. Minha sorte é que minha coordenadora deixa claro para eu usar meu nome social e ponto, em provas e tudo. Ela diz que eu não tenho que me adequar, e sim eles que tem que se adequar.

Pergunta – você acredita que essa questão do nome, isso é o que talvez te incomode mais no dia a dia?

Sim, me irrita bastante, porque, é um contraponto muito louco. “Ah você não parece trans” alguns dizem, e outras pessoas ficam falando ele, ele, ele. Essa pessoa tem merda na cabeça? Eu acabei de me apresentar como mulher e a pessoa insiste em me chamar de moço, de ele, etc. É uma coisa que me irrita, então, em qualquer lugar que eu vou e tem esse respeito já ganha muitos pontos comigo. É uma forma de desrespeito que eu não suporto. Uma vez fui a uma entrevista de emprego, e para fazer o cadastro para subir no prédio, eu falei para a recepcionista, olha meu nome social é Janaína, tudo bem? E a recepcionista disse: “Claro sem problemas”. Mas na hora de chamar, gritou meu nome de batismo e mandou eu subir; para né? Eu acabei de falar o meu nome social, parece que tem merda na cabeça; minha vontade era voar no pescoço dela e dar umas porradas”; mas aí o que mais me incomoda é isso, o nome e essa falta de respeito.

Pergunta – Você acha que o fato de você ser uma transexual passável influencia no modo como as pessoas te tratam?

Eu sinto a diferença, tanto é que quando eu estava na transição eu ouvia muito isso. Das próprias trans. “Ai, fulana não é tão bonita, ela se andar com a gente vai entregar o grupo inteiro, e todos vão saber que somos trans. Vai queimar nosso filme.” Entre as trans você tem que ser muito passável, porque se você não é, elas te excluem. O

preconceito existe entre as próprias trans. Eu acho que quanto menos a pessoa é passável mais a sociedade pega pesado, e por isso ela faz questão de expor, sabe? Porque eu em alguns lugares, quando não preciso mostrar documento, é tranquilo, mas se olhou o documento, não tem jeito. Ela já imagina. As pessoas tem preconceito e ele é muito maior quando elas descobrem por desconfiança de você parecer uma coisa que na cabeça deles não é. E numa empresa, é pior ainda, porque as pessoas não estão preparadas para entender. Não é toda trans que é uma Roberta Close, e as pessoas tem que respeitar. Existem pessoas cis feias e nem por isso elas são desrespeitadas. Porque desrespeitar uma trans só porque ela não é bonita? Eu tenho um amigo gay, que adora que eu ande mega maquiada, mega produzida, e eu falo para ele que não tenho mais pique para isso. Minha vida é corrida, não posso ficar perdendo tempo, ele estava nessa discussão e me comparou com uma amiga trans dele que tem tempo e anda sempre produzida. Hoje eu tenho outros objetivos e prioridades, eu não ligo tanto de ter que estar maravilhosa, elas tem que gostar do meu conteúdo, mesmo porque quando eu tiver com a cara lavada não tem o que esconder. Os gays também são assim. Uma trans tem que estar sempre maquiada, eles gostam. Mas se acontece ao contrário, eles ficam bravos. São preconceituosos, querem que as trans andam sempre perfeita, maquiada etc. e quando você não anda, a galera fica falando: “ta vendo se você tivesse arrumada isso não aconteceria.” (caso alguém olhe).

Então a cultura do preconceito, posso falar daqui de São Paulo, é de todos os lados, no meio glbt, no seu emprego, na família, é muito complicado para a trans seguir e ter peito para ela falar: “Vou mudar isso, vou sair desse estereótipo de cabeleireira, maquiadora, uma coisa desse tipo”. Ouvi muito: “São maravilhosas, mas não quero você na minha família.” E aí quando eu decidi estudar, um amigo me sugeriu, que eu escolhesse algo que eu pudesse trabalhar por conta, que não dependesse de emprego e pudesse trabalhar de casa, sem contato com pessoas. Algo meio escondido. E aí eu na época falei, ok; vou pensar. Mas hoje eu penso, como assim? Ficar escondida? Eu quero mais é aparecer. Já fui representante de classe, vira e mexe estou nos debates da faculdade. Sempre estou me expondo, sou sempre líder de projeto e sempre estou ali dando a cara a tapa. Quero que as pessoas me vejam e que elas entendam que a minha diferença de qualquer outra pessoa é que eu sou trans, apenas isso. Não vai mudar nada. Você andar comigo não vai virar trans, não

é uma coisa que “pega”. Nessa faculdade que eu estou é muito tranquila, são até solidários. Nunca sofri nada na faculdade, e é isso que eu quero, e o que eu quero mostrar para a sociedade e para outras pessoas trans que é possível você fazer uma graduação e viver tranquilamente sem ser hostilizada, você no seu canto e acabou. Cada um tem sua personalidade e acabou, e as pessoas tem que respeitar.

Pergunta – O que você considera o maior erro na contratação de uma pessoa transgênero?

O nome social, eu tenho certeza que tem que ser muito respeitado. E tratar a trans como uma cis. Não fazer diferenciação no banheiro, nas conversas, eu educaria os colaboradores para evitar conversas do tipo, de panelinhas. “Ah, a transexual é isso ou aquilo, ah a trans é bandida, ela rouba, você viu o ator que saiu com a travesti? Que absurdo! Preferiu a travesti a uma mulher” essas coisas, deveriam ser evitadas, mostrar para as pessoas que isso machuca. Hoje a galera fala muito de preto, de respeitar, deveriam incluir as trans. Onde eu trabalho é assim, falam, falam, falam de trans mas olham para mim e falam, mas você Janaína, você não, você é diferente, a gente está falando da outra e não de você. Mas caramba, isso incomoda, essa política de você pegar e colocar toda trans no mesmo balaio de gato não dá certo. E também dar oportunidade de um curso, ou orientá-la a estudar. Porque muitas não estudam por conta do nome. Ficam receosas de ir para uma faculdade, eu por exemplo estou numa faculdade há dois anos e até agora não mudaram meu nome. Usam a desculpa que o MEC (Ministério da Educação e Cultura) exige assim, mas custa mudar pelo menos na chamada?

O que mais pega para mim é o nome, se você respeita isso, o resto a gente constrói isso com o tempo. O nome sem dúvida é o ponto inicial. Se uma pessoa me trata pelo nome de batismo, eu já não consigo prestar atenção em você. Eu acho que essa pessoa não me respeita, vai soltar alguma piada ou falar alguma coisa que vai me incomodar.

Pergunta – Como você se sentiria se tivesse um tipo de lei de cotas para acolher os transgêneros nas empresas?

Eu ia adorar porque é um primeiro passo. Você tem que ter algum incentivo no começo. Ia cair nessa coisa de só preencher uma lacuna, mas com o passar do tempo, as pessoas iriam ver que temos potencial. No ateliê que eu entrei eu só costurava

camisas. Com o tempo me deram mais oportunidades, hoje eu modelo e costuro as peças. Mas ela me deu a primeira oportunidade, então se você tem um respaldo da lei, vai ser muito mais fácil, e vai se tornar normal, aí você contrasta uma e você vê que é supercompetente. E aquele padrão que existe, que rouba, que é trambiqueira some. Nós trans temos muitas qualidades, e você só vai ver isso, nos contratando. Se tornaria orgânico com o tempo, não vão contratar só porque é lei ou porque é moda, mas sim porque somos boas e competentes mesmo.

## CARLOS - 21 ANOS - HOMEM TRANSGÊNERO – LÉSBICO

Eu me reconheço como pessoa transgênero, transcendendo a noção de gênero. Em 2015 eu tive contato com o feminismo, e a partir daquele momento eu comecei a reivindicar várias situações femininas. Em 2016 eu me reconheci como pessoa trans, eu fui meio que equilibrando algumas coisas, e algo que eu percebi é que eu não quero mudar, eu não consigo colocar a heterossexualidade como algo que me descreveria. A minha reivindicação é mais política e social. Eu gosto de mulheres, eu percebo essa noção política das siglas, e as acho essencial, tanto que eu falo que sou lésbico, ou polisssexual.

Algo que eu sempre friso, quando uma pessoa me pergunta como eu me percebo como uma pessoa trans, eu sempre falo que é um auto conhecimento íntimo, ele não foi documentado, não é objetivo, científico, nem do senso comum, por conta também dessa situação cômoda da história de marginalizar e silenciar essas pessoas, então a gente não tem memória. E pensando que nós seres humanos somos mais seres do passado do que o presente, eu acredito que agora, nesse momento que a gente está construindo. Então tem uma situação muito do íntimo né? Em 2016 eu comecei a me reencontrar como pessoa trans, e a partir disso eu comecei a faculdade. Aí eu pensei, antes de eu comentar para a minha família, para os meus pais principalmente, eu vou começar a morar aqui em SP e trabalhar. Quando consegui, falei com meus pais, e é sempre aquela história, muito complicado, eles foram muito negativos, começaram a falar que eu não era filha deles, que não queria mais me ver. Só que eu fui lidando também de outra forma, porque eu não estava mais morando com eles, e não estava

sendo tão sustentado assim por eles. Porque nesse começo, eu estava em um estágio de mediador em um museu, que ganhava muito pouco, mas eu conseguia cobrir pelo menos o lugar onde eu estava que era um alojamento. Então a ajuda que eu tinha deles (pais) era de alimento. Esse estágio foi bem complicado porque no começo eu não sabia como formatar e editar meu currículo, e a partir de umas conversas com pessoas trans eles me deram algumas dicas, que era de colocar o nome social, e bem pequeno embaixo escrito “currículo redigido com nome social”. E não explicar, não colocar nome civil nada disso. Só que no começo eu não sabia, então eu ficava naquele incômodo, de colocar meu nome civil, e a partir disso procurar estágio, com esse currículo com meu nome civil e tal. E a partir do momento que eu estivesse empregada eu teria todo o trabalho de conversar e falar, e tal. Coisa que aconteceu, na entrevista desse museu, a todo momento falavam meu nome civil, era bem incomodo para mim, e eu não sabia como lidar. Depois da entrevista me chamaram e eu fui conversar, falei que me reconhecia como pessoa trans, meu nome social é esse, e eu queria saber como era a política aqui. E o que me responderam foi o seguinte, que no âmbito cultural, eles meio que abraçam a diversidade, é um lugar onde mais se percebe esse movimento, de “abraçar a diversidade”. Falaram assim: “Ah! A gente gosta de pessoas estranhas, tudo bem. Mas a gente vai te chamar pelo nome social, mas na hora de você fazer as visitas mediadas você não pode falar, você tem que falar seu nome civil, ou sobrenome.” E era o que eu fazia, uma situação complicada, porque eu precisava daquele dinheiro, fiquei seis meses, e durante três meses eu dava as visitas mediadas e eu me recusava a usar meu primeiro ou segundo nome, e usava meu sobrenome. (Sobrenome do entrevistado é nipônico). Percebi que dificultava um pouco para as pessoas entenderem, mas eu também não queria facilitar mesmo, de falar meu nome. Porque eu facilitaria não somente para o público, mas também o museu né. E quando eu fui questionar o porquê, eles falaram que o público não iria entender nada, situação de imagem. Eles não queriam lidar com isso. Fiquei seis meses, e eu percebi que estava tóxico, e eu tive que sair. Aí consegui um estágio no H (nome fictício) e foi ótimo, porque as pessoas me entrevistaram ali, desenvolveu, fui contratado e foi ótimo. Sempre me respeitaram com nome social, só que algo que me incomoda é que as pessoas não tem um certo entendimento sobre, e não sabem o quanto é incômodo você ficar repetindo o nome civil. Uma situação onde, por exemplo, você está ali na entrevista, e você está vendo só o meu nome social, e aí quando vou entregar meus documentos, a pessoa que for ler vai saber meu nome

civil, e a partir dali começa a repetir meu nome civil. Mais por conta dessa não-informação de ficar repetindo o nome da pessoa, não precisa disso. Por exemplo, não vou falar meu nome civil, mas suponhamos que seja Amanda. Aí a pessoa fala assim: “Ah! Seu nome é Amanda né? Coloca Amanda aqui, ah não sei o que Amanda” Sabe ficam repetindo isso, e é uma situação bem incômoda porque você não pode chegar na pessoa e falar: “pare de repetir meu nome civil!”. Enquanto ela só está me indicando onde e o que escrever. Mas incomoda, ela poderia em vez de falar meu nome falar “nome civil”, usar termos mais técnicos. É bem sutil, por exemplo, fiz a entrevista em um local cultural, pela transempregos, foi legal, eles tinham noção, certo cuidado, tinha uma ficha sobre quais pronomes quer ser usado, gênero que se identifica, nome social, etc. Eu não quero mudar meu nome, eu teria que assinar para me alistar no exército. Se eu trocar meu nome, eu teria que trocar o gênero, e a questão do sexo é todo um envolvimento. Então não quero fazer isso, quero ficar no nome civil. Nesse lugar que fui fazer a entrevista, foi legal porque na ficha tinha o nome social, mas também o nome civil bem pequeno. Pelo menos tem um cuidado, olha aqui é o nome civil e aqui é o seu nome mesmo. É que são sempre situações sutis né? Por exemplo quando você chega numa recepção para uma entrevista e a pessoa que te recepciona pega seu RG para fazer o cadastro, e eu falo meu nome social, e a pessoa em vez de te chamar pelo nome social te chama pelo nome civil, e muitas vezes ainda perguntam: “Esse é seu nome né? E fala meu nome civil”. Uma vez em um local eu perdi meu crachá, e na frente vinha meu nome social mas atrás vem o nome civil, e quando encontraram devolveram para uma amiga minha que era balconista da recepção, e perguntaram assim para ela: “Ah, aqui está escrito o nome (civil), eu tenho que chamar por esse nome?” Obvio que não né? É a forma que eu não me apresento, então eu acho que alguns cuidados bem pequenininhos de algumas indicações bem pequenas, deveriam ser de conhecimento geral. Porque são pequenas coisas que algumas pessoas não entendem, elas falam que é só um “nome”, mas é minha identificação.

Pergunta: Se você fosse hoje dono de uma empresa, em uma situação fictícia, e tivesse nas suas mãos o poder de elaborar algumas regras e políticas nessa empresa, o que você colocaria nessa questão de contratação de transgêneros?

Nome social com certeza, usaria só o nome social em todos os lugares, só o RG, um QR code talvez para bater o ponto. Porque a questão do pronome, você quando

começa a conversar como a pessoa você vai lá e fala no masculino mesmo, ou dependendo da situação talvez não tenha como intervir e falar assim: “Pera aí. É ele”. Mas quando aparecesse esse nome civil, enquanto aqui no cotidiano não aparece porque você não anda com o seu RG na cara, na situação de uma empresa ou departamento administrativo, parece que você está a todo o momento com o seu RG à vista.

Pergunta: Você já ouviu falar no termo passabilidade?

Sim

Pergunta: Para você. A passabilidade importa?

Não, não me importa.

Pergunta: Para a Sociedade, você acredita que ser passável, traz mais facilidade?

A diferença é sempre um fator de insegurança né? Então quando você não tem a passabilidade é um fator de insegurança. “E aí? Como falo com essa pessoa? Como eu trato essa pessoa? Eu piso em ovos”. Então, é um problema, é visto como um esforço a mais. As pessoas que tem essa passabilidade tem várias questões também, mas que a imagem não é uma delas. Todos os trans passam por problemas, a imagem é uma delas, o meu por exemplo é. Talvez para quem tem passabilidade acabam entrando em outros problemas. Pessoas não passáveis tem problemas diferentes de pessoas passáveis. O que me incomoda também, por exemplo, eu estou com uma roupa mais masculina, e a pessoa vem e me trata como homem, e isso me incomoda. A partir de quê você está me julgando como homem? Toda uma estrutura heteronormativa do que é essa imagem de homem e não é isso que eu quero. Eu quero é transgredir e transitar e transcender essa nossa de gênero tão binária. Mas eu respeito, acho que tem pessoas de todos os tipos, tudo bem também, há pessoas como eu, há pessoas no meio termo, e há pessoas que preferem o binarismo, não apenas por questões íntimas, mas também sociais. Mas acho que as questões íntimas vão na frente das sociais. É claro que vivendo em sociedade a gente várias vezes meio que acessa várias informações e tudo bem com isso.

Eu quando vou fazer uma entrevista e meu nome está Carlos, é óbvio que tem alguma coisa “estranha”, se a pessoa que recebe esse nome não está acostumada ela vai falar: “pera aí, o que está acontecendo? Seu nome é Carla? Você tem pênis?” é uma

situação assim. É horrível também quando começam a pegar no seu corpo. A pessoa que fez o processo de hormonização não tem esse problema. Eu, pessoalmente, tenho mais testosterona que hormônios femininos, então as vezes eu não menstruo. As vezes eu me sinto fraco, principalmente quando a progesterona que é o hormônio feminino aumenta, e eu acabo menstruando, a cada três ou seis meses. Eu tenho muito pelos, se algum dia eu fizer o processo hormonal, o que eu vou virar? Eu já tenho um nível de testosterona muito grande, e eu não quero também passar por isso. Eu não tenho essa necessidade, intimamente, eu percebo que eu não tenho essa vontade, e aí cai nisso também. Além da situação política também, eu começo a partir disso a chocar somente por existir. E a tomar decisões de gostos e desejos e coisas que eu me identifique, começo querendo ou não de alguma forma a cutucar essas feridas.

A questão racial é diferente também, cada um em determinado momento quando a gente começa a se reunir e pensar, por exemplo, eu como nipo-brasileira tenho questões e problemas muito diferentes que outros homens trans, as relações que eu tenho com algumas coisas é diferente que eles têm com eles. Os pelos por exemplo são muito visíveis, enquanto o ocidente percebe que o homem é aquela pessoa que tem pelos e tal. Quando você compara com homens do leste asiático, a estética do homem lá é sem barba. Tanto que você vê os artistas de lá nenhum tem barba, e até um aspecto andrógino, então a minha relação com pelos é diferente, eu tenho pelos não porque eu quero me reafirmar como homem, mas sim que eu não tenho mais vergonha de deixar que o meu corpo natural exista. É diferente dessas imagens sociais, uma pessoa trans negra tem outras dificuldades, como outras pessoas também.

#### NICOLI - MULHER TRANS NEGRA – 24 ANOS

Tenho 24 anos, sou do interior de São Paulo, estudo letras na USP. A minha transição de gênero começou com meu nome, que é o que faz toda diferença né? Eu já me narrava há muito tempo no feminino, mas quando eu decidi mudar de nome, eu privilegiei o feminino e me reconheci de fato enquanto mulher travesti. Esse processo

foi bastante recente eu iniciei ele no meio do ano passado. Antes eu encarava minhas questões de identidade, de timidez, de baixa autoestima, somente como sendo uma ansiedade ou depressão causados pelo racismo, mas eu nunca tinha associado isso à minha identidade de gênero. E logo que eu percebi, eu já me encaminhei para resolver essa situação, principalmente com a minha mãe. Que sempre foi bastante transfóbica e homofóbica, eu tenho uma família bem conservadora, e quando eu contei para ela no começo do ano, eu já pedi o nome social no convênio, no banco, na faculdade.

Com relação às experiências profissionais, só esse ano que eu comecei a mandar currículos com meu nome social, mas eu fiz questão de deixar meu nome civil embaixo pequeno, para demarcar já que eu não sou uma mulher cis, e sim uma pessoa travesti. E eu fui chamada para uma entrevista na empresa Y para vaga no setor de direitos autorais, me receberam super bem, foram muito respeitosos com relação ao meu nome e identidade, porém eles não me deram nenhuma resposta do resultado, e na saída um rapaz falou que eles não costumavam demorar para dar a resposta. Mas não houve nenhuma, e eu fiquei bem chateada. Depois eu fui chamada para uma entrevista na empresa Z, no Belenzinho, e foi a segunda experiência de entrevista enquanto travesti. E também foi ótimo, fui contratada, fui respeitada pelas recrutadoras. Aquela coisa, falando um pouco do incômodo. O que eu mais sinto nas empresas e nos espaços institucionais é a falta de preparo das pessoas, para lidar com o corpo travesti de uma maneira respeitosa e natural, sem te objetificar, nem te desrespeitar de nenhuma forma nem sexualmente. Não haver um constrangimento com sua presença. Com o gênero com o qual você se identifica, eu sempre percebo as empresas muito despreparadas nesse sentido, os seguranças bem transfóbicos.

E nessa empresa Z eles me contrataram, e rolou umas questões de preenchimento de fichas e admissional, não houve uma orientação se era social ou de registro. Então tudo que era oficial eu coloquei meu nome de registro e tudo que era social eu coloquei meu nome social. Porque eu ainda não mudei oficialmente meu nome, mas com o salário agora eu consigo. Seguro de vida, exame médico, o contrato, foi tudo com meu nome de registro. Já assuntos internos foram com nome social. Mas eu tive que falar várias vezes que em todos os crachás e documentos, incluindo os cartões de vale alimentação eu gostaria que viessem com meu nome social. Mas eles se mostram

superabertos, receptivos e respeitosos. Estou ansiosa porque não sei se sou a única travesti do grupo, ou se teremos outras ou outros trans.

Um outra experiência que passei foi na empresa W, uma multinacional, uma oportunidade para jovens negros de São Paulo, que não tinha como pré requisito o inglês, e aí eu me inscrevi e fui e também fui muito bem recebida, rolou um contratempo porque quando fui preencher eu preenchi com meu nome de registro, afinal é tudo ainda muito recente, e no crachá veio o meu nome de registro e não social. Fizeram meu crachá com dois nomes, e eu pedi para trocar, e eles instantaneamente trocaram. Foi uma experiência muito bacana.

A transfobia se dá com muita sutileza, assim como o racismo. Está sempre ali dentro da estrutura mas não se manifesta como clareza, é sempre sutil. Quando trabalhei na empresa K, uma outra multinacional, em 2013, uma pessoa trans foi contratada, não era eu, mas na empresa ela era tratada com o nome de registro no crachá dela. Deram um uniforme masculino, ela não podia fazer um coque, tinha que esconder o cabelo dela. Essa foi a vivência mais transfóbica no mercado de trabalho, e numa empresa enorme como a K, trabalhei na unidade da Paulista. Só hoje eu entendo o que houve com ela, com o meu autodescobrimento, ela sofreu uma violência institucional enorme, sendo chamada por um nome que ela não reconhece, tendo que usar coisas do gênero que não corresponde ao dela. Não teve sua identidade respeitada, ela teve que performar, o que estava no escopo da empresa para ter acesso ao emprego. Então é meio que aquela coisa, as empresas de portas abertas, porém não muito. Porque historicamente estruturalmente, a sociedade está despreparada para lidar com a diversidade, principalmente com essa questão do gênero.

Pergunta: O que mais te incomoda em uma empresa despreparada para receber uma pessoa trans?

Sendo bem sincera é a cara de pau, você fingir que está incluindo. Você chama a pessoa para ir lá, faz ela passar por situações constrangedoras, por conta de não ter feito uma palestra com os funcionários, ensinando , e educando em como lidar com pessoas transgênero.

Pergunta: A questão do nome é o que mais te incomoda? Quando não usam o tratamento adequado?

Pra mim é a questão das pessoas enquanto representantes de instituições não serem sensibilizadas a tratarem no feminino uma pessoa que parece feminina independente do que ela creia ou defenda individualmente, sabe?!

Esses dias mesmo fui fazer um exame e mesmo estando meu nome social no documento do convênio todos e todas usaram o masculino pra se referir a mim pelo menos uma vez.

Pergunta: Você já ouviu falar sobre passabilidade?

Sim, absolutamente, e ela pesa muito mais pras travestis negras já que até as mulheres cis negras são masculinizadas pelo "tamanho" e "gênio" que atribuiu-se a elas.

Pergunta: Você acredita que a passabilidade é importante? Você se importa com a sua passabilidade? Você acha que a passabilidade influencia na escolha das empresas?

Primeiro eu odeio a "exigência" da passabilidade porque é um esforço que é validado socialmente só quando é pra sermos consumidas, seja literalmente na prostituição ou como força de trabalho em uma empresa e por isso eu sempre farei questão de me narrar como travesti, porque a "mulher ideal" não é meu objetivo mesmo. E com certeza uma travesti mais passável consegue mais fácil uma vaga de emprego porque eu sinto que mesmo a estrutura negando repetidamente de vários jeitos a nossa identidade feminina, agora que ela percebeu que não dá pra simplesmente nos apagar, ela quer nos maquiar "adequadamente".

## **APENDICE B – TRANSCRIÇÃO DE PESQUISA COM EMPRESAS**

### **EMPRESA A – 19 MIL FUNCIONÁRIOS – MULTINACIONAL – CAPITAL ABERTO**

- Existe algum programa de valorização ou capacitação de questões ligadas a diversidade de gênero? Sim, existe um programa de gender balance, uma meta específica. O valor principal da Companhia é o respeito, ele tem quatro bases: por nós, pelos outros, pela diversidade e pelo futuro. E quando entramos no pilar da

diversidade, ele aborda uma série de coisas. A respeitar tudo aquilo que é diferente, começando pela forma de pensar, mas também respeitar a diversidade de todos os temas. É um pilar bem amplo com alguns programas e projetos específicos. E o que tem mais força hoje é o de gender balance que inclusive temos meta para os países com relação a esse tema. Tem investimento grande em conscientização, com palestras , treinamentos.

- Qual tempo desse programa? Ele foi criado quando?

Desde 2013 a gente acompanha a evolução do programa de gender balance.

- Há alguma pessoa ou área responsável exclusivamente pela questão da diversidade na empresa que você trabalha?

No Brasil, exclusivamente, não.

- Você sabe a diferença entre sexo biológico e gênero?

Desconfio que seja algo relacionado a sexo que a pessoa nasce e o sexo que ela se identifica.

- Você sabe o significado da expressão cis gênero e trans gênero?

Não

(Entrevistador explicou o conceito)

- Você já ouviu falar no conceito de passabilidade de pessoas transgênero? Não  
(Entrevistador explicou o conceito)

- Sua empresa consideraria a passabilidade algo importante na contratação?

Acredito que não porque analisamos a capacidade da pessoa e não sua aparência.

- O que você pensa sobre essa visibilidade das pessoas transgênero nos comerciais e nos programas de tv em geral?

Eu não vejo problema, eu só acho que não tem que ser um apelo. Um apelo por. E para nada, nem para cis gênero nem para transgênero, para nada. Temos que tratar com naturalidade, põe em comercial em novela, por que faz parte da realidade de hoje. Então assim, se a novela tem que mostrar a realidade da sociedade de hoje então que mostre, o comercial quer mostrar todos os tipos de pessoa, que mostre.

Crianças, negros, velhos, jovens, índios, amaleiros, brancos. Mas eu acho que a gente acaba apelando muito quando expõe trans, e até questão de gênero, quando isso deturpa o propósito de “ vamos respeitar e tratar com naturalidade”. Então minha posição é, não vejo problema nenhum, em trazer à tona o tema, que é um tema real. Mas tratar o tema com naturalidade, porque hoje eu sinto às vezes, um pouco forçado, quando eu vejo, principalmente em TV nessas mídias mais populares.

- Na empresa que você representa há alguma política de contratação de transgêneros?

Não

- Há transgêneros trabalhando na empresa que você representa?

Não que eu saiba e fica difícil saber. Porque não temos uma base de dados específica para esse tema. Eu sei que teve um caso no ano passado inclusive, mas não tem como saber porque o gestor não está mais conosco. Onde a pessoa não sabia que banheiro utilizar. Mas é uma informação que eu não tenho nem como procurar porque não há uma estatística para isso dentro da empresa.

- Já houve candidatos transgêneros para algum cargo dentro dessa empresa?

Acredito que sim porque não fazemos distinção nas seleções.

- Se um transgênero capacitado(a) a um cargo nessa empresa se candidatasse, vocês o(a) contratariam?

Eu contrataria mas dependeria do ambiente. Vou dar um exemplo, eu tenho fábrica que tem 8% de mulheres, essa fábrica por si só já tem um índice de machismo de preconceito, de várias questões que a gente tem que trabalhar e a gente percebe isso no nosso dia a dia. Por exemplo, tem pessoas que falam assim “ Ah, esse posto aqui não é para mulher, esse posto aqui mulher não pode trabalhar”. Então essa fábrica eu não contrataria. Agora se estamos falando de ambiente corporativo, ou numa fábrica com 40% de gender balance, eu já tenho uma abertura para contratar e isso não seria um impeditivo. Claro que teria que ter um canal de comunicação para saber como será a questão de banheiro etc. Mas na área corporativa seria super natural e tranquilamente contrataria.

Como isso se efetivaria, como seria o processo.

Como qualquer outra pessoa, mas seguindo as limitações que citei anteriormente.

- Você acredita que a empresa que você representa está preparada para lidar com uma pessoa transgênero no ambiente formal de trabalho?

Não acredito que está preparada para lidar em todos os ambientes na empresa, resumindo, nas fábricas não e no ambiente corporativo sim.

Se sim: É recente essa mudança no comportamento da empresa?

Sim é bem recente, pegando o exemplo do ambiente corporativo no ano passado é que teve liberação de “dress code”, é uma empresa bem rígida com padrões, bem cartesiana, e eu vejo que a gente vem trazendo uma intensidade de aceitação de todos os tipos de diversidade de uma forma mais forte de dois ou três anos para cá.

Acredita que em um futuro próximo isso seja possível? Porque?

Eu não acho que é possível, eu acho que é inevitável. Porque ou aceita ou aceita, porque a sociedade, as pessoas competentes não são taxadas pelo que elas externalizam necessariamente, ou pelo que elas tem de escolha de vida pessoal. Mas sim pelo engajamento, pelo comprometimento, e pela competência que elas adquiriam profissional, o desafio é saber como a empresa vai lidar com isso para ter os melhores profissionais dentro da empresa, independente de qualquer coisa.

- O critério de seleção de um candidato, depende exclusivamente o RH ou sua?

Do RH, mas a palavra final é do gestor da área.

- Sua empresa está preparada para receber uma pessoa com nome social diferente do nome civil?

Não, a empresa não tem uma preparação para uma mudança de nome, legal para social. A gente pode até utilizar normalmente no dia a dia, mas até pela questão de documentação e processamento que é por um centro de serviço é automático. E ainda mais com uma séria de sistemas.

- Você vê alguma barreira financeira imposta pela sua empresa para a contratação de pessoas transgêneros? Se sim, quais?

Não vejo, alias ela investe muito em qualidade de vida pros funcionários. A política de remuneração é padrão, ou seja, homens e mulheres que são contratados a partir da política gender balance tem os mesmos salários. É por cargo, e não por gênero.

- De quem é a palavra final na contratação de um funcionário?

Do gestor. Então qualquer processo seletivo, o RH orienta, a gente faz a entrevista por competência, faz uma recomendação ou não. Aplica testes de perfil para ver se adequa com a vaga, mas a decisão final é do gestor da área.

- Você consegue, por estar no RH da empresa, cortar algum candidato que você julga estar fora da filosofia da empresa?

Eu acho difícil. Eu acho que a gente nem deve julgar se a pessoa tá dentro ou fora da filosofia da empresa. Se está dentro da proposta salarial, das competências que a gente espera, o ambiente é favorável, a gente contrata. Aquilo que eu falei das fábricas por exemplo, é uma questão de ambiente, eu não vou colocar uma pessoa transgênero num local de chão de fábrica com 92% de homens por exemplo. Que eu sei que essa pessoa vai ser discriminada, e por mais que eu tenha uma equipe de gestores por trás, não tem condições de contratar. Tem que ser feito um trabalho prévio para você fazer uma inserção e expandir a diversidade local. Mas isso valeria para qualquer contratação, não só de transgêneros.

Eu não vejo um impeditivo ou como um fator que eu acho que ficaria até muito subjetivo, na parte de julgamento essa questão de filosofia da empresa. Se é uma pessoa que demonstra respeito, educação, isso é básico e isso independe de gênero.

Vocês orientam seus gestores nessa questão da diversidade? Porque se viesse uma pessoa transgênero, vocês orientam esse gestor nessa questão ou não? Imagine que uma travesti é indicada para um cargo. Se esse gestor for uma pessoa preconceituosa, ou tiver algum valor pessoal ou religioso, talvez ele não queira trabalhar com uma mulher travesti, como vocês agiriam nesse caso?

A gente não só orienta os gestores como a gente obrigatoriamente faz uma capacitação para 100% dos gestores, para que eles entendam e saibam trabalhar com essa questão da diversidade. Preconceito todo mundo vai ter, mas como é que a gente lida com isso no dia a dia praticando o respeito, então existe um treinamento fortíssimo sobre isso, que ele é reciclado a cada dois anos, e que inclusive tem umas dinâmicas,

que você pega umas pessoas da sala, e fala: “vamos dividir agora entre altos e baixos, pessoas loiras e negras, brancas, olhos claros e escuros, gays e heterossexuais”. E chega um momento nessa dinâmica, que existe uma provocação bem intensa de auto aceitação, ambientação, enfim, uma série de questões no ambiente corporativo que isso é trabalhado de uma forma bem consistente.

Com relação ao nome social, eu me refiro ao crachá. Imagine que chega uma travesti, o nome de registro é João, mas ela quer Amanda. Como você trabalharia essa externalização?

Nunca vi um artifício desses ser utilizado aqui na empresa, acho que pode sim, teria como fazer, mas de qualquer forma algumas coisas seriam mais difíceis da gente proceder. Por exemplo o email, iria expor tanto quanto o crachá, você ter a foto da Amanda e ficar chamando de João. Então teria um paliativo mais simples, mas aí eu vejo que teriam outros temas que teriam que ser pensados, vamos dizer assim.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a todos os entrevistados que me auxiliaram na elaboração deste trabalho.

Agradeço também aos meus pais por todo o apoio e a dedicação.

Agradeço também aos meus professores do Centro Universitário Belas Artes de São Paulo, que sempre me instigaram a executar grandes projetos. Todo o conhecimento que me foi agregado durante o curso de Comunicação Social com Habilitação em Publicidade e Propaganda foi essencial para chegar até aqui.

Por fim, não poderia deixar de agradecer ao Professor Doutor José Ronaldo Mathias, meu orientador, pela confiança, o tempo disponibilizado e a brilhante orientação. Desejo o sucesso a todos os transgêneros da nossa sociedade, que elas e eles possam mostrar ao mundo que somos todos iguais não só perante a lei, mas também em se tratando de nossas capacidades individuais.

Nuno Teixeira Pereira