

## **CARTOGRAFIAS DO MUNDO DO TRABALHO TRANS NO DISTRITO FEDERAL: INSTITUIÇÕES E EMPRESAS PRIVADAS**

Mariana C. Bastos<sup>1</sup>, Fernanda C. Martinelli Lima Granja Xavier Da Silva<sup>2</sup>

1. Estudante do Departamento de Serviço Social da Universidade de Brasília (Ser Social IH-UnB)

2. Professora da Faculdade de Comunicação (FAC UnB) - Orientadora

### **Resumo**

As pessoas trans sofrem discriminação por suas identidades de gênero diariamente, afetando diretamente a empregabilidade desse público, visto que grande parte se ausenta da sala de aula precocemente, devido à falta de respeito e preconceito sofridos na escola. Com a baixa escolaridade, vem a exclusão do mercado de trabalho formal, refletindo na violação de direitos básicos garantidos na Constituição Federal, e negando o direito ao trabalho dessa população. A pesquisa buscou analisar a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal e mapear as instituições do Distrito Federal que possuem políticas de inclusão e contratação voltadas para diversidade. Para tais finalidades, foram realizadas entrevistas com os representantes de 4 instituições/empresas privadas no Distrito Federal, em uma abordagem qualitativa, e o método da longa entrevista (McCracken, 1988) com questões semifechadas simples e objetivas que guiaram a entrevista num curto espaço de tempo.

**Palavras-chave:** Diversidade; discriminação; empregabilidade.

**Apoio financeiro:** FUB/UnB

**Trabalho selecionado para a JNIC:** ProIC/DPG/UnB

### **Introdução**

A sociedade brasileira vivencia uma cultura majoritariamente conservadora, sexista e heteronormativa, estabelecendo normas e padrões comportamentais de gênero e sexualidade, que de acordo com Peixoto (2016) estão relacionados com o desenvolvimento do modo de produção e reprodução do capitalismo no Brasil. Logo é central reconhecer a importância do debate de gênero e sexualidade na sociabilidade capitalista, onde esta determina quem permanece “dentro ou fora” das atividades laborais de maior ou menor distinção social na divisão do trabalho.

A falta de acesso ao direito do trabalho por pessoas trans é um dos mecanismos responsáveis pela exclusão social dessa parcela da sociedade no Brasil, e resulta na violação de direitos sociais básicos da Constituição: a educação, a saúde, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e infância e a assistência aos desamparados, na forma desta constituição. (Constituição Federal, 1988). Estar excluído dessa sociabilidade onde o trabalho já foi mencionado como elemento central tem conseqüências estigmatizantes. Nessa perspectiva o trabalho se faz indispensável ao indivíduo na busca pela sua inserção no sistema e na sociedade, onde a ideia da centralidade do trabalho na sociedade dissemina também a ideia da dignificação do homem através do trabalho.

A seguinte pesquisa teve como objetivo a análise da empregabilidade, bem como o acesso à renda de pessoas trans nas empresas e nas instituições privadas do Distrito Federal. Teve também o objetivo de identificar como o preconceito e a discriminação rebatem na inclusão ou exclusão dessas pessoas do mercado

de trabalho formal. O trabalho se faz indispensável ao indivíduo na busca pela sua inserção no sistema e na sociedade.

### **Metodologia**

A metodologia utilizada para coleta de dados a respeito da empregabilidade e inserção de pessoas trans e travestis orientou-se pelo método da Longa Entrevista (McCracken, 1998).

O método pode nos levar ao mundo mental do indivíduo, vislumbrar as categorias e a lógica pelo qual ele ou ela vê o mundo. Também pode levar-nos ao mundo da vida do indivíduo, para ver o conteúdo e o padrão da experiência diária. A longa entrevista nos dá a oportunidade de entrar na mente de outra pessoa, ver e experimentar o mundo como eles próprios. As aplicações de tal instrumento são infinitas. Todo estudo científico social é melhorado por uma compreensão mais clara das crenças e experiência dos atores em questão. (MCCRACKEN, 1998)

A pesquisa desenvolveu-se por meio da abordagem qualitativa, a partir da qualificação e análise crítica dos dados obtidos nas entrevistas realizadas com as empresas e instituições privadas escolhidas. Ressalta-se que o método da pesquisa qualitativa não possui foco na quantidade de entrevistas realizadas, mas sim na qualidade dos dados obtidos e na análise desenvolvida a partir deles. A seleção das empresas e instituições foi pensada para mesclar grandes e pequenas empresas, a fim de identificar se divergiriam quanto a contratação ou não de funcionários trans, bem como verificar a existência de políticas voltadas para o respeito e inclusão da diversidade.

Foram entrevistados o Carrefour, a Nestlé, Mercadinho Chagas e o Salão de Beleza Hair e Make – Up. O roteiro das entrevistas foi elaborado com questões semifechadas simples e objetivas que guiaram a entrevista num curto espaço de tempo. As entrevistas foram marcadas com antecedência via E-Mail com os representantes escolhidos e realizadas nos escritórios ou salas de trabalho dos representantes institucionais. A metodologia da Longa Entrevista foi qualificada para a pesquisa por ser um diálogo rápido e profundo, que compreende a realidade dos respondentes, tendo em vista que as empresas escolhidas em sua maioria possuem falta de tempo ou tempo limitado para realização das entrevistas.

### **Resultados e Discussão**

Dentre todas as empresas e instituições entrevistadas, apenas o Carrefour e o Salão Jandira Hair e Make – Up mencionaram possuir dados de contratação de funcionários/as transexuais ou travestis. Segundo os dados enviados pela representante Luciana Nunes da empresa Carrefour já foram formadas 51 pessoas transexuais e travestis em seus cursos de capacitação profissional e dessas cerca de 17 pessoas foram contratadas no Brasil, enquanto que no Salão, no momento da entrevista não haviam pessoas trans trabalhando, mas a proprietária afirmou que já passaram diversas pessoas trans pelo seu salão, e que sempre que aparecem pedidos de oportunidade de emprego, ela contrata. Pensando nos dados informados por Nunes, em vistas que o Carrefour é uma rede internacional de hipermercados, ter 17 pessoas trans contratadas por todo Brasil é um número baixo, contrastando com os dados informados pela ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais, onde 90% de pessoas trans recorrem ao mercado de trabalho informal, em algum momento da vida por falta de oportunidades de trabalho.

Já no que se refere às políticas de respeito e inclusão da diversidade, as empresas Carrefour e Nestlé demonstraram a existência de políticas que são ferramentas, alternativas e oportunidades não só para as pessoas trans, mas para toda a comunidade LGBT se inserir no mercado de trabalho e garantir seu direito ao trabalho. Cabe ressaltar que as referidas políticas contribuem no incentivo a visibilidade e o respeito da população LGBT, mas precisam de uma maior promoção e ampliação, pois apesar de existirem políticas

voltadas para a diversidade, sendo essas em grandes empresas, o número de pessoas trans inseridas no quadro de funcionários nas empresas ainda é baixo, quando comparado com os índices de desemprego e inserção no mercado informal e na prostituição.

### **Conclusões**

A partir da pesquisa realizada, juntamente com os resultados obtidos percebeu-se que é preciso pensar em estratégias de alcançar as pessoas trans e trazê-las para junto das empresas, trabalhando em parcerias com Movimento Social LGBT, empresas, instituições privadas e outros segmentos, pois a contratação dessas pessoas por grandes empresas e corporações traz um indicativo de uma mudança cultural rumo à maior inclusão e diversidade no mercado de trabalho formal.

Os resultados obtidos apontaram que a condição da sexualidade e identidade de gênero ainda é vista para empregadores de pequenas empresas, como um problema, quando essas diferenciam-se das identidades e sexualidades padrões normativas da sociedade, devendo essas permanecer no campo subjetivo do sujeito, sem interferir em sua atuação profissional. Portanto, a sensibilização de micro e pequenas empresas como o Mercadinho Chagas, a respeito da ampliação e promoção de políticas de empregabilidade não só de pessoas trans, mas de LGBT em geral é fundamental, pois esses segmentos empresariais têm crescido no país e tem sido responsáveis por mais da metade de empregos no mercado de trabalho formal, onde de acordo com dados do SEBRAE NACIONAL (2018) 52% dos empregos com carteira assinada no setor privado são garantidos micro e pequenas empresas. A abertura e a incorporação da diversidade por empresas são essenciais para a promoção de políticas de empregabilidade, inclusão e respeito de pessoas LGBT, visando à defesa e a proteção dos direitos humanos e sociais

É necessário também, pensar em formas de conscientizar, sensibilizar as empresas do Brasil sobre a promoção e ampliação da empregabilidade de pessoas trans, através de fóruns, debates, seminários, conferências, chamando atenção para as taxas de mortalidade, de evasão escolar, discriminação e violência dessas pessoas, pensando não só na questão do trabalho, mas na defesa e garantia dos direitos humanos dessa população. Pensar em mudanças concretas que transformem a realidade excludente, que discrimina e estigmatiza todos os sujeitos que não se encaixam nos padrões normativos referidos a gênero e sexualidade, além da sensibilização e conscientização, é necessária uma mudança cultural na sociedade.

### **Referências bibliográficas**

PEIXOTO, Valdenízia Bento. Relações LGBT e Serviço Social: Premissas sócio-históricas para o debate da opressão. 2016

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1998.

MCRACKEN, Grant. The Long Interview. Sage Publications, Inc; Edição: 1. 1988

SEBRAE NACIONAL. Lei Geral das Micro e Pequenas Empresas. 2018. Disponível em <<http://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-as-diferencas-entre-microempresa-pequena-em-presa-e-mei,03f5438af1c92410VgnVCM100000b272010aRCRD>> Acesso em 11 de julho 2018.