

**XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO
CONPEDI BUENOS AIRES –
ARGENTINA**

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

DANIELA SILVA FONTOURA DE BARCELLOS

RIVA SOBRADO DE FREITAS

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

G326

Gênero, Sexualidades e Direito I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniela Silva Fontoura de Barcellos; Riva Sobrado De Freitas. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-824-0

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Derecho, Democracia, Desarrollo y Integración

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito. 3. Gênero e sexualidades. XII Encontro Internacional do CONPEDI Buenos Aires – Argentina (2: 2023 : Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



XII ENCONTRO INTERNACIONAL DO CONPEDI BUENOS AIRES – ARGENTINA

GÊNERO, SEXUALIDADES E DIREITO I

Apresentação

G. T. GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO I

É com imensa honra e alegria que trazemos ao público acadêmico os trabalhos apresentados e debatidos no Grupo de Trabalho – G.T : GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO I, na tarde de 14 de outubro de 2023, em Buenos Aires que se deu sob a coordenação das professoras doutoras: Daniela Fontoura de Barcellos (Universidade Federal do Rio de Janeiro) e de Riva Sobrado de Freitas (Universidade do Oeste de Santa Catarina) em sede do XII encontro Internacional do CONPEDI.

Esse Grupo de Trabalho contou com as apresentações e debates acalorados de 23 trabalhos de extrema relevância, que versaram sobre : GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO, pontuando o crescente interesse sobre o tema para o público em geral e para o público acadêmico, para além de revelar a importância de discussões dessa natureza nos dias atuais.

Observamos, entre os temas tratados, o viés crítico de trabalho que apontou a imoralidade da tese de “legítima defesa da honra” em discussão sobre a ADPF 779; discutimos também a denúncia e a preocupação em relação ao segmento “ trans” , sobre a ausência de mulheres transexuais no mercado de trabalho heteronormativo e ainda o desafio, para a concessão de aposentadorias, frente ao critério binário vigente.

Foram discutidos temas relativos ao feminismo e suas transformações, fundamentais ao enfrentamento das desigualdades de gênero, evidenciando a necessidade da paridade em instituições de forma geral, para além de refletir sobre a importância de uma educação capaz de observar equidade de gênero para meninas e mulheres, como forma de possibilitar a construção de uma identidade pessoal com dignidade. No tocante à questões atinentes à paridade de gênero, foi observada também a divisão sexual do trabalho, abordando gênero e Judiciário. De outra parte, foi abordado ainda nesse bloco, tema extremamente atual, relativo à laicidade do estado contemporâneo em face à ” fuga do direito nos processos de pedido de autorização judicial” para o aborto.

O diálogo necessário entre redistribuição e reconhecimento foi enfatizado, como forma de superação das injustiças sociais, “aprazadas nas narrativas das mulheres negras”. Sobre esse

segmento social foi constatada a necessidade do reconhecimento de mulheres negras e seus reflexos no Judiciário brasileiro. Tratando das teorias sobre reconhecimento, foi observada também a necessidade de reconhecimento de casais homoafetivos a partir da teoria de Nancy Fraser.

O “ Lobby do Baton”, foi igualmente objeto de análise, inclusive pelo tom jocoso com que foi tratada a participação de mulheres durante a Constituinte de 1987 a 1988. Sobre esse tema ainda presenciamos discussão interessante sobre a necessidade da participação massiva das mulheres no campo da política como possibilidade de operar mudanças nesse cenário. A importância da consciência histórico-jurídica para as mulheres, também foi ressaltada como fundamental para a construção da igualdade e equidade de gênero enquanto direito de resistência, cotejando de outra parte, uma análise comparativa do contexto mexicano sobre a paridade de gênero.

Tivemos também discussão relevante em trabalho que teve como objeto promover interface entre os o movimentos de mulheres camponesas no Brasil com a trajetória das mulheres camponesas no Equador. De outra parte também refletimos sobre questões decoloniais e a necessidade de reestruturação do processo orçamentário com foco nos sujeitos.

O femicídio foi objeto de análise em diferentes trabalhos, não apenas no Rio Grande do Sul, em casos concretos entre 2020 e 2022, como também no estado da Paraíba, gerando importantes reflexões; ao lado de discussões sobre a maternidade, vulnerabilidade social e relações de poder.

Dessa forma, podemos afirmar e demonstrar com certeza a importância, a atualidade e a diversidade dos temas tratados, nesse Grupo de Trabalho em questões atinentes ao GÊNERO, SEXUALIDADE E DIREITO para o contentamento de todos os participantes e leitores dos trabalhos apresentados.

A AUSÊNCIA DE MULHERES TRANSEXUAIS NO MERCADO DE TRABALHO HETERONORMATIVO

THE ABSENCE OF TRANSGENDER WOMEN IN THE HETERONORMATIVE LABOR MARKET

Marli Marlene Moraes Da Costa ¹
Nariel Diotto ²

Resumo

O presente artigo discute a precariedade da condição das mulheres transexuais no mercado de trabalho brasileiro, considerando seus contornos ideológicos patriarcais e heteronormativos. O objetivo geral do artigo é demonstrar os fatores que configuram o (não) lugar e a invisibilidade das mulheres transexuais no mercado de trabalho formal e possíveis alternativas para a mudança desse cenário. Como problema de pesquisa, pretende-se responder o seguinte questionamento: quais os fatores que configuram o (não) lugar das mulheres transexuais no mercado de trabalho e como enfrentá-los? A metodologia empregada é qualitativa, com técnica bibliográfica e método de procedimento monográfico. Além disso, usa-se método de abordagem hipotético-dedutivo. Como resultados principais, compreende-se que as mulheres transexuais estão inseridas em um cenário de extensa desigualdade, ao passo que o mercado de trabalho possui características heteronormativas, que excluem esse público e os remetem às funções mais precárias socialmente. Além disso, a marginalização dessas mulheres é constante pois, além de não acessarem o mercado formal, acabam inserindo-se na prostituição. Por essa razão, essencial que sejam pensadas políticas públicas para contornar o problema, que acaba por intensificar, ainda mais, a invisibilidade dessas mulheres.

Palavras-chave: Discriminação, Heteronormatividade, Mercado de trabalho, Mulheres, Transexuais

Abstract/Resumen/Résumé

This article discusses the precarious condition of transgender women in the Brazilian labor market, considering its patriarchal and heteronormative ideological contours. The general aim of the article is to demonstrate the factors that shape the (non)place and invisibility of transgender women in the formal labor market and possible alternatives for changing this scenario. The research problem is to answer the following question: what are the factors that shape the (non)place of transgender women in the labor market and how can they be tackled? The methodology used is qualitative, with a bibliographical technique and a monographic method of procedure. It also uses a hypothetical-deductive approach. The main results are that transgender women are part of a scenario of extensive inequality, while the labor market

¹ Doutora em Direito. Professora da Graduação e Pós-Graduação da Universidade de Santa Cruz do Sul.

² Doutoranda em Direito pela Universidade de Santa Cruz do Sul

has heteronormative characteristics that exclude this group and consign them to the most socially precarious jobs. In addition, the marginalization of these women is constant because, as well as not having access to the formal market, they end up in prostitution. For this reason, it is essential that public policies are devised to overcome the problem, which ends up intensifying the invisibility of these women even more.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Discrimination, Heteronormativity, Labor market, Women, Transsexuals

1 Introdução

O problema que envolve a invisibilidade das mulheres transexuais possui diversas nuances. É inegável que há um estigma carregado por essas mulheres no que concerne à sua existência e o tratamento atribuído à elas, principalmente no que se refere ao seu não reconhecimento enquanto mulher. Em virtude disso, as diversas áreas de sua vida são impactadas, primeiro, pela discriminação e violência; segundo, pela sua condição de invisibilidade e de não pertencimento a determinados locais, como é a esfera do trabalho formal.

Nesse cenário, o problema dessa pesquisa é: quais os fatores que configuram a ausência das mulheres transexuais no mercado de trabalho e como enfrentá-los? Como hipótese, parte-se da concepção de que o mercado de trabalho e suas características heteronormativas impactam negativamente o acesso e permanência das mulheres transexuais em funções remuneradas e formais. Por essa razão, é necessário que sejam repensadas as políticas públicas voltadas a esse público, diante da prevalência de discriminações estruturais, que afetam diretamente os direitos humanos.

O objetivo geral do trabalho é demonstrar os fatores que configuram o (não) lugar e a invisibilidade das mulheres transexuais no mercado de trabalho formal e possíveis alternativas para a mudança desse cenário. Para tanto, os objetivos específicos são os seguintes: primeiro, caracterizar o mercado de trabalho, baseado na dominação masculina e heteronormatividade compulsória, que ainda é regra; segundo, avaliar o impacto dessas configurações para a exclusão e invisibilidade de mulheres transexuais; terceiro, analisar as possíveis alternativas para o rompimento desse cenário, principalmente em relação às políticas públicas.

A metodologia empregada para a realização dessa pesquisa é exploratória, realizada a partir da técnica bibliográfica, tendo em vista que busca-se o aparato teórico necessário para embasar os significados aqui apresentados. O método de procedimento é o monográfico, em virtude de que pretende fornecer a orientação necessária à pesquisa social, a partir da obtenção, processamento e validação dos dados relacionados com a temática investigada. O método de abordagem é o hipotético-dedutivo, pois a pesquisa parte de uma hipótese central que poderá ou não ser confirmada, a partir do material investigado.

2 Os contornos do mercado de trabalho: dominação masculina, colonialidades e heteronormatividade compulsória

O mercado de trabalho apresenta muitas das características e contornos visíveis nas relações sociais, fato que faz com que seja necessário delimitar algumas nuances que concernem à prevalência de discriminações de gênero, de relações de poder e de comportamentos baseados em uma racionalidade heteronormativa, conceitos que serão abordados na presente seção.

Mas, inicialmente, é necessário contextualizar o sistema que contorna a sociedade, que é caracterizado pelas relações de poder: o patriarcado. De acordo com Miguel e Biroli (2014, p. 2), o patriarcado é “[...] uma forma de organização das relações sociais que impede o fim das desigualdades. Essa organização social explica por que as mulheres continuam à margem da política e, numa relação de causa e efeito, são percebidas como menos cidadãs”. Além disso, o patriarcado é um sistema social que impõe comportamentos, papéis sexuais e desigualdades diversas em vários âmbitos, como na política, na economia, na educação, na organização do trabalho e etc.

Conforme Souza (2022, p. 304):

Etimologicamente, o patriarcado se trata da conjunção entre *pater* (pai) e *arkhé* (origem/mandato/autoridade), tratando-se, na tradução literal, do modelo de autoridade do pai, indicando a centralidade do poder exercido pelo gênero masculino. Por englobar o sentido de origem, compreende-se como o termo se articula, delimitando, simbolicamente, os âmbitos da feminilidade e da masculinidade, no molde de oposição hierárquica [...], com o uso da distinção homem/mulher em um sentido opositivo, onde um elemento engloba o seu contrário. O patriarcado afigura, enquanto conceito, a colocação da masculinidade no lugar do neutro, e a feminilidade no lugar do “outro”, sendo esse o sentido contemporâneo do termo. [...] representa o domínio do sexo masculino sobre o feminino, [...] criando padrões estruturantes suportados por práticas discriminatórias, técnicas, linguagens e opressões diversas.

Dessa forma, o patriarcado representa os interesses masculinos. Embora em um primeiro momento, o patriarcado tenha sido concebido nos moldes da instituição da família patriarcal, com os interesses do pai e chefe de família sendo colocados acima dos demais, com o tempo, este sistema familiar transcendeu o espaço privado e doméstico dos lares, sendo apropriado pelas organizações sociais, institucionais e as próprias leis e normativas jurídicas.

O patriarcado instalou-se como uma forma de organização social baseada em relações desiguais entre homens e mulheres, instituindo-se uma forma de organização em que os interesses do homem foram colocados em destaque, principalmente daqueles detentores de algumas características: homens brancos, de classes mais abastadas, heterossexuais, consideradas características próprias de uma masculinidade dominante. Sendo assim, além de instituir desigualdades entre homens e mulheres, o patriarcado atribui privilégios masculinos a todos os homens que detém certas características consideradas padrões ideais. Assim, muito mais do que representar um sistema social, o patriarcado representa também uma ideologia que

exclui mulheres e as demais minorias sociais (pessoas negras, indígenas, LGBTQIA+, etc.) de todo o sistema político, econômico, social e cultural.

Contudo, de acordo com Miguel e Biroli (2014, p. 14), o mais correto seria falar em dominação masculina:

[...] o patriarcado é entendido como sendo apenas uma das manifestações históricas da dominação masculina. Ele corresponde a uma forma específica de organização política, vinculada ao absolutismo, bem diferente das sociedades democráticas concorrenciais atuais. Os arranjos matrimoniais contemporâneos também não se ajustam ao figurino do patriarcado, sendo mais entendidos como uma “parceria desigual”, marcada pela vulnerabilidade maior das mulheres. Em suma, instituições patriarcais foram transformadas, mas a dominação masculina permanece. Parte importante dessa transformação é a substituição de relações de subordinação direta de uma mulher a um homem, próprias do patriarcado histórico, por estruturas impessoais de atribuição de vantagens e oportunidades. Falar em dominação masculina, portanto, seria mais correto e alcançaria um fenômeno mais geral que o patriarcado.

Seja sob a denominação de patriarcado ou de dominação masculina, o que se demonstra na atualidade é que as relações de poder são visíveis em todos os aspectos, ensejando que sejam verificadas suas origens, no intuito de sua desarticulação. O principal aspecto a ser verificado, nesse viés, é a permanência de uma dominação masculina que se faz presente na sociedade e nas próprias relações de trabalho, induzindo quais seriam os locais ideais para homens e mulheres.

De acordo com Bourdieu (2012), homens e mulheres que vivem em sociedade ficam diante de muitas imposições sociais que acabam por apreender e incorporar ao seu cotidiano, de forma inconsciente. Nesse viés, ao comportamento masculino são incorporadas “as estruturas históricas da ordem masculina” e essas estruturas se configuram como o resultado de um longo processo de exercício de poder sobre as mulheres e outros grupos. Outros aspectos que são introjetados no comportamento humano são as formas com que se dividem as atividades, ou as “funções de cada sexo”, que ocorreram de forma arbitrária e instituíram um sistema de subordinação e subjugação, os quais são naturalizados e mantêm a dominação existente em sociedade.

De acordo com Bourdieu (2012, p. 18):

A força da ordem masculina se evidencia no fato de que ela dispensa justificção: a visão androcêntrica impõe-se como neutra e não tem necessidade de se enunciar em discursos que visem a legitimá-la. A ordem social funciona como uma imensa máquina simbólica que tende a ratificar a dominação masculina sobre a qual se alicerça: é a divisão social do trabalho, distribuição bastante estrita das atividades atribuídas a cada um dos dois sexos, de seu local, seu momento, seus instrumentos; é a estrutura do espaço, opondo o lugar de assembléia ou de mercado, reservados aos homens, e a casa, reservada às mulheres; ou, no interior desta, entre a parte masculina,

com o salão, e a parte feminina, com o estábulo, a água e os vegetais; é a estrutura do tempo, a jornada, o ano agrário, ou o ciclo de vida, com momentos de ruptura, masculinos, e longos períodos de gestação, femininos.

Patriarcado e dominação masculina, juntos, resultaram em maior prestígio ao sexo masculino. Inclusive nas funções e posições que assumem no mercado de trabalho, tendo em vista que a divisão sexual limitou as mulheres no exercício de funções no espaço público. Isso porque, as tarefas femininas são diretamente associadas ao âmbito do cuidado, mulheres são responsabilizadas pelas tarefas domésticas, impactando seu desempenho na esfera pública e laboral. Nesse viés, o trabalho feminino acaba sendo influenciado por essas relações sociais, que demonstram a permanência de diversas formas de desigualdade.

A organização do trabalho também é influenciada por outros aspectos, como as colonialidades ainda presentes em sociedade, sendo necessário fazer também a sua contextualização. A colonização deixou marcas na cultura e na humanidade, nos povos e em seus territórios, provocando variadas consequências de ordem epistêmica, política, social, ambiental (em decorrência da exploração de recursos), entre outras, visíveis ainda nos dias de hoje (Dias; Alves; Amaral, 2019).

O resultado desse processo deu origem ao termo colonialidade, que pode ser definido como um sistema ideológico, social e político-econômico, que vai além das formas específicas do colonialismo e não se dissipa com a descolonização. Ou seja, a colonialidade é a ideologia que ainda domina o subconsciente dos povos colonizados, ao passo que ainda há uma supervalorização de tudo que é eurocêntrico e os hábitos e saberes locais são considerados inferiores em uma lógica hierárquica. Desta forma, “[...] a colonialidade tem profundas raízes no subconsciente dos colonizados, controlando não apenas a economia e a autoridade, como também a subjetividade desses povos” (Dias; Alves; Amaral, 2019, p. 112) e, consequentemente, as relações de trabalho.

De acordo com Palhares e Nicoli (2020, p. 1940-1941):

[...] a colonialidade do poder indica como a ideia de raça e de racismo viabiliza o projeto moderno e capitalista europeu pela divisão do mundo segundo raças e justifica a crença da superioridade europeia como modelo de vida e desenvolvimento econômico. Com a exportação de noções europeias sobre o patriarcado, a sexualidade, epistemologia e espiritualidade por meio da expansão colonial, tais noções se configuraram como critérios hegemônicos para racializar, classificar e patologizar o restante da população do mundo. Assim, além de justificar a exploração de um povo sobre o outro, a colonialidade do poder estrutura ainda a acumulação de riquezas, privilégios e poder segundo uma matriz racista.

Pensando no contexto da organização do trabalho, o processo de colonização e racialização das relações é inerente ao capitalismo moderno, que estrutura a organização das sociedades contemporâneas e normaliza a sujeição do trabalhador em face do poder econômico. Ou seja, “tudo na regulação do trabalho se colocaria à luz destas duas dimensões da dependência, da sujeição: a do corpo e a da vontade” (Palhares; Nicoli, 2020, p. 1941). Nesse contexto, verificam-se alguns problemas, como a heterogeneidade dos processos de sujeição e as distinções na subordinação dos corpos aos processos modernos de exploração da força de trabalho.

Dessa forma, as hierarquias sociais foram impostas no mundo do trabalho muito além das classificações entre homens e mulheres, mas também, referentes aos diferentes gêneros, aspectos étnico-raciais e culturais, indicando o estabelecimento de uma forte ideologia de dominação dos povos pertencentes aos territórios, que ficaram sob o domínio do homem ocidental. A imposição dessas categorias influenciou diretamente na vida social, já que retirou a possibilidade de alguns sujeitos atuarem de forma representativa na sociedade (Palhares; Nicoli, 2020).

O processo de colonização – colonialismo – também representou a disseminação da família patriarcal e heteronormativa, formada por um modelo de hierarquia entre homens e mulheres. Com o auxílio da Igreja, dos dogmas religiosos e do forte sexismo institucionalizado em todos os meios sociais, as relações de gênero foram se firmando à luz da imposição de um modelo ideal de masculinidade e feminilidade. Os homens foram considerados os únicos dotados da razão, do poder e do domínio sobre mulheres e todos os outros seres, enquanto às mulheres, restou o estereótipo de cuidado, passividade, obediência e geração da vida por meio da procriação.

Assim, o mercado de trabalho adquiriu essas características, principalmente a partir da concepção do homem como o trabalhador ideal: aquele que pode dedicar-se exclusivamente ao ambiente do trabalho, que não precisa se preocupar com o cuidado dos filhos ou com o âmbito doméstico (pois isso não é sua função social de gênero), que detém a racionalidade necessária para estar em posições de liderança, entre outros fatores. Mulheres não são consideradas trabalhadoras ideais, pois ainda são aquelas que possuem responsabilidades com os filhos, que irão ausentar-se do trabalho em virtude disso, são aquelas que procriam e que possuem direitos relacionados à essa condição, sendo-lhes atribuídas funções inferiores na ordem social, mesmo com maiores qualificações. Para que mulheres alcancem os mesmos cargos, geralmente devem trabalhar muito mais para isso, tendo em vista as diversas barreiras impostas ao seu crescimento (Costa; Diotto, 2022).

As discrepâncias de gênero ficam evidenciadas se observadas as relações entre homens e mulheres. Contudo, não apenas dessa forma que a dominação masculina e as hierarquias sociais impactam o ambiente de trabalho. Considerando que o mesmo é caracterizado pela heteronormatividade, excluindo identidades que não correspondam aos padrões ideais de masculinidade e feminilidade, acaba por excluir, também, pessoas que possuem orientações e identidades LGBTQIA+.

Nesse viés, Moura e Oliveira (2016, p. 242):

Pensar o patriarcado exige que articulemos as dimensões de raça/classe/sexo, incluindo a sexualidade, para que possamos elucidar as opressões que marcam as relações sociais, que possuem uma base fundante na estrutura exploradora capitalista, contudo, essas dimensões enriquecem as peculiaridades que marcam as opressões, a partir da constatação da heterogeneidade de raça/etnia, de sexo e de sexualidade (em suas diversas expressões) que coexistem na classe trabalhadora, por exemplo.

Pensar no mercado de trabalho, enquanto dotado de heteronormatividade, é reconhecer que seus contornos privilegiam uma identidade única e essa identidade é masculina, eurocentrada, heterossexual e preferencialmente de classes sociais mais abastadas. Esse é o perfil que mais se destaca no mercado de trabalho, aquele que representa o trabalhador ideal e que detém o perfil de masculinidade heteronormativa necessária.

Esses contornos acabam dificultando o ingresso de outras pessoas no mercado de trabalho, pois trabalhadores que não contemplam esse perfil dominante acabam sendo preteridos. Identidades sexuais diversas, com o avanço de forças conservadoras e discursos que enaltecem a família patriarcal, também são fortemente impactadas por essas exclusões, ficando à margem da sociedade, em funções desprestigiadas e, principalmente, exercendo tarefas marginalizadas em troca de seu sustento.

Por esta razão, a seguir, será demonstrada especificamente a identidade transexual e a sua representação no mercado de trabalho, a fim de contemplar os impactos da heteronormatividade nos trabalhos desenvolvidos por mulheres transexuais.

3 Representações da transexualidade e o mercado de trabalho

As relações de gênero, além de serem fundadas por relações de poder, também possuem como fundamento algumas categorizações presentes na ordem social. Não apenas as mulheres foram inseridas em uma lógica de subordinação aos homens, mas, também, há uma visível relação entre o exercício da sexualidade e o poder. Dessa forma, a sexualidade não deve

ser considerada apenas como um “domínio da natureza”, mas, principalmente, como um “fato social” capaz de construir a identidade e que pode ser uma categoria explorada cientificamente. Nesse viés, a “[...] sexualidade é perpassada por aqueles esquemas de classificação, fundados na oposição e hierarquização entre masculino/feminino, a partir da oposição entre ativo/passivo, o que estabelece uma ligação entre sexualidade e dominação” (Anjos, 2000, p. 275). Para compreender a complexidade dessa categorização, que implica em relações de poder e desigualdades, necessário que sejam diferenciadas, inicialmente, as identidades de gênero e identidades sexuais.

De acordo com Cardoso (2008, p. 73), o conceito de orientação sexual majoritariamente aceito está relacionado com o desejo sexual, ou seja, o desejo pode corre com “[...] pessoas do sexo oposto, do mesmo sexo ou para ambos. Aqui se considera a natureza da fantasia sexual de cada indivíduo como um critério mais eficiente para detectar a orientação sexual”.

Por outro lado, a identidade de gênero possui outro sentido, nos termos do que expõe Cardoso (2008, p. 69):

[...] ser macho ou fêmea, ou ainda intersexo, são categorias que se estruturam a partir do critério da genitália com qual o indivíduo nasceu. Já o gênero seria algo singular e não-plural, a medida de masculinidade e feminilidade, com duas dimensões como os dois lados de uma mesma moeda que irão estruturar categorias como masculino, feminino ou andrógino. [...] o conceito de identidade de gênero/papel [...] [é] um conceito englobante, que define o ser a partir de categorias como macho/fêmea ou intersexo, masculino/feminino ou andrógino, bissexual ou monossexual (heterossexual ou homossexual), abrangendo um conceito pessoal, social e legal. [...] o critério orientação sexual ou o mapa amoroso [está] em seu conceito de identidade de gênero/papel.

Ou seja, enquanto a orientação sexual está relacionada com os desejos sexuais, a identidade de gênero está voltada aos papéis e características assumidas pelas pessoas, em um contexto biológico de ser homem, mulher ou andrógino, que apresenta características, traços ou comportamento imprecisos para a definição do gênero. Sendo assim, a identidade de gênero, muito mais do que características físicas que definam alguém, também diz respeito à atribuição de papéis. Um dos exemplos é a identidade de gênero transexual, que além de diferenciações físicas, também diz respeito aos papéis assumidos e às relações de poder. Por essa razão, identidades transexuais femininas, que assumem a concepção de um sujeito “mulher”, também passam por um processo de inferiorização e submissão, que acaba por diminuir o seu valor social.

De acordo com Melo e Sobreira (2018, p. 392-393):

Transgênero inclui todas as pessoas que questionam, através da própria existência, a validade da dicotomia sexo/gênero, sejam elas partidárias ou não da cirurgia de redesignação sexual [...]. Considerando a denominação biomédica, transexuais seriam aqueles indivíduos que se consideram “afetados” por um transtorno envolvendo a sua identidade de gênero, o que significa, utilizando linguagem diagnóstica, que eles não se reconhecem no corpo com o qual vivem. Essa falta de identificação pode levar a uma aversão intensa ao seu sexo biológico [...] Sendo assim, a transexualidade coloca-se como uma questão de identidade. Não é uma doença mental nem debilitante ou contagiosa e não é uma perversão sexual. Não tem nada a ver com orientação sexual, como geralmente se pensa, não é uma escolha nem é um capricho.

Dessa forma, a transexualidade deve ser tratada como uma questão de identidade e de reconhecimento, mas, para que se configure, é necessário que o indivíduo esteja consciente de sua condição e passe por um processo de descoberta do próprio eu: identificando desejos, anseios, assumindo determinados papéis, se reencontrando no sexo que não é o seu biológico. Assim, assumir a identidade transexual enseja que haja um complexo processo interior e não apenas exterior.

Além disso, deve ser ressaltado que, sujeitos transexuais não se reconhecem com gênero distinto do biológico para fins de relacionamentos sexuais. A transexualidade deve ser separada da noção de orientação sexual. Isso porque,

Como as demais pessoas, uma pessoa trans pode ser bissexual, heterossexual ou homossexual, dependendo do gênero que adota e do gênero com relação ao qual se atrai afetivossexualmente. Para entender melhor: mulheres transexuais que se atraem por homens são heterossexuais, assim como seus parceiros; homens transexuais que se atraem por mulheres também o são. Já mulheres transexuais que se atraem por outras mulheres são homossexuais, e homens transexuais que se atraem por outros homens também. Não se pode esquecer, igualmente, das pessoas com orientação sexual bissexual. Nem todas as pessoas trans são gays ou lésbicas (Melo; Sobreira, 2018, p. 392).

Nesse viés, verifica-se que a concepção de transgênero abrange um grupo diversificado de pessoas que não se identificam com os comportamentos esperados da sociedade em relação ao sexo que lhe foi atribuído ao nascimento, comportamentos que são fortemente introjetados pelas relações patriarcais. O termo que caracteriza esse fenômeno é a transexualidade, que se refere a quando alguém não se reconhece pertencente ao sexo biológico de nascimento (Melo; Sobreira, 2018).

Essa diversidade de gênero pode ter muitas consequências, tendo em vista que pode resultar em intolerância e preconceitos por parcela da sociedade que, inserida em uma lógica patriarcal, acaba reproduzindo discursos que silenciam e apagam as mais variadas existências. Além disso, considerando que o patriarcado é, também, uma ideologia que impõe determinados

comportamentos e funções sociais, acaba induzindo a uma ideia única de ser homem ou mulher. Em relação à orientação sexual e identidade de gênero, “[...] estudos apontam um quadro muito mais grave de intolerância, preconceito e de LGBTfobia, que não se limita a xingamentos ou discursos ofensivos, mas que geram estatísticas alarmantes dos chamados crimes de ódio” (Melo; Sobreira, 2018, p. 395).

Nesse cenário, o mercado de trabalho também é impactado por esses preconceitos, principalmente por ser um local onde privilegiam-se os sujeitos heteronormativos. O trabalho possui importância central na vida das pessoas, é um meio para a independência e autonomia.¹ Para viabilizar a inserção e permanência no campo profissional, a profissionalização, a educação e as oportunidades são essenciais, para que as pessoas, independentemente de suas diversidades, possam ter acesso a empregos formais. Mas, em se tratando de mulheres transexuais, esse cenário se torna marcado por exclusões e preconceitos.

De acordo com Santos e Silva (2021, p. 3):

[...] sendo o planejamento de carreira um diferencial para adentrar e se estabelecer no campo profissional, faz-se necessário atentar para a existência, disponibilidade e importância desse processo na carreira de indivíduos socialmente estigmatizados, tais como mulheres transexuais e travestis. Considerando as peculiaridades desse público, sua permanência no mercado formal de trabalho enfrenta diversas barreiras relacionadas à exclusão e o preconceito social, tais como o uso do nome social, hostilidade e assédio sexual [...]. Somam-se a essas barreiras o desconhecimento por partes dos colegas e organizações das mudanças necessárias para fornecer um ambiente seguro de trabalho para transexuais, assim como percepções equivocadas que levam a queixas, adoecimentos, afastamentos, falta de colaboração e outras consequências negativas

As barreiras impostas às mulheres transexuais podem ter várias origens, principalmente a permanência de padrões e da heteronormatividade como as formas aceitáveis de existência. Ao não representarem os interesses do patriarcado, essas mulheres são consideradas transgressoras, sofrendo preconceitos nos mais distintos ambientes, dentre eles a escola, unidades do serviço público de saúde e mercado de trabalho formal. Contudo, em relação à falta de acesso ao trabalho formal, há uma peculiaridade: considerando que o trabalho é capaz de prover melhores condições de vida, possibilitar autonomia e emancipação, além de garantir os recursos materiais para suprir as necessidades básicas, quando ele não pode ser acessado por todos, acaba ocorrendo uma grave violação de direitos.

¹ Além de ser reconhecido como um direito humano fundamental, o trabalho constitui-se em uma estratégia para o indivíduo produzir os meios para o seu sustento e possui repercussões diretas sobre as condições de vida e de saúde de qualquer população, sendo considerado um importante determinante social de saúde (Silva; Luppi; Veras, 2020, p. 17-24).

O trabalho se configura como um fator de inserção do indivíduo na sociedade e no grupo que habita. Assim, para aumentar suas potencialidades, cada um deve desenvolver-se em aspectos pessoais e profissionais, no intuito de estar apto em habilidades e competências que garantam que possa competir de forma igual por melhores oportunidades de trabalho (Santos; Silva, 2021). Contudo, o que se verifica, é que mulheres transexuais estão distantes desse cenário ideal de oportunidades iguais.

De acordo com Santos e Silva (2021, p. 5):

As primeiras barreiras irrompem, em muitos casos, no âmbito familiar. Estima-se que a média de idade em que travestis e transexuais são expulsas de casa pelos pais é de 13 anos [...]. Discriminadas e marginalizadas, saem de casa ainda jovens em busca de apoio, mas encontram dificuldades no acesso aos seus direitos, como educação, segurança, saúde e trabalho. Em vista disso, observa-se uma recorrente evasão escolar ocasionada pelas hostilidades sofridas na vivência acadêmica, o que influencia diretamente, de forma negativa, as possibilidades de inserção no mercado formal de trabalho devido à baixa capacitação, somada ao preconceito pela sua identidade de gênero[...]. A falta de capacitação profissional dessa população reforça as barreiras encontradas no mercado de trabalho. É dificultada a inserção em empregos fora das categorias habituais de atividade profissional em que são aceitas, como por exemplo, as indústrias do sexo e da estética [...]. A busca por emprego depois de iniciada a transição é também dificultada pela discriminação e desconhecimento em relação ao que significa ser transexual. Devido à baixa escolaridade e os preconceitos velados de muitas empresas contra mulheres transexuais e travestis, as portas do mercado formal de trabalho se fecham e as opções mais comumente encontradas para sua atuação são a de trabalhadora sexual, cabeleireiras e depiladoras, além das ocupações nos setores da moda e alimentos, como costureiras e cozinheiras.

Esse cenário demonstra que os papéis das mulheres transexuais no mercado de trabalho possuem um perfil que evidencia sua subordinação e marginalização, ocasionando intensa exclusão social. Já na infância, quando as mulheres transexuais apresentam as características distintas do sexo biológico que nasceram, não encontram nas famílias o acolhimento necessário. Direitos básicos como de educação e saúde são diretamente afetados, impedindo que alcancem formações capazes de garantir uma maior competitividade no mercado. Mas não apenas a falta de formação educacional influencia a condição dessas mulheres, visto que, mesmo quando atingem maiores capacitações, podem sofrer preconceitos e discriminações e serem preteridas em ofertas de trabalho. Muitas vezes, o que resta são trabalhos informais, mais precários, mal remunerados e, até mesmo, a prostituição (local de extrema violência).

O ambiente de trabalho, nesse cenário, pode se configurar para as mulheres transexuais, como um local de maior dificuldade ao alcance dos próprios direitos de cidadania, sendo visíveis “[...] obstáculos como hostilidade, aversão, intolerância, chacota, preconceito, assédio sexual, impossibilidade de promoção e de se destacar no ambiente de trabalho, baixa remuneração, acúmulo de funções, baixa valorização, trabalho exaustivo e estressante”, entre

outros (Santos; Silva, 2021, p. 5). Por essa razão, se torna visível que o mercado de trabalho continua reproduzindo desigualdades e exclusões, que fazem com que mulheres transexuais sejam extremamente impactadas em seu bem-estar e saúde, resultando em seu isolamento, marginalização e opressão.

Nesse viés, essencial adentrar nos desafios das mulheres transexuais no rompimento desse cenário, tendo em vista que o mercado de trabalho não é um local acolhedor para as mesmas, é incapaz de garantir igualdade de oportunidades, entre outros fatores. Assunto que será melhor abordado em seguida.

4 A exclusão das mulheres transexuais: desafios às políticas públicas

As barreiras impostas à inserção e manutenção dos vínculos de emprego, pelas mulheres transexuais, a exemplo dos diversos modos de discriminação, implica diretamente na forma com que escolhem carreiras e metas profissionais. Nesse sentido, várias influências negativas diminuem o interesse dessas mulheres em carreiras e ocupações que entendam ter um risco mais elevado de serem alvos da heteronormatividade. Sendo assim, locais de trabalho compreendidos como mais tolerantes e seguros despertam maior interesse, por exemplo, as funções nas áreas da educação e profissões predominantemente femininas. Visivelmente isso se torna um problema, tendo em vista que acaba por reforçar papéis sexuais e funções destinadas primordialmente às mulheres, o que impede o pleno exercício da própria autonomia (Santos; Silva, 2021).

As barreiras ao acesso de um local no mercado de trabalho podem ser observadas a partir de duas dimensões, interna e externa:

Barreiras na carreira são acontecimentos ou condições, no interior do sujeito ou no seu ambiente, que lhe tornam difícil progredir na carreira [...]. São passíveis de superação, apesar de possuírem níveis diversos de complexidade em função de suas propriedades e características específicas. [...] as barreiras consideradas internas podem ser entendidas como falta de confiança ou baixa motivação, enquanto exemplos das externas seriam a pobreza e falta de acesso à educação. A falta de confiança e a dificuldade de tomar uma decisão poderiam ser consideradas barreiras relacionadas a fatores internos [...] Discriminação sexual, desencorajamento para escolher uma carreira menos tradicional e preocupações com a saúde, por sua vez, podem ser consideradas barreiras externas, relacionadas às influências contextuais. Desse modo, a percepção de barreiras na carreira é influenciada por fatores multidimensionais, dentre os quais estão autoconhecimento, aptidões profissionais, interesses, características demográficas (sexo e idade), família, casamento, filhos e pessoas significativas [...] (Santos; Silva, 2021, p. 7).

As barreiras enfrentadas pelas mulheres são fortemente influenciadas por fatores externos, pela não aceitação de sua identidade de gênero, pelo preconceito e discriminações. Esses fatores implicam em consequências para o âmbito interno, diante dos prejuízos à saúde psicológica e para a própria visão que mulheres transexuais tem de si mesmo, pois acabam desenvolvendo problemas com a autoconfiança e duvidando das próprias capacidades. Além disso, podem ser impactadas por uma sensação de não pertencimento, tendo em vista que o mercado de trabalho, assim como todas as esferas sociais, não é acolhedor para essas mulheres.

As condições de trabalho atuais não asseguram a todos os trabalhadores a proteção garantida pelas legislações trabalhistas e isso implica em uma divisão do mercado de trabalho em funções formais e informais. Enquanto o mercado de trabalho formal é caracterizado pelo amparo às leis trabalhistas e medidas de proteção, assim como o pagamento de um salário, o mercado informal compreende atividades que não possuem amparo algum, mal remuneradas e, geralmente, são exercidas por pessoas que possuem extensas vulnerabilidades sociais, como é o caso das mulheres transexuais (Silva; Luppi; Veras, 2020).

Embora inexistam dados oficiais, do governo brasileiro, a respeito do tema da exclusão das mulheres transexuais do mercado de trabalho, o que, por si só, já é uma discriminação de ordem estatal, algumas pesquisas demonstram, de forma localizada, como ocorre a exclusão desse grupo. De acordo com uma pesquisa realizada pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, no ano de 2020, com o total de 528 transexuais de sete cidades do estado de São Paulo, demonstrou-se que apenas 13,9% das mulheres transexuais e travestis tinham emprego formal. Entre homens transexuais, a porcentagem foi de 59,4% (Chaves, 2020), demonstrando que o caráter de gênero, assim como é para homens e mulheres *cis*, também contorna o mercado de trabalho de transexuais.

Nesse viés, em pesquisa realizada por Silva, Luppi e Veras (2020, p. 1730), verificou-se o seguinte cenário:

Homens transexuais apresentaram maior probabilidade de estarem inseridos no mercado de trabalho formal do que mulheres transexuais. Pode-se inferir sobre uma eventual influência da geralmente alta passabilidade - aparência em concordância com a identidade de gênero com a qual se identifica - dos homens transexuais após o uso de hormônios, que os protegeria de serem identificados como pessoas transexuais, e, conseqüentemente, poderiam sofrer menor discriminação. Estudos apontam também que a desigualdade de gênero que persiste no ambiente de trabalho das pessoas *cis* gênero é reproduzida na esfera da população transexual. Corroborando esta hipótese, investigação realizada nos EUA mostrou que mesmo após a transição de gênero, a probabilidade de mulheres transexuais encontrarem emprego é menor. Segundo relatos de mulheres transexuais ou travestis entrevistadas em Salvador, as dificuldades para a inserção no mercado de trabalho formal eram muito maiores após a transição de gênero. Em contrapartida, homens transexuais, após a transição de gênero, apresentaram maior possibilidade de entrada no mercado, assim como obtiveram

melhora na renda. [...] mulheres transexuais são mais discriminadas no momento da contratação, recebendo mais recusa em serem contratadas do que homens transexuais. Essa diferenciação também se estendeu para outras categorias da análise, como piores emprego e ganhos salariais, sempre com resultados negativos para as mulheres transexuais.

Essa conjuntura indica que para mulheres transexuais, as barreiras impostas pelo mercado de trabalho são quase intransponíveis, tendo em vista que são afetadas por maiores opressões. Mesmo que atinjam maior escolaridade, ou que se dediquem intensamente às suas carreiras, mulheres transexuais são alvo de discriminações em virtude de sua identidade e também, exercendo funções mais precárias, que implicam em uma limitação no âmbito profissional.

Esse cenário adquire outros contornos na medida que a falta de inserção profissional ocasiona dificuldades financeiras, moradias precárias e dependência de auxílio de terceiros e do próprio governo. Essas funções mal remuneradas e precárias fazem com que muitas busquem no trabalho sexual a sua fonte de renda, um trabalho que é repleto de violências e que também se configura como informal, tendo em vista que não possui regulamentação.

Nesse cenário, Silva, Luppi e Veras (2020, p. 1730) aludem:

A inserção no mercado como trabalhador (a) sexual é provavelmente um dos resultados do estigma de que são vítimas as pessoas transexuais, o que motiva o abandono precoce da escola e a dificuldade de profissionalização por baixa escolaridade. Além disso, a população de mulheres transexuais trabalhadoras do sexo é extremamente vulnerável, em especial, às infecções sexualmente transmissíveis, constituindo-se uma das populações mais afetada globalmente pela infecção do HIV.

Todas essas dificuldades ensejam que haja a adoção de políticas públicas para contornar esse problema, tendo em vista que, a forma como se organiza o trabalho, acaba por produzir exclusões que implicam na falta de reconhecimento de mulheres transexuais. Nesse cenário, elas acabam por se encontrar em um “não-lugar”, ou seja, em uma condição de vida em que não são consideradas mulheres, não possuem direitos básicos garantidos e, nem ao menos, podem buscar mudar sua condição, pois a sociedade não a reconhece como um sujeito detentor de direitos. O não-lugar é um espaço invisível, de apagamento e silenciamento. Sendo assim, mulheres transexuais acabam vendo suas vidas marcadas por muitas dores que poderiam ser minimizadas caso houvesse maior amparo estatal, jurídico e institucional.

A necessidade de se criarem e aprimorarem as políticas públicas perpassa distintas áreas. A primeira questão a ser pensada é a necessidade de conscientização, de reduzir o estigma da discriminação. Também é necessário pensar na melhoria do acesso à educação e à qualificação profissional, diante das contínuas exigências do sistema capitalista, que visa a

competição constante por uma vaga no mercado de trabalho. Mas, mesmo assim, é necessário reforçar o imaginário social de que mulheres transexuais tem seu valor e que são sim mulheres, mesmo com todos os discursos ideológicos que a menosprezem em virtude do gênero.

O sistema normativo e social foi fortemente arraigado em valores patriarcais e heteronormativos. Sendo assim, as políticas públicas, da mesma forma que os outros setores sociais, acabam desconsiderando os problemas enfrentados pelas mulheres transexuais.

De acordo com Segato (2003, p. 34):

As políticas públicas surgem das demandas de grupos de interesse que lutam pelos seus direitos e conseguem, mediante reivindicações e negociação política, ser incluídas na agenda governamental sob a forma de diretrizes e mobilizar as autoridades a alocar recursos para sua implementação. Em outras palavras, a demanda dos atores sociais deve estar dirigida à inclusão de diretrizes na agenda governamental ou à implementação de políticas resultantes de diretrizes já previstas. Essas demandas se amparam nos Direitos Humanos ou outros direitos internacionalmente reconhecidos e logo promulgados como lei nacional, ou em direitos previstos na Constituição Federal de 1988.

Contudo, para que sejam construídas políticas públicas consistentes, capazes de efetivamente transformar a vida de mulheres transexuais, é necessário que seja realizado, inicialmente, um diagnóstico acerca da real condição dessas mulheres. Considerando que, no Brasil, nem sequer existem dados oficiais sobre a condição das transexuais no âmbito do trabalho, por exemplo, já reforça a ideia de que é uma população extremamente vulnerável em virtude de sua invisibilidade.

Nos últimos tempos, principalmente em virtude da articulação de movimentos feministas e sociais, o tema tem ganhado maior enfoque no espaço público, surgindo algumas políticas públicas afirmativas e, também, garantindo direitos sociais. Como exemplo, cita-se a possibilidade do uso do nome social e de mudança de identidade de gênero no registro civil, alguns debates sobre o uso de banheiro conforme a identidade de gênero, cotas nas universidades, criminalização da LGBTfobia, entre outros. Contudo, esses avanços ainda são considerados tímidos, tendo em vista que representam o mínimo do que é necessário para incluir mulheres transexuais nas mais diversas esferas sociais. Várias manifestações conservadoras, de cunho extremamente transfóbico, tem ganhado palco, as quais se mostram contrárias a qualquer política que envolva este público. O legislativo brasileiro, por exemplo, apresenta uma bancada extremamente sexista, elitista, racista e transfóbica, propondo formas de apagamento destas identidades e o fim de direitos e políticas públicas.

A discriminação contra mulheres transexuais e travestis é ainda mais preocupantes, tendo em vista que essas mulheres carregam um grande estigma social, são excluídas de vários

locais e representam altos índices de pessoas inseridas na prostituição. Conforme informações do Índice de Estigma em relação às pessoas vivendo com HIV/AIDS – Brasil (UNAIDS Brasil, 2020), cerca de 90% da população transexual já sofreu discriminação devido à sua identidade de gênero. Em relação às mulheres transexuais e travestis, elas passam por um imenso “[...] sofrimento psicológico, pois enquanto buscam obter características corporais, visuais e comportamentais do outro sexo, enfrentam grande pressão por parte da sociedade para atender às expectativas definidas para o seu gênero” (Licciardi; Waitmann; Oliveira, 2015, p. 204).

Dessa forma, as principais barreiras estão nos estigmas sociais que impedem uma maior articulação de políticas públicas voltadas a esse público. Enquanto não houver uma maior prestação positiva do Estado, conjuntamente com ações de conscientização, as mulheres transexuais continuarão enfrentando discriminações, exclusões e violências, tendo suas vidas marcadas negativamente pela sua condição de gênero. Necessário se faz, nesse viés, expandir o debate no intuito de modificar esse cenário e desarticular as relações de poder heteronormativas que tanto influenciam a vida cotidiana.

5 Conclusão

O artigo se propôs a ressaltar as dificuldades enfrentadas pela população LGBTQIA+ na inserção e manutenção de um trabalho formal, principalmente no caso de mulheres transexuais. No decorrer do estudo, verificou-se que ainda preponderam extensas desigualdades nesse espaço, principalmente em virtude da ideologia e sistema que norteia o seu funcionamento: um sistema patriarcal que privilegia os interesses heteronormativos e masculinos. A forma de organização social representa a legitimação de diversas discriminações, as quais podem acontecer de forma direta (por meio de discursos preconceituosos e da violência), mas também simbólica (diante do apagamento, silenciamento e inércia na garantia de direitos básicos às pessoas transexuais).

Sendo assim, o mercado de trabalho é repleto de exclusões, impondo às pessoas transexuais os trabalhos informais, precários e mal remunerados, tendo em vista que, por sua condição de gênero, acabam sendo alvo de constantes discriminações que podem afetar a sua saúde psicológica e a visão que tem de si mesmas. Um grande percentual dessas mulheres vê no mercado do sexo, a saída mais viável para conseguir recursos que garantam autonomia financeira e o próprio sustento. Todas essas dificuldades, demonstradas por pesquisas de instituições (visto que o Estado não forneceu até então um diagnóstico), evidenciam que

mulheres transexuais possuem estigmas que causam o seu afastamento do mercado formal, de melhor capacitação e do exercício de direitos de cidadania.

Os fatores que configuram o (não) lugar das mulheres transexuais no mercado de trabalho são: o silenciamento de suas demandas e inexistência de diagnósticos oficiais, a discriminação social contra a identidade de gênero transexual e o apagamento dos direitos de cidadania dessas mulheres, tendo em vista que o trabalho, é uma forma de inserir-se em sociedade e em um grupo social. Enfrentar esses problemas perpassa pela criação e aprimoramento de políticas públicas voltadas às áreas do trabalho e da educação para esse público que, diante de tantas barreiras, acaba por distanciar-se desses espaços sociais. Além disso, mesmo com maior foco nessas áreas, o trabalho de conscientização e de afirmação da identidade transexual de mulheres deve ser contínuo, ao passo que, todos esses percalços originam-se da exclusão e preconceito a que estão submetidas.

Conclui-se, portanto, que as mulheres transexuais estão inseridas em um cenário de extensa desigualdade no mercado de trabalho, principalmente em virtude de sua configuração patriarcal e heteronormativa, em que a dominação masculina se faz presente. Além dessas mulheres serem remetidas às funções mais precárias socialmente, também são extremamente marginalizadas em virtude do mercado do sexo se tornar a única alternativa, de estarem sujeitas à vulnerabilidades sociais e à violência e por possuírem poucos recursos em virtude de trabalhos informais. Por essa razão, essencial que sejam pensadas políticas públicas para contornar o problema, considerando diagnósticos precisos sobre as mulheres transexuais, rompendo com a invisibilidade a que estão submetidas.

Referências

ANJOS, Gabriele dos. Identidade sexual e identidade de gênero: subversões e permanências. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 2, n. 4, p.274-305, 2000.

BOURDIEU, Pierre. **A dominação masculina**. 11. ed. Tradução Maria Helena Kühner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2012.

CARDOSO, Fernando Luiz. O Conceito de Orientação Sexual na Encruzilhada entre Sexo, Gênero e Motricidade. **Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology**, v. 42, n. 1, pp. 69-79, 2008.

CHAVES, Léo Ramos. As barreiras para as pessoas trans. **Pesquisa Fapesp**, 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/>. Acesso em: 26 abr. 2023.

COSTA, Marli Marlene Moraes da; DIOTTO, Nariel. **Gênero, Sociedade e Políticas Públicas**: debates contemporâneos. Cruz Alta: Ilustração, 2022.

DIAS, Alaides Cardoso; ALVES, Sirlene Maria da Silva; AMARAL, Leila Dias P. do. A contribuição do pensamento decolonial na afirmação da cidadania. **Revista Humanidades e Inovação**, v. 6, n. 7, 2019. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/1311>. Acesso em: 24 jan. 2023.

LICCIARDI, Norma; WAITMANN, Gabriel; OLIVEIRA, Matheus Henrique Marques de. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes**, n. 14, 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4776/477647161011.pdf>. Acesso em: 10 abr. 2023.

MELO, Talita Graziela Reis; SOBREIRA, Maura Vanessa Silva. Identidade de gênero e orientação sexual: perspectivas literárias. **Temas em Saúde**, v. 18, n. 3, pp. 381-404, João Pessoa, 2018.

MIGUEL, Luis Felipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política**: uma introdução. São Paulo: Boitempo, 2014.

MOURA, Iago Henrique Fernandes de Sousa; OLIVEIRA, Thaisa Vanessa Costa. “Um inimigo em comum”: o patriarcado como categoria explicativa da opressão às mulheres e aos sujeitos LGBT. **III SEADIS**, v. 2, n. 1, 2016. Disponível em: <https://periodicos.ufersa.edu.br/incluire/article/view/6031>. Acesso em: 21 abr. 2023.

PALHARES, José Vitor; NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. A colonialidade da organização e regulação do trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 12, n.3, 2021, p. 1924-1957.

SILVA, Maria Aparecida da; LUPPI, Carla Gianna; VERAS, Maria Amélia de Sousa Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1723-1734, 2020.

SEGATO, Rita Laura. **Uma agenda de ação afirmativa para as mulheres indígenas no Brasil**. Série Antropologia, n. 326. Brasília: Departamento de Antropologia/ Universidade de Brasília (UnB), 2003.

SOUZA, Ana Paula Lemes de. Patriarcado. In: TERRA, Bibiana (Org.). **Dicionário Feminista Brasileiro**: conceitos para a compreensão dos feminismos. São Paulo: Dialética, 2022.

UNAIDS BRASIL. **Índice de Estigma em relação às pessoas vivendo com HIV/AIDS**. 2020. Disponível em: https://unaid.org.br/wp-content/uploads/2020/01/Exec_Sum_ARTE_2_web.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023