
A empregabilidade de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho pelo método às cegas: um estudo de caso

The employability of trans people and transvestites in the labor market the blind method: a case study

Jordy Lopes dos SantosORCID: <https://orcid.org/0009-0006-1827-698X>

Universidade Federal Rural da Amazônia, Brasil

E-mail: jordylps61@gmail.com**Maria Yolanda Rodrigues Galvão**ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9863-5090>

Universidade Federal Rural da Amazônia, Brasil

E-mail: yollandarodrigues@gmail.com**Mikaeli da Silva Leão**ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-9854-5888>

Universidade Federal Rural da Amazônia, Brasil

E-mail: leaomikaeli@gmail.com**Eduardo Renan Rodrigues Moura**ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3738-0131>

Universidade Federal Rural da Amazônia, Brasil

E-mail: renan2002craft@gmail.com**Rafaele Habib Souza Aquime**ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6520-0677>

Universidade Federal Rural da Amazônia, Brasil

E-mail: rafaele.aquime@ufra.edu.br**Simone Andrea Lima do Nascimento Baia**

Universidade Federal Rural da Amazônia, Brasil

E-mail: Simone.baia@ufra.edu.br

RESUMO

A população trans e travesti enfrenta diversos desafios, incluindo altas taxas de homicídios e obstáculos como educação, vulnerabilidade, violência, marginalização e inserção ao mercado de trabalho formal. Estima-se que 90% dessa população dependam do trabalho sexual para sobreviver, enquanto apenas 0,02% conseguem acessar o ensino superior, segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais - ANTRA (2023). O objetivo geral do estudo consiste em avaliar a percepção de uma professora transgênero de uma universidade pública no Pará sobre a viabilidade do recrutamento e seleção às cegas para a empregabilidade trans e travesti. O método estruturou-se em levantamento bibliográfico e entrevista semiestruturada com participação voluntária por meio de reunião via *Google Meet* com auxílio de gravador, caracterizando-se como estudo de caso com abordagem qualitativa e exploratória. O instrumento utilizado foi um roteiro adaptado à literatura, contendo perguntas abertas e fechadas. Os resultados sugerem que o processo às cegas, segundo a professora, não elimina as barreiras que afetam a população trans e travesti, concluindo a necessidade de políticas públicas para abordar e enfrentar essas desigualdades estruturais.

Palavras-chave: Empregabilidade Trans e Travesti; Recrutamento e Seleção às Cegas; Mercado de Trabalho Formal.

ABSTRACT

The trans and transvestite population faces a number of challenges, including high homicide rates and obstacles such as education, vulnerability, violence, marginalization and inclusion in the formal job market. It is estimated that 90% of this population depends on sex work to survive, while only 0.02% can access higher education, according to data from the National Association of Transvestites and Transsexuals - ANTRA (2023). The general aim of the study is to assess the perception of a transgender teacher at a public university in Pará on the viability of blind recruitment and selection for trans and transvestite employability. The method was structured around a bibliographical survey and a semi-structured interview with voluntary participation through a meeting via Google Meet with the aid of a tape recorder, characterizing it as a case study with a qualitative and exploratory approach. The instrument used was a script adapted from the literature, containing open and closed questions. The results suggest that the blind process, according to the teacher, does not eliminate the barriers that affect the trans and transvestite population, highlighting the need for public policies to address and confront these structural inequalities.

Keywords: Trans and Transvestite Employability; Blind Recruitment and Selection; Formal Job Market.

INTRODUÇÃO

A busca pela igualdade e inclusão é uma luta contínua em diversos setores, incluindo o mercado de trabalho formal. Nos últimos anos, a discussão sobre os desafios enfrentados pela comunidade trans e travesti nesse contexto ganhou destaque, revelando barreiras persistentes que prejudicam sua capacidade de conseguir emprego. A trajetória dessas pessoas no mercado de trabalho é marcada por preconceito, discriminação e estigmatização, frequentemente resultando em exclusão e limitação de oportunidades. (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Apesar de todas as nuances negativas endossadas à população trans e travesti, percebe-se que o espectro dessas corporalidades está permeando espaços jamais estimados por uma sociedade maxista e patriarcal como o Brasil. O trabalho de autoria de Paranhos (2023) traz à tona o exemplo da entrevista intitulada “Travesti não é bagunça - Entrevista com Erika Hilton”, deputada eleita com com mais de 256 mil votos, pelo partido PSOL-SP, enfatizando suas falas;

A força de uma travesti negra, eleita com mais de 256 mil votos no Brasil, o primeiro país a ainda enfrentar altos índices de violência contra essa população, sendo uma nação com raízes profundas no racismo, representa verdadeiramente uma força transformadora. Ela simboliza o potencial de mudança, de denúncia e da quebra dos estereótipos de

marginalização e precariedade. Além disso, ela representa a construção de uma humanidade possível, abrindo novas perspectivas de existência para toda a sociedade. Isso acontece porque, quando alcançamos a emancipação e ascendemos a posições de destaque, como o Congresso Nacional, estamos dando passos importantes em direção a uma sociedade mais inclusiva e igualitária (PARANHOS, 2023, p. 148)¹.

Diante das explanações, este trabalho analisou a percepção de uma professora transexual de uma universidade pública federal situada no estado do Pará acerca do recrutamento e seleção às cegas e a possibilidade da empregabilidade de pessoas trans e travestis no mercado formal de trabalho como objetivo geral. O problema de pesquisa concentrou-se na compreensão da eficácia desse modelo de recrutamento e seleção em fomentar a inclusão, igualdade e diversidade, bem como em promover equidade, respeito e democracia nas interações profissionais.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO ÀS CEGAS

O recrutamento e seleção às cegas corresponde em explorar apenas as competências dos candidatos a partir do primeiro contato com o recrutador, sem exibir qualquer informação pessoal, como gênero, idade e cor. Seu objetivo é promover o aumento da diversidade e inclusão no ambiente laboral (FERREIRA *et al.*, 2022).

No entanto, mesmo que involutariamente, a discriminação acaba se fazendo presente naqueles(as) que elaboram, planejam ou participam do processo de recrutamento e seleção (BENTO; DI MARCHI; SOUSA, 2021). A fim de tentar promover participação de equidade no mercado formal de trabalho, a temática do processo às cegas está se tornando mais divulgada no contexto organizacional, haja vista que o tema da diversidade é algo que se tornou legitimidade para as empresas atuais (ROCHA, *et al.*, 2022).

O autor Chiavenato (2005) interpreta o termo diversidade, da seguinte maneira;

¹ As palavras da deputada transgênero destacam a importância da representatividade política para a comunidade LGBTQIAPN+ e ressaltam os avanços significativos na luta pelos direitos dessa população. Sua eleição simboliza um passo crucial em direção de representatividade, equidade e democracia.

PARANHOS, William Roslindo. Travesti não é bagunça! Entrevista com Erika Hilton. **COR LGBTQIA+**, v. 1, n. 4, p. 146-150, 2023.

Diversidade significa as grandes diferenças humanas básicas em uma determinada situação. A diversidade no ambiente de trabalho é um aspecto típico do contexto globalizado dinâmico e competitivo de hoje. Diversidade é a crença, filosofia e reconhecimento de que cada indivíduo é único e valioso, mediando-se os conflitos com normas estabelecidas (CHIAVENATO, 2005, p. 164)².

EMPREGABILIDADE TRANS E TRAVESTI

É possível identificar desafios enfrentados por pessoas que não se identificam com a cisnormatividade e heteronormatividade, isto se dá por conta da visão descredibilizada das suas identidades de gênero, por conta do fator binário, biológico e impostos pela sociedade (BENTO, 2012).

Segundo Vidal e Paixão (2016), a população trans enfrenta alta vulnerabilidade, principalmente devido à falta de acesso à educação e formação profissional. Essa situação é histórica e remonta à década de 1980, quando muitas trans e travestis recorreram à prostituição como única fonte de sustento, devido à escassez de oportunidades de emprego. Esse vínculo com a prostituição contribuiu para estigmatizar a comunidade LGBTQIAPN+ da época, associando-a a doenças sexualmente transmissíveis, em particular a Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS).

Quando analisamos o atual panorama da visibilidade das pessoas transexuais, é notável que somente em 2018 a Organização Mundial da Saúde (OMS) deixou de classificar a transexualidade como um distúrbio mental. Essa mudança recente reflete o atraso e os desafios enfrentados pela sociedade em reconhecer e aceitar os corpos trans sem estereótipos e preconceitos, destacando a necessidade de avançar na normalização e inclusão dessa comunidade (DE MOURA, 2018).

Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2023), aproximadamente 90% dessa população depende ou dependeu da prostituição como principal fonte de renda. A ausência de acesso à educação é um resultado preocupante destacado pela pesquisa, revelando que apenas 0,02% das pessoas trans conseguiram ingressar no ensino superior.

Carvalho (2006) explica que o preconceito dentro do ambiente organizacional ocorre desde o recrutamento, sendo que, na maioria das seleções ocorrem algum tipo de

² CHIAVENATO, I; Administração em novos tempos. **Elsevier Brasil**. e. 2, p. 1-164, 2005.

discriminação. O autor também afirma que o mercado de trabalho só oferta subempregos, além da marginalização a pessoas transgêneros e travestis.

REPRESENTAÇÃO DA REALIDADE

Os corpos trans e travestis foram historicamente ignorados e ainda enfrentam desafios para se integrarem completamente na sociedade. Quando uma realidade permanece desconhecida, suas vozes são silenciadas e, frequentemente interpretadas de maneira equivocada e preconceituosa, por isso, destaca-se;

As representações sociais se referem a um processo dinâmico, ao mesmo tempo psicológico e social, em que a realidade é “interpretada” e “traduzida” por meio do grupo de referência, implicando posicionamentos individuais sobre o objeto representado. Ao mesmo tempo, diz respeito a como o indivíduo percebe o mundo que o cerca, e como consegue, na interação com seus pares, influenciá-los e ser por eles influenciado nas formas de representar a realidade (ECCEL; SARAIVA; CARRIERI, 2015, p. 6)³.

Torna-se evidente que a integração das pessoas trans e travestis em diversos aspectos da sociedade é uma forma de representar uma realidade distinta daquela que historicamente enfrentaram e ainda enfrentam. Isso demonstrará e influenciará a promoção de respeito, pluralidade e democracia (CAETANO; CASTRO, 2019).

Nesse cenário, a discussão sobre diversidade de gênero está emergindo como um tópico significativo de investigação nas áreas das ciências sociais e humanas aplicadas, com particular relevância na administração de empresas e gestão do trabalho. Isso indica que a inclusão de pessoas trans e travestis pode ser vista como uma estratégia para reduzir as instabilidades e desafios frequentemente presentes em ambientes organizacionais, promovendo, assim, um ambiente mais inclusivo e diversificado (LEMÕES, 2016).

No entanto, simplesmente desejar promover um ambiente inclusivo e diversificado não é suficiente; é necessário acompanhar de perto a eficácia da gestão da diversidade para evitar a criação de um ambiente discriminatório, por isso complementa-se;

³ ECCEL, Claudia Sirangelo; SARAIVA, Luiz Alex S.; CARRIERI, Alexandre de P. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. Rio de Janeiro: **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 1, 2015, pp. 1-15.

Na medida em que o estímulo à diversidade representa um reforço à expressão dos talentos e potencialidades individuais, ele torna a empresa mais bem capacitada para avaliar e promover seus empregados tendo por base sua efetiva competência. Um ambiente de discriminação pode reprimir talentos e comprometer a capacidade da empresa de reconhecer adequadamente o desempenho de seus funcionários e dirigentes (ETHOS, 2000, p. 30)⁴

A situação negativa da discriminação no ambiente de trabalho é uma consequência dos assédios morais resultantes da falta de respeito pelas diversas identidades étnicas, culturais e sexuais nesses espaços. Conforme observado por Freitas (2001, p.11), algumas organizações, em particular as empresas, falham em garantir os direitos mínimos dos indivíduos, permitindo a manifestação de racismo e sexismo internamente. Essa interferência prejudica a expressão de talentos e compromete o crescimento das empresas.

DESAFIOS NA INCLUSÃO SOCIAL E GÊNERO

A inclusão social é a igualdade de oportunidades por meio do reconhecimento e respeito à diversidade humana em todas as suas dimensões, incluindo gênero, raça, etnia, religião, identidade sexual, idade, condição socioeconômica e carências físicas ou mentais, é promover a justiça social acima das circunstâncias (FLEURY, 2005).

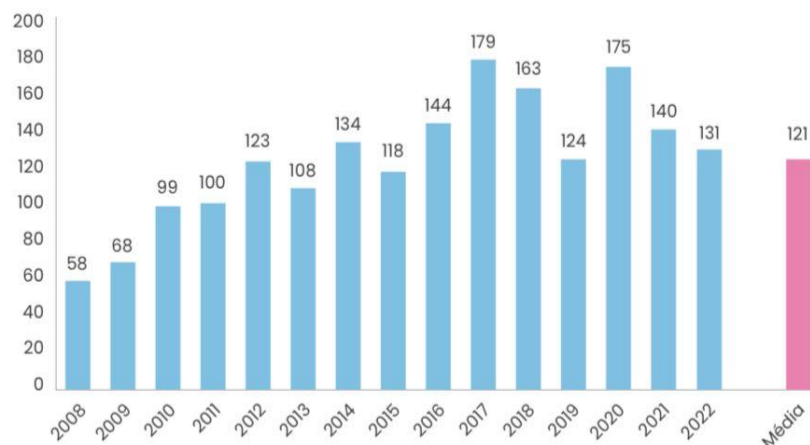
No contexto dos direitos humanos, Flores (2009) destaca a presença de diversas batalhas, progressos e retrocessos que moldam a busca por igualdade genuína para todas as pessoas. O que logo se pode imaginar a luta política dos grupos que fazem partes de minorias, principalmente quando relacionados as questões de gênero.

De acordo com Moura (2018), é notável o atraso em remover a transexualidade da lista de transtornos mentais, embora, mesmo com essa demora, haja avanços legislativos em discussão. Algumas representantes políticas importantes, como Erika Hilton e Duda Salabert, que são mulheres trans e deputadas federais, têm se engajado ativamente em questões relacionadas à comunidade LGBTQIAPN+, destacando-se como militantes influentes nessas causas (SANTOS; KERBAUY, 2022).

⁴ ETHOS, Instituto. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: **Ethos**, p. 30, 2000.

Apesar de algumas transgressões e conquistas, O Brasil mantém uma triste liderança por mortes de pessoas trans e travestis, ver abaixo a figura sobre levantamento do Dossiê - Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais Brasileiras (ANTRA) em 2023.

Figura 1 – Assassinato de pessoas trans no Brasil entre 2008 à 2022



Fonte: ANTRA, 2023

Pelo 14º ano consecutivo, o país registra o maior número de mortes de pessoas trans e travestis em todo o mundo. 131 pessoas foram assassinadas em 2022, e outras 20 tiraram suas próprias vidas, ressaltando que expectativa de vida dessas pessoas é alarmantemente baixa, estimada em apenas 35 anos.

Ressalta que o levantamento acima referente à Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) sobre o quantitativo de assassinatos de pessoas trans pode ser maior, pois não existem dados oficiais sobre a violência contra essa população no Brasil. Com base nesses dados, a maioria dos homicídios eram de trans e travestis negras que viviam da prostituição, de acordo com a fonte.

MATERIAIS E MÉTODOS

Participante: A presente pesquisa contou com a colaboração de uma professora transexual que ministra aulas em uma universidade pública federal no Estado do Pará. Ela participou voluntariamente deste estudo, que aborda a empregabilidade de pessoas trans no mercado de trabalho formal de uma forma geral.

Instrumento de Coleta de Dados: Foi empregado um guia de entrevista semiestruturada, elaborado com base na revisão literária, e organizado em seis sessões distintas.

Tabela 1 – Seções do roteiro de entrevista

Sessão (1) - Informações Sociodemográficas.
Sessão (2) - Explicação sobre o Processo de Recrutamento e Seleção às Cegas.
Sessão (3) - Discussão sobre o Processo de Transição da Professora
Sessão (4) - Exploração das Perspectivas Futuras da Professora.
Sessão (5) - Momento de Discussão Aberta.
Sessão (6) - Expressão de Agradecimentos

Elaborado pelos autores, 2023

Ambiente de Coleta de Dados: A entrevista ocorreu por meio da plataforma *Google Meet*, e foi gravada com a permissão da entrevistada para garantir a captura completa de informações relevantes.

Análise dos Dados: Os dados foram analisados, transcritos e tabulados utilizando o *Microsoft Word*. Os resultados serão apresentados na ordem correspondente a cada sessão da entrevista.

Portanto, essa pesquisa pode ser entendida como estudo de caso, pois ela permite conhecer um cenário real e específico, oferecendo novas propostas de investigação sobre a temática (YIN, 2005). Além de possuir abordagem qualitativa, no que diz respeito a compreender e interpretar fenômenos, com o objetivo de explorar perspectivas individuais, experiências e significados da referida professora e exploratória, haja vista que pretende-se preencher possíveis lacunas que adornam a temática trans e travesti (TOLEDO; DE FARIAS SHIAISHI, 2009).

RESULTADO E DISCUSSÕES

Nesta parte, serão apresentados os resultados da entrevista semiestruturada com a professora, organizados de acordo com o plano abaixo:

Na primeira parte da entrevista, foram coletadas informações sociodemográficas da entrevistada, conforme apresentado na tabela a seguir. A entrevistada é uma professora substituta transexual de 42 anos, solteira e com um mestrado em Artes (Consulte a Tabela 1).

Tabela 2 – Informações sociodemográficas

Itens	Informações
• Gênero	Mulher Transexual
• Estado civil	Solteira
• Idade	42 anos
• Escolaridade	Mestrado em Artes
• Profissão	Professora Substituta

Dados da pesquisa, 2023

Sessão (2) – Esclarecimento do recrutamento e seleção às cegas

Pergunta referente: “Você já ouviu falar sobre o Recrutamento e Seleção às Cegas? Se sim, poderia comentar o que sabe sobre esse processo”?

Durante entrevista semiestruturada foi perguntado se a entrevistada conhecia o recrutamento e seleção às cegas, e ela respondeu que não.

Logo após, a entrevistada foi questionada sobre o seu ponto de vista quanto a essa questão que acontece no momento de selecionar uma pessoa para ocupar uma determinada vaga de emprego, a entrevistada respondeu que não acredita que o mercado de trabalho e a própria sociedade adote essa atitude de avaliar somente as competências técnicas de uma pessoa sem deixar que os preconceitos e as próprias afinidades interfiram no momento da escolha e que na maioria das organizações o critério que tem maior peso é a parcialidade.

A entrevistada foi indagada sobre seus pontos fortes e as competências que contribuíram para ela conseguir chegar onde está hoje, ela respondeu o seguinte;

"Apesar de todo o meu esforço, luta e dedicação, o que realmente contribuiu significativamente para minhas conquistas foi o fato de ser uma mulher transexual branca. Meu processo de transição ainda é recente, mas ao longo de toda a minha vida, eu percebi que qualquer tarefa ou atividade que eu fizesse exigia o dobro de esforço em comparação com outras pessoas, simplesmente por ser quem sou" (sic)⁵

Sessão (3) – Processo de Transição

⁵ Neste relato, a entrevistada destaca a interseccionalidade de sua identidade, enfatizando que sua experiência como uma mulher transexual branca influenciou profundamente suas conquistas e desafios. Ela ressalta a persistente desigualdade e o esforço adicional que enfrentou ao longo de sua vida devido a preconceitos e estigmas associados à identidade de gênero e raça, enfatizando a importância de reconhecer as complexas interações entre esses fatores em suas experiências pessoais e profissionais.

Pergunta referente: Se você se sente à vontade para compartilhar, poderia falar sobre como foi o seu processo de transição de gênero? (família/amigos) (estudos /trabalho).

O processo de transição da entrevistada ocorreu recentemente, em 2021. Em seus relatos, a professora afirma que todo o contexto social em que estava inserida mudou drasticamente devido a essa transformação. Explanou o sentimento de afastamento por parte de alguns membros familiares e principalmente dos seus antigos amigos, ressaltando que poucos se fizeram presentes nessa trajetória. Nos estudos, com toda essa fragilidade, demonstrou persistência em alcançar seu objetivo que era a conclusão de sua pós-graduação (mestrado).

Em seu trabalho docente, compartilhou os desafios em consonância a oportunidade de levar para seus alunos a representatividade transexual nos espaços sociais, visto que ela foi a primeira professora transexual a ocupar a carreira docente em uma universidade federal do norte do Brasil.

Diante das explicações da entrevistada, ela frisou bastante sobre ser a primeira professora trans a ocupar uma cadeira docente. A representatividade transexual nesse espaço vai corroborar com o que os autores Eccel, Saraiva e Carrieri (2015) salientam sobre a representação da realidade, ver essa corporalidade em cargos mais renomados pode promover um ambiente institucional mais diverso e plural, garantindo a promoção da igualdade e novos horizontes.

Pergunta referente: Como é a sua vida no momento, considerando a transição de gênero? Como você se sente nesse processo?

Apesar da luta, persistência e realização a entrevistada afirma que está bem consigo mesma nesse processo de ser uma mulher trans, todavia diz se sentir privilegiada de alcançar as conquistas que conquistou, uma vez que nuances que rodeiam a comunidade trans e travesti são direcionadas em estereótipos, estigmatização e subalternização, a qual dificulta chegar em espaços como a universidade, trabalho etc.

Vale ressaltar que nem todas as pessoas trans se sentem bem durante ou depois do processo de transição. A pesquisa do Projeto Arco-Íris e ONG Afroreggae (2013) revelam que durante o processo de transição as mulheres trans sofrem por várias questões, os índices de expulsão do seio familiar aumentam e ficam assim mais sujeitas a violência, discriminação e vulnerabilidade.

Sessão (4) – Perspectivas Futuras

Pergunta referente: Quais são as suas perspectivas em relação ao futuro, tanto pessoal quanto profissionalmente?

A visão da entrevistada para o futuro é profundamente orientada pelo desejo de crescimento acadêmico e impacto na educação. Sua intenção é ingressar em um programa de Doutorado e continuar na docência. Ela busca aprimorar seus conhecimentos, mergulhar mais profundamente e explorar novas fronteiras do conhecimento dentro desse campo.

No âmbito profissional, a entrevistada ressaltou seu comprometimento com a formação de seus alunos. Ela deseja não apenas compartilhar seu conhecimento aprimorado, mas também inspirar e orientar os alunos em seu próprio crescimento acadêmico e pessoal. Ela acredita que, por meio do doutorado e da constante atualização de suas habilidades, estará melhor preparada para equipar seus alunos com uma educação de alta qualidade e relevante para as demandas sociais.

Além de suas aspirações acadêmicas e profissionais, a entrevistada tem um olhar voltado para o aspecto pessoal de sua vida. Ela anseia por desvendar novos horizontes, explorar diferentes perspectivas e experiências e, entende que, ao manter uma mente aberta e receptiva, ela pode continuar a evoluir como pessoa e continuar a alcançar suas ambições de vida adulta.

Pergunta referente: Você acredita que a sociedade está caminhando para uma maior inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho?

A entrevistada salientou que a sociedade não está nem perto de incluir pessoas trans e travestis no mercado formal de trabalho. Ela trouxe à tona a problemática da educação como um dos principais motivadores desse infortúnio, uma vez que o mundo organizacional contemporâneo é muito competitivo e não basta apenas possuir habilidades para o respectivo cargo, mas sim possuir um excelente currículo.

A professora endaga;

“Como conseguiremos alcançar uma vaga de emprego se o ambiente escolar não é preparado para nos acolher e ajudar? O resultado disso é a consequência e vulnerabilidade do cenário da prostituição. Houveram pequenas transgressões para a inclusão da comunidade trans e travesti, no entanto, ainda não foi o suficiente para garantir constitucionalmente nossos direitos” (sic)⁶

⁶ Os relatos da professora entrevistada ressaltam a crítica questão da receptividade no âmbito escolar e evidenciam as consequências vulneráveis enfrentadas pela comunidade trans e travesti, muitas vezes levando à prostituição como forma de subsistência. Essas afirmações enfatizam a necessidade de ações

A afirmação da entrevistada corresponde ao que foi abordado nas pesquisas da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2023) e de Vidal e Paixão (2016), configurando a problemática está na estrutura da sociedade. Os dispositivos legais para garantir o direito da população trans e travesti precisam avançar, porém já estão ganhando espaços e notoriedade (SANTOS; KERBAUY, 2022).

Dessa forma, foi debatido sobre a a Secretaria de Direitos Humanos do Brasil tem ido em busca de realizar um trabalho significativo que consiste na inclusão dos direitos da comunidade LGBTQIAPN+ na esfera das instituições. Os quesitos da realidade desta população vêm aos poucos sendo acrescentada em estruturas discursivas, em meio institucional e também em meio social, porém, as adversidades a serem vencidas no desenvolvimento da cidadania ainda são expressivas (LENZA, 2012).

A secretária Symmy Larrant é uma ativista paraense e, é primeira travesti a atuar nesta secretaria do governo federal, onde atua nos direitos da população LGBTQIAPN+ e integra o Ministério de direitos humanos. A secretária reforça no seu discurso na campanha "Construir para Desconstituir" de 2023 que a construção de políticas públicas vai garantir a punição ao crime de homotransfobia (LARRANT; BORTOLINI, 2022).

Dito isso, apesar das poucas representações de pessoas trans e travesti em cargos considerados de importância, a luta, persistência e determinação desse público é muito grande, o que foi muito debatido nessa sessão da entrevista.

Sessão (5) - Momento de Discussão Aberta

Pergunta referente: Existe algum aspecto que você gostaria de enfatizar ou que considera relevante que não foi abordado?

Foi ressaltado por ela que as dificuldades enfrentadas pela comunidade trans e travesti inicia-se desde a juventude e no âmbito doméstico, em que essas pessoas são simplesmente “deixadas de lado” por seus familiares. Também se enfatizou que uma parcela significativa da sociedade é totalmente hostil com esse público.

Sessão (6) – Expressão de agradecimentos

Nesta sessão foi abordado sobre a extrema contribuição que a entrevistada teve para a realização deste presente artigo, agradeceu-se a disponibilidade do seu tempo, dos

direcionadas e políticas inclusivas que abordem um dos principais desafios estruturais da empregabilidade trans: a falta de qualificação profissional e acesso à educação.

seus conhecimentos, pela abertura em falar sobre seus processos, das suas lutas diárias e principalmente em ouvir sua visão sobre esse método de recrutar e selecionar pessoas às cegas, para assim adquirir uma ampla visão de quem sente a dor da discriminação e dos preconceitos.

Foi ressaltado também o quanto foi gratificante ouvi-la e entender um pouco mais da realidade que a comunidade transexual e travesti enfrentam todos os dias em todos os aspectos sociais, a sua participação teve um impacto positivo imensurável.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nos resultados e discussões apresentados, o conceito inicial do recrutamento e seleção às cegas como uma possível solução para a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho revelou-se insuficiente por si só. Embora essa abordagem pregue a promoção de igualdade e diversidade na cultura organizacional, outros fatores estruturais significativos afetam negativamente a empregabilidade de pessoas trans e travestis.

Um desses fatores é a falta de um currículo de qualidade, onde a baixa escolaridade se destaca como um problema alarmante. Além disso, o preconceito ainda permeia muitas empresas e a sociedade, tornando a busca por oportunidades de emprego formal um desafio contínuo para a comunidade LGBTQIAPN+, principalmente para a sigla T (trans e travesti). Devido à ausência de oportunidades e ao estigma social, muitas pessoas trans e travestis acabam se submetendo à prostituição como uma forma de sobrevivência.

Como evidenciado, o Brasil enfrenta sérios desafios no que diz respeito aos direitos e igualdade para a população trans e travesti, evidenciando a falta de garantias fundamentais como cidadãos. Mesmo com alguns avanços e pequenas conquistas, a discussão sobre as questões trans e travestis ganha destaque por meio de representantes notáveis, como as deputadas federais Erika Hilton e Duda Salabert, a secretária do Governo Symmy Larran, entre outras personalidades que desempenham papéis significativos nessa luta por direitos e inclusão.

Portanto, palavras como luta, esforço, dor e perseverança são frequentemente associadas ao cotidiano dessas pessoas diante das escassas oportunidades de emprego formal. A entrevistada enfatizou a necessidade de políticas públicas direcionadas para

enfrentar essas desigualdades no contexto social e proporcionar suporte à comunidade trans e travesti, abrangendo áreas como educação, emprego e segurança. Essas políticas devem atuar de maneira intersetorial para abordar e tentar resolver as barreiras que essa comunidade enfrenta.

A conscientização sobre as questões trans e travestis, o combate à discriminação e à violência, a criação de políticas públicas inclusivas e a promoção da educação são passos cruciais para enfrentar os desafios que o Brasil enfrenta nesse cenário. É preciso reconhecer a diversidade de identidades de gênero e as necessidades específicas dessa comunidade, a fim de construir uma sociedade mais justa e igualitária para todos.

REFERÊNCIAS

- BENTO, Berenice. Sexualidade e experiências trans: do hospital à alcova. *Ciência & Saúde Coletiva*, [S.L.], v. 17, n. 10, p. 2655-2664, out. 2012. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232012001000015>.
- BENTO, Maria Eduarda Silva Ferreira; DI MARCHI, Nicolay Vitoria; SOUSA, Diego Caetano Barbosa de. O preconceito no recrutamento e seleção de pessoas. 2021.
- CAETANO, Marcio; LIMA, Carlos Henrique Lucas; CASTRO, Amanda Motta. Diversidade sexual, gênero e sexualidades: temas importantes à educação democrática. In: *Colloquium Humanarum*. ISSN: 1809-8207. 2019. p. 5-16.
- CARVALHO, Evelyn Raquel. Eu quero viver de dia”: uma análise da inserção das transgêneros no mercado de trabalho. **Seminário Internacional Fazendo Gênero**, v. 7, p. 1-8, 2006.
- CHIAVENATO, I; Administração em novos tempos. **Elsevier Brasil**. e. 2, p. 1-164, 2005.
- DE MOURA, Jonathan Ribeiro Farias. Da morfologia ao discurso: o caso do sufixo-ismo para denominar práticas homossexuais. **Revista Ribanceira**, n. 15, p. 99-111, 2018.
- DOSSIÊ; Assassinatos e Violências contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2022/ Bruna G. Benevides. ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília, DF, Distrito Drag, 2023. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2023/01/dossieantra2023.pdf>. Acesso em: 26 set 2023.
- ECCEL, Claudia Sirangelo; SARAIVA, Luiz Alex S.; CARRIERI, Alexandre de P. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. Rio de Janeiro: **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 9, n. 1,

2015, pp. 1-15. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4417/441742856002.pdf>. Acesso em: 28 ago 2023.

ETHOS, Instituto. Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade. São Paulo: **Ethos**, 2000, 30 p.

FERREIRA, Beatriz Guedes et al. A implantação de programas de recrutamento e seleção as cegas para aumento das diversidade na organização. 2022.

FLEURY, S. A seguridade social e os dilemas da inclusão social. **RAP**, Rio de Janeiro, v. 39, n. 3, p. 449-469, 2005.

FLORES, J. H. A reinvenção dos direitos humanos. Tradução: Joaquín Herrera Flores. Florianópolis: **Fundação Boiteux**. 2009, 232 p.

FREITAS, M.E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, [S.L.], v. 41, n. 2, p. 8-19, jun. 2001. FapUNIFESP (SciELO). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/s003475902001000200002>.

INFOREGGAE. **Projeto Além do Arco-Íris**. Edição 1. 28 jun 2013. Disponível em: <https://afroreggae.org/wp-content/uploads/2014/06/InfoReggae-01-AI%C3%A9m-Arco-%C3%8Dris.pdf>. Acesso em 26 set. 2023.

LARRAT, Symmy; BORTOLINI, Alexandre. Um novo ciclo de políticas públicas LGBTQIA+: Entrevista com a Secretária Nacional Symmy Larrat. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 5, n. 18, p. 12-30, 2022.

LEMÕES, Louise Lanes. A Diversidade Sexual nas Organizações: a (in) visibilidade de pessoas transexuais via mídia de negócios. 2016. **Dissertação de Mestrado**. Universidade Federal de Pelotas.

LENZA, Álvaro Almeida. O sujeito gay nos negócios e sua formação discursiva: uma exploração sobre poder, conhecimento e sexualidade. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Internacional) - FGV - **Fundação Getúlio Vargas**, São Paulo, 2012.

PARANHOS, William Roslindo. Travesti não é bagunça! Entrevista com Erika Hilton. **COR LGBTQIA+**, v. 1, n. 4, p. 146-150, 2023.

ROCHA, Lilian Aparecida Perin Moreira et al. Seleção as cegas para a diminuição da discriminação e preconceito. 2022.

SANTOS, Julia Corrêa Borges; KERBAUY, Maria Teresa Miceli. Participação e Representação das Mulheres na Política. **Nhengatu**, v. 1, n. 6, p. 430-455, 2022.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, p. 337-348, 2009.

TOLEDO, Luciano Augusto; DE FARIAS SHIAISHI, Guilherme. Estudo de caso em pesquisas exploratórias qualitativas: um ensaio para a proposta de protocolo do estudo de caso. **Revista da FAE**, v. 12, n. 1, 2009.

VIDAL, Júlia Silva; DA PAIXÃO, Olívia Vilas Bôas. Travestilidade, Prostituição e Encarceramento: Negação de Direitos e “Gestão de Ilegalismos”. **Revista do Centro Acadêmico Afonso Pena**, v. 22, n. 2, 2016.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e métodos**. Porto Alegre, RS. Bookman. 2005, 320 p.