

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA

BEATRIZ POLIAKOVAS RAIMUNDO

“O MERCADO NÃO ESTÁ PRONTO”:
PESSOAS TRANS E O MUNDO DO TRABALHO

São Paulo

2023

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA

BEATRIZ POLIAKOVAS RAIMUNDO

“O MERCADO NÃO ESTÁ PRONTO”:
PESSOAS TRANS E O MUNDO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso como exigência parcial para a graduação no curso de Psicologia, sob orientação da Profª. Drª. Luciana Szymanski Ribeiro Gomes.

São Paulo

2023

Agradecimentos

Agradeço (e dedico este trabalho), primeiramente, aos meus pais, Célia e Douglas, a quem devo tudo o que sou e faço. Obrigada por acreditarem em mim desde sempre, mesmo quando eu não acredito.

Ao meu avô, Piman, por todo o amor, carinho, presentes e comida gostosa; e à minha avó, Cleusa, que, de onde estiver, olhou por mim durante toda a feitura desta pesquisa.

À minha irmã, Bruna, que, mesmo sendo chata de vez em quando, é quem faz com que eu dê risadas e consiga fazer as coisas mais complexas que eu nunca achei que conseguiria.

Ao meu namorado, Samuel, uma das pessoas mais importantes nesta jornada, que me apoiou, me aguentou estressada, chorando e me descabelando, mas que desde o começo sempre me disse que ia dar certo. Obrigada por ser e estar do meu lado (e me dar chocolate).

Aos meus amigos do Sóvamo, Carol, Fla, Gi, Gabi, Ju, Nico, Lary, Ti e Lari, por sempre tornarem tudo mais leve, seja comendo poke, seja numa festa, na escola ou na faculdade, vocês foram e são parte do que eu sou. Amo vocês.

Às minhas companheiras de faculdade, de profissão e de vida, do True4u, Mafla, Ju, Isa, Ma e Biak, é um prazer acompanhar as profissionais maravilhosas que vocês estão se tornando. Amo vocês.

À Psicolata Bateria, que fez parte de metade da minha graduação (a metade mais divertida): obrigada por me ensinarem não só a tocar o agogô, mas também o que é me sentir parte de uma família. Em especial, à Giu (Juice), que compartilhou o espaço da escola comigo, e por ter escolhido compartilhar o da faculdade também, e que sorte a minha – minha graduação foi muito melhor com suas histórias e conselhos; e à Laza: eu não seria tão alegre sem seu sorriso e sua alegria me iluminando toda vez.

À Luciana Szymanski, minha orientadora, por ter aceitado me conduzir neste processo, e o deixar muito mais leve e engraçado. Ao Agnaldo, meu parecerista, por ter me mostrado, na prática, a importância deste estudo.

À minha terapeuta, Elis, por sempre me dar o espaço que eu precisava para falar, organizar os pensamentos e me encontrar (não estou falando só do TCC).

*Paz é corpo
Afinal, o que pode um corpo?
O juízo judaico-cristão me silencia
Mas é que eu falo demais
Se eu 'to com fome, falo que eu 'to com fome
Se eu 'to com frio, falo que eu 'to com frio
E caio
Caio, mas me levanto
Mesmo sem me mover, ainda danço
As veias pulsam
O coração em processo de musicalização
Eu não sei o que pode o corpo
Células, tecidos, órgãos
Os órgãos compõem a melodia para o sistema
Sistema tegumentar, esquelético, muscular, cardiovascular
Respiratório, digestório, urinário, nervoso, genital
Capitalista
E não consigo ouvir
Passei toda a minha vida sob a imersão dessa sinfonia*

(Sinfonia do Corpo - Jup do Bairro)

RESUMO

A presente pesquisa optou por analisar o lugar do trabalho para um público específico, via de regra invisibilizado e hostilizado por nossa sociedade: a população trans, atualmente uma das principais representantes do trabalho informal no Brasil. O objetivo desta investigação é, portanto, analisar as experiências profissionais de cinco pessoas trans, ouvidas em contexto de entrevista reflexiva – instrumento este afinado com o pensamento fenomenológico –, o que permitiu um momento de horizontalidade e escuta das participantes. Entende-se que pesquisas que vão na direção de questionar a situação de trabalho dessa população podem trazer contribuições para que políticas públicas voltadas a essa parcela da sociedade possam se desenvolver e, assim, contemplar possíveis formas de auxílio a essa população. As entrevistadas trouxeram à tona temas que foram organizados a partir de suas afinidades, formando conjuntos aqui denominados de constelações, de acordo com o método fenomenológico-hermenêutico de análise. Evidenciou-se a dificuldade de inserção formal no mercado, e a preocupação com a garantia de um trabalho pós-transição, além de reafirmar os dados previamente existentes: a presença majoritária da população trans no mercado do sexo. A passabilidade mostrou-se como elemento chave para a entrada no mundo do trabalho, além de um cuidado excessivo necessário com o corpo e a estética. Foram demonstradas, ainda, situações de preconceito e discriminação em ambiente de trabalho, rotineiras e degradantes.

Palavras-chave: pessoas trans; trabalho; direito ao trabalho; capitalismo.

SUMÁRIO

1 Introdução (rumo ao problema de pesquisa)	7
2 Panorama da situação da pessoa trans no Brasil	12
2.1 Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo	14
2.2 A pandemia e a pessoa trans	18
2.3 Saúde mental	20
3 Método	23
3.1 Recortes do pensamento fenomenológico	23
3.2 Procedimento	24
3.2.1 Entrevista Reflexiva	24
3.2.2 Contato	25
3.2.3 Participantes	26
4 Resultados e análise	29
4.1 A transição e o se (re)conhecer	31
4.2 O trabalho pós-transição: uma entre tantas preocupações	36
4.3 A solidão e o mundo excludente	51
5 Conclusão	60
6 Referências	63
7 Anexos	67
7.1 TCLE	67
7.2 Tabela de análise das entrevistas	67
7.3 Entrevista 1 - Vitor	67
7.4 Entrevista 2 - Leonardo	70
7.5 Entrevista 3 - Gabriela	81
7.6 Entrevista 4 - Kimberly	83
7.7 Entrevista 5 - Cláudia	85

1 Introdução: rumo ao problema de pesquisa

Desde que iniciei minha jornada acadêmica (como trabalhadora e cidadã), pude me entender enquanto estudante e, portanto, fazedora de uma Psicologia crítica. E muito me intrigava a rigidez social com relação a padrões e, concomitantemente, a necessidade (de novo, social) de nos encaixarmos nesses modelos. Cresci escutando que, se eu cobrisse meu corpo de tatuagens, nenhuma empresa iria me contratar, e eu teria que andar somente com mangas compridas por aí. “Tem certeza que vai colocar um piercing no nariz? Depois vai ter que tirar pra trabalhar”. “Pode pintar o cabelo de roxo, mas só uma mecha, senão não vai conseguir um trabalho”, e por aí vai.

A emergente ideia de liberdade de expressão e de poder ser quem se é representa indubitavelmente uma enorme conquista de direitos e uma evolução absurda em muitos âmbitos. Tanto se fala e se teoriza e se escreve e se posta nos dias atuais sobre diversidade e inclusão, mas meu questionamento se estende para a parte prática: o quanto isso realmente acontece e, principalmente, para quem acontece.

Carregando essas inquietações, iniciei meu estágio curricular do Núcleo de Trabalho através da PUC-SP no CRD - Centro de Referência e Defesa da Diversidade Brunna Valin. O CRD é um serviço da Prefeitura de São Paulo que visa acolher, escutar e oferecer atendimento a pessoas da comunidade LGBTQIAP+, com ênfase em pessoas travestis e trans, pessoas vivendo com o vírus HIV, e que estejam em situação de vulnerabilidade social. O espaço oferece aconselhamento jurídico, social, e em saúde física e psicológica, além de um espaço de convivência e encaminhamento para serviços externos, como auxílios moradia e alimentação.

Ademais, o espaço é parceiro do programa Transcidadania, também da Prefeitura, e que oferece uma bolsa auxílio mensal para as pessoas trans que busquem a progressão escolar, e voltem a estudar nas escolas públicas associadas, e que participem das oficinas de capacitação oferecidas pelos Centros de Cidadania LGBTI, como o CRD. Nosso estágio no Centro de Referência e Defesa da Diversidade Brunna Valin consiste na observação e participação dessas oficinas, que tem como propósito justamente a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal. Dentre as oficinas

oferecidas, estão as de cabeleireiro, fotografia, cílios e sobrancelhas, empreendedorismo e espanhol.

Eu participei das oficinas de fotografia, e pude entrar em contato com diversas histórias e experiências de vida, e com inúmeros interesses daquelas pessoas com as aulas. Pude perceber o quanto o espaço da oficina representa não somente um espaço de aprendizado, mas também de escuta. Pessoas que a vida inteira foram negligenciadas e marginalizadas estavam ali para dar um primeiro passo para alcançar seus objetivos, sejam eles quais fossem.

As vivências no CRD, então, juntaram-se às aulas e às minhas prévias interrogações em relação ao mundo do trabalho e a padronização capitalista e, como resultado, surgiu esta pesquisa.

O conceito de “trabalho” é, praticamente, inerente ao ser humano em sociedade. Desde a Pré-história (período Paleolítico), é possível destacar as artes rupestres, esculturas e ferramentas, feitas a partir da quebra de certas pedras, com as quais eram construídos diversos artefatos, como armas e utensílios (FONTANA, 2021). A partir disso, se for considerada a definição de “trabalho” explicada por Aranha (1996 *apud*. PEREIRA, 2021), como “ação transformadora do homem sobre a natureza”, pode-se concluir que a atividade pré-histórica foi uma primeira forma de trabalho, surgindo da necessidade do homem de sobrevivência e satisfação de suas demandas (PEREIRA, 2021).

No período seguinte, chamado de Neolítico, ocorre uma espécie de especialização do trabalho anterior, mantendo a fabricação das ferramentas de pedra, porém, agora, fazendo o aperfeiçoamento das mesmas, com polimento, refinação e afiação (FONTANA, 2021). Ainda nesta época, surge uma nova modalidade de trabalho: o agrícola, o que permitiu expandir a representação de trabalho. Posteriormente, na Idade Média, com a Reforma Protestante, o trabalho assume um novo sentido: o de algo honrado e virtuoso; com a Reforma Industrial, inicia-se o sistema capitalista - que rege as relações trabalhistas até os dias atuais (LOPES, ROHM, 2014).

Dessa forma, é possível constatar a intrinsidade do trabalho na evolução histórica do ser humano enquanto coletividade: interagindo e transformando a natureza. Segundo Gomes (2010), o trabalho é uma atividade exclusivamente humana e, assim, a ação cultural fundadora, sendo história, consciente, criadora e transformadora da natureza. Deve-se, então, abordar qual o sentido do trabalho para a sociedade atual. Com as constantes modificações e progressos nos cenários econômico, político e social ao longo dos anos, a maneira de trabalhar, entender o trabalho e o sentido do trabalho sofreram inúmeras alterações. De acordo com as ideias de Rohm e Lopes (2014), “(...) o trabalho dissociado do seu sentido não passa de uma atividade em que o trabalhador perde-se a si mesmo, negando sua própria vida”.

“Por viabilizar a relação dos indivíduos com o meio, em um dado contexto, o trabalho expressa-se como incessante fonte de construção de subjetividade, produzindo significado da existência e do sentido de vida” (LOPES, ROHM, 2014).

Com base nisso, é pelo trabalho, então, que a humanidade consegue garantir sua subsistência e existência (individual e coletiva). A subsistência seria o necessário para a reprodução física, como alimento, moradia e vestuário; e a existência, tudo o que é inserido à subsistência para trazer as dimensões do ético e do estético (GOMES, 2010). Como Gomes (2010) resume, “comunidades humanas nunca vivem apenas do pão, mas precisam do pão antes de enfeitar seu corpo e organizar suas festas”.

Assim, depreende-se a importância do trabalho e, logo, da inserção no mundo do trabalho. Trazendo para os dias atuais e levando em consideração as várias concepções de “trabalho”, nota-se a evidente centralidade do trabalho na vida, especialmente devido às múltiplas transformações ocorridas na vida social ao longo do tempo por conta dele (PEREIRA, 2021). Não é possível obter lucro e, conseqüentemente, poder aquisitivo, sem uma forma de trabalho, seja ela formal ou informal.

Nesse sentido, o presente trabalho versa sobre uma parcela da população que é, atualmente, uma das principais representantes do trabalho informal no Brasil: a população trans. De maneira breve, a transgeneridade refere-se ao caso de a identidade de gênero de um indivíduo, ou seja, como a pessoa compreende a si mesma, diferir dos padrões sociais atrelados ao gênero associado a seu órgão sexual biológico (feminino

ou masculino). Isto é, a pessoa pode nascer com órgãos reprodutores biologicamente masculinos, porém entender a si mesma e expressar-se através de comportamentos socialmente ligados à mulheres, sendo assim, uma mulher trans. Caso a identidade de gênero de alguém coincida com o gênero relacionado a seu órgão sexual biológico, essa pessoa é denominada *cis*.

Além disso, é primordial diferenciar os conceitos de sexo e gênero. A ideia de “sexo” envolve exclusivamente características biológicas e fisiológicas, considerando os órgãos sexuais; a noção de gênero, com a qual trabalharemos nesta pesquisa, abrange as dimensões e interpretações subjetivas e culturais do que significa ser “homem”, “mulher” ou nenhum dos dois (LAURENTI, OKA, 2018). Dito isso, deduz-se que o gênero dos seres humanos nem sempre corresponde ao órgão sexual biológico; e que tem-se pessoas transgênero heterossexuais, homossexuais, bissexuais, entre outros, assim como pessoas cisgênero heterossexuais, homossexuais, bissexuais, entre outros.

Diante disso, para que possamos mergulhar, de fato, no tema deste estudo, é inevitável enfatizar o contexto social em que a sociedade, como um todo, está inserida atualmente. A base social de hoje é enraizada em preceitos “hetero-cis-patriarcais”, e que tem como origem o modo de produção capitalista (SANTOS, 2022).

“Se, por um lado, em uma primeira visada, as vivências de sexo despontam como questão de foro íntimo, que mobilizam as denominadas “pautas identitárias”, por outro um olhar mais acurado denota que se trata de um fenômeno multidimensional, para o qual convergem diversas determinações impostas pelo modo de produção capitalista” (SANTOS, 2022).

Levando em consideração o que foi dito acima sobre o trabalho ser fonte de elaboração de subjetividade e sentido de vida, para sobreviver, é inviável não tentar inserir-se no mercado de trabalho, isto é, em meio ao capitalismo e suas imposições. A imagem valorizada pelo capital é a de seres que encaixem-se no eixo do padrão masculino, branco, cisgênero, heterossexual e eurocêntrico, e a partir da qual são determinados níveis de hierarquização, poder e prestígio (SANTOS, 2022). Portanto, pode-se dizer que o capitalismo é um sistema injusto e bloqueador do reconhecimento

do outro e suas condições do bem viver e da vida feliz (FURTADO, GOMES, TEMPS, 2014).

Então, todas as pessoas, comportamentos e atitudes que diferem dos padrões estabelecidos são vistos como desiguais, sujeitos a inúmeras desvantagens, não só trabalhistas como sociais. As pessoas que não são consideradas adequadas a este padrão capitalista conseguem encaixar-se no mercado de trabalho formal? Elaborou-se, assim, a pergunta de pesquisa que rege esta investigação: como o mundo do trabalho é experienciado por pessoas trans adultas?

Para responder a esta questão, o trabalho foi organizado da seguinte forma: primeiramente, abordaremos o panorama das pessoas trans no Brasil, passando pela época da pandemia e pela saúde mental. Depois, introduziremos o método, explicando alguns recortes do pensamento fenomenológico na pesquisa, e seguiremos para o procedimento, onde esclarecemos como funciona a Entrevista Reflexiva e apresentaremos brevemente os participantes deste estudo. Seguimos para a análise do conteúdo das entrevistas e, finalmente, teceremos a conclusão.

2 Panorama da situação da pessoa trans no Brasil

A expectativa de vida da população brasileira tem sido cada vez mais alta ano após ano, devido à inversão da pirâmide etária, ou seja, ao processo de envelhecimento populacional pelo qual o Brasil passa. De acordo com dados divulgados pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2022, a expectativa de vida do brasileiro é de, em média, 76.4 anos, idade que também tem se elevado com o passar do tempo. Isto significa que os idosos representam aproximadamente 14% da população total brasileira, sendo, assim, imprescindível que voltem-se os olhares a esta parcela populacional tão significativa.

No entanto, no que se refere à população trans, que, de acordo com pesquisas da ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), representam aproximadamente 2% dos brasileiros, essa expectativa de vida é bruscamente reduzida para apenas 35 anos. Adriana Sales, professora e representante da ANTRA, relata que isso se deve a diversos fatores, sendo os principais deles a falta de oportunidade e acesso à educação e trabalho e, indubitavelmente, a violência acarretada pela transfobia¹.

Segundo matéria publicada no Correio Braziliense em 2021, o Brasil ainda é o país que mais mata pessoas trans, sendo que, a cada 10 assassinatos de pessoas trans no mundo, 4 acontecem em território brasileiro. Dados coletados pela ANTRA em 2022 reforçam essa informação, já que “do total de 4.639 assassinatos catalogados (...) entre 2008 e setembro de 2022, 1.741 ocorreram no Brasil. Isto é, sozinho, o país acumula 37,5% de todas as mortes de pessoas trans do mundo” (ANTRA, 2022).

“As idades referentes à adolescência, à vida adulta e à velhice não correspondem à trajetória das mulheres trans e travestis. Para elas, 40 anos já é muito marcante. Qualquer coisa acima disso, muitas vezes, já é lido como velhice” (TEIXEIRA, 2020).

Contudo, sabe-se que o Brasil também lidera o ranking de outra estatística: contraditoriamente, é o país que mais consome pornografia trans. Alguns dos maiores

¹ Link da entrevista com a professora Adriana Sales, no canal Futura:
<https://www.youtube.com/watch?v=xesyTyjzZ7A>.

sites de conteúdo pornográfico costumam divulgar, ao final de cada ano, um relatório com as principais informações de consumo dos usuários, e, conforme matéria da Revista Híbrida (2020), as buscas por termos como “travesti” e “travesti brasileira”, somam, na junção de todos os sites mais relevantes do ramo, mais de 50 milhões de visualizações.

A associação da pessoa trans e/ou travesti com a pornografia é comum, e isso pode ser associado ao fato de que a maioria da população brasileira trans e travesti, de qualquer gênero, trabalha com a oferta de serviços sexuais. A ANTRA informa que aproximadamente 90% da população trans tem ou já teve a prostituição como fonte primária de renda, e os assassinatos contra profissionais do sexo ainda são maioria. No que se refere a essas mortes, no ano de 2022, de 131 homicídios de pessoas trans registrados, 130 foram contra pessoas que expressam o gênero feminino, em uma circunstância em que, dentre os casos encontrados, metade das vítimas não conheciam o suspeito, que eram, por vezes, clientes ou admiradores (ANTRA, 2023). O gráfico abaixo mostra o número de assassinatos de pessoas trans, desde o ano de 2008 até 2022.

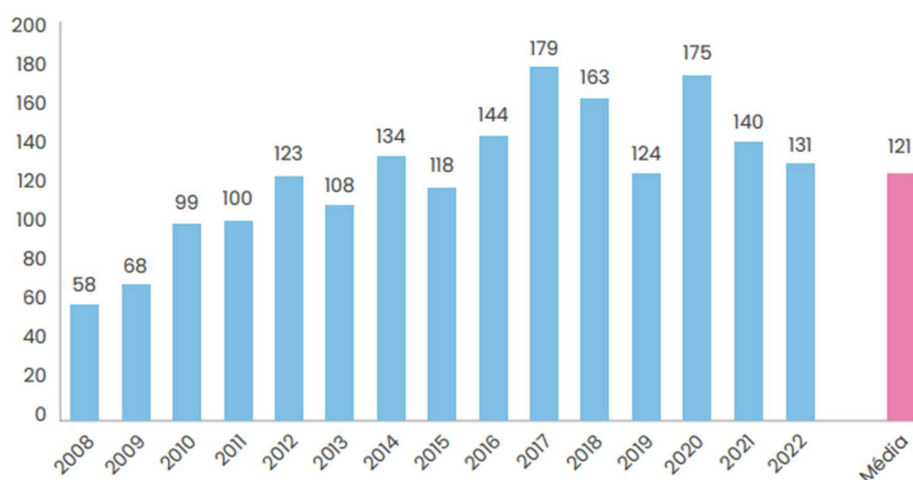


Gráfico 1 - Dados dos Assassinatos de pessoas trans no Brasil entre 2008 e 2022, de acordo com a ANTRA.

É importante ressaltar que a situação de vulnerabilidade em que estas pessoas se localizam é multifatorial, não sendo causada pela prostituição em si – que é, por vezes, a principal (e única) fonte de renda desta população e, portanto, positiva nesse sentido,

e dificultada, ainda, pela criminalização –, mas sim pela soma de agentes como as transfobias e as exclusões nas múltiplas esferas (ANTRA, 2022), como já citado anteriormente.

Dessa forma, evidencia-se que as pessoas trans que encontram-se no mercado do trabalho sexual são, sobretudo, as mais pobres, negras, sem acesso a escolarização e, ainda, muitas expulsas de casa quando jovens (ALMEIDA, MARINHO, 2019). Ainda segundo Almeida e Marinho (2019), a população trans, mesmo que não inserida no mercado de trabalho formal, está muito presente em trabalhos no setor terciário da economia, como telemarketing, área da beleza, alimentação, hotelaria, etc, os quais serão citados novamente no próximo tópico.

2.1 Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo

Nessa perspectiva, cabe enfatizar a escassez de dados particulares sobre a população trans e travesti a nível nacional. Isto por si só já é capaz de demonstrar a negligência vivida por essa população, porque a falta de informações censitárias, além de impedir comparações entre a população trans e a população geral, dificulta o desenvolvimento de políticas públicas específicas (GOTARDI, PEREIRA, 2021).

Entretanto, o Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC) realizou o Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo, a pesquisa mais recente feita sobre a população trans, entre 2019 e 2020, e publicada em 2021. Este estudo traz elementos importantes sobre várias esferas da população trans que vive em São Paulo, como região, religião e ocupação, e que será utilizado como base para a coleta de dados aqui registrados, com a ressalva de que pode não se assemelhar aos dados das pessoas do Brasil como um todo.

Inicialmente, menciona-se o índice de escolaridade. 51% da população entrevistada na pesquisa completou o ensino médio, 20% o ensino fundamental II (do 6º ao 9º ano), e 18% o ensino fundamental I (do 1º ao 5º ano); já o ensino superior, apenas 12% concluíram. Assim, revela-se que a população trans tem um nível de escolaridade inferior aos níveis apontados para a população adulta de São Paulo, que é de que 27% finalizaram um curso superior (PNADC, 2019 *apud* CEDEC, 2021).

Posteriormente, são apresentados dados sobre o trabalho e a renda da população trans e travesti. Sobre a formação profissionalizante, apenas 43% dos entrevistados têm formação técnica ou específica para o exercício de algumas profissões do mercado de trabalho, e, portanto, 57% não possui preparação para o ingresso em ramos de trabalho formal – além de que a obtenção de certificações e cursos infelizmente não é uma garantia de entrada na área de atividades trabalhistas, e nem de conquistar um emprego na área, visto que ainda precisam lidar com as barreiras sociais. Na pesquisa do CEDEC, é comentado ainda sobre a contribuição (devagar, mas efetiva) de políticas públicas recentes, como, por exemplo, o programa Transcidadania, do qual o CRD faz parte, como citado na introdução do presente trabalho.

Retomando o que foi dito acima sobre a presença das pessoas trans em funções de serviço (ao cliente), o estudo do CEDEC mostrou que as principais áreas de formação técnica para mulheres trans e travesti são justamente estas: saúde, embelezamento, alimentação, hotelaria e atividades domésticas, além das áreas de vendas e comércio. Porém, em relação aos homens trans, os principais campos de especialização estão nas ciências sociais e humanas (sociologia, psicologia, contabilidade, administração e marketing). As pessoas não-binárias também registram maior índice no campo das ciências humanas, nas áreas da comunicação e das artes.

No tocante a realização regular de trabalho ou atividade remunerada, 58% da população trans investigada respondeu positivamente sobre estar atuando remuneradamente no período da entrevista. Sobre a principal ocupação exercida, 46% das travestis e 34% das mulheres trans afirmam serem “profissionais do sexo, acompanhantes e garotas de programa” (CEDEC, 2021); esta informação é contrastante com os dados dos homens trans, que registram 0% na categoria mencionada, e com as pessoas não-binárias, com 3%. Inclusive, para os homens trans e pessoas não-binárias, as ocupações mais significativas estão no comércio (vendedor/atendente de loja), telemarketing e vendedor ambulante. A tabela abaixo ilustra os números registrados por identidade de gênero em cada principal área de ocupação:

Ocupação	Travesti	Mulher trans	Homem trans	Não binária	Total
Profissional do sexo	46%	34%	0%	3%	27%
Cabeleireira(o)	4%	13%	1%	3%	8%
Vendedor(a)/ atendente loja, lanchonete	1%	2%	9%	6%	4%
Analista <i>Control Desk/ Telemarketing</i>	3%	3%	9%	3%	4%
Ambulante	1%	2%	5%	8%	3%
Costureira(o)	2%	3%	1%	2%	2%
Caixa de lojas, supermercados	0%	2%	2%	2%	2%
Auxiliar de limpeza	1%	2%	1%	2%	1%
Auxiliar de cozinha	2%	1%	1%		1%
Arte visual	2%	1%	2%	3%	1%
Outras ocupações	36%	37%	69%	69%	46%
TOTAL	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: Pesquisa “Mapeamento de Pessoas Trans na Cidade de São Paulo” – CEDEC, 2021.

Tabela 1 - Principal ocupação ou atividade remunerada por identidade de gênero

Da população participante da pesquisa, 58% realizam “trabalho informal ou autônomo, de curta duração e sem contrato” (CEDEC, 2021); 27% tem um emprego formal (com carteira assinada); 10% são microempreendedores individuais; 3% são empregadores/profissionais liberais e 2% funcionários públicos. O vínculo de trabalho mais comum entre as mulheres trans, as travestis e as pessoas não-binárias é o emprego autônomo/informal, o que vai de encontro aos dados dos homens trans, cuja relação de trabalho predominante é a formal com carteira assinada.

Ademais, 21% da população trans (principalmente travestis e pessoas não binárias) que trabalha também exerce uma segunda atividade remunerada, devido justamente a informalidade – e, portanto, a instabilidade – que predominantemente rege os vínculos trabalhistas das travestis, acarretando na necessidade de um complemento de renda com uma segunda ocupação. As ocupações secundárias mais citadas estão situadas nas áreas da comunicação, artes e religião; logo em seguida, a atividade enquanto profissionais do sexo aparece novamente, e isto “indica que as atividades relacionadas ao mercado do sexo constituem a ocupação principal ou secundária de 71% das travestis e 66% das mulheres trans (soma da ocupação principal mais a secundária)”

(CEDEC, 2021). A tabela abaixo mostra as porcentagem de pessoas trans e as principais ocupações e áreas em que elas se encontram enquanto atividades secundárias:

Ocupações/Áreas	Travesti	Mulher trans	Homem trans	Não binária	Total
Comunicação, artistas e religiosos	26%	11%	28%	53%	22%
Garota de programa	24%	32%	0%	5%	21%
Trab. dos serviços	10%	10%	18%	5%	11%
Cabeleireira, manicure, esteticista	5%	14%	0%	5%	8%
Técnicos de nível médio nas ciências administrativas	9%	8%	10%	0%	8%
Trab. na indústria têxtil, do curtimento, do vestuário e das artes gráficas	5%	10%	3%	0%	6%
Técnicos de nível médio dos serv. culturais, comunicações e desportos	7%	1%	10%	0%	4%
Técnicos de nível médio das ciências físicas, químicas e engenharia	0%	2%	8%	5%	3%
Trab. da indústria extrativa e da construção civil	0%	2%	8%	5%	3%
Atendente de loja, lanchonete	5%	1%	0%	11%	3%
Outras ocupações	14%	11%	18%	16%	14%

Fonte: Pesquisa “Mapeamento de Pessoas Trans na Cidade de São Paulo” – CEDEC, 2021.

Tabela 2 - Principal ocupação ou atividade remunerada por identidade de gênero

Além do mais, o estudo realizado pelo CEDEC foi publicado em 2021, em meio a pandemia do COVID-19, e, portanto, traz dados significativos da população trans em meio a este período. Antes do período pandêmico, a maioria da população trans entrevistada não era beneficiária de nenhum programa social, a não ser o Transcidadania (20%) e do Bolsa Família (18%); depois do início da pandemia, a população beneficiária passa desses 38% para 50%, por conta do Auxílio Emergencial, em que a população não binária e travesti recebe destaque em relação ao acesso. As bolsas-auxílio do Transcidadania foram reduzidas, por conta da impossibilidade de acúmulo de benefícios, e passam para apenas 2% da população participante da pesquisa.

Pode-se concluir, então, que durante o período da pandemia, em que as atividades trabalhistas foram interrompidas, o Auxílio Emergencial foi o responsável por garantir que uma grande parcela da população trans pudesse sobreviver (CEDEC, 2021). Dessa forma, a retirada do auxílio resultou em um aumento da pobreza e da condição de vulnerabilidade. O Auxílio Emergencial foi transformado no Auxílio Brasil, em dezembro de 2021, que posteriormente se tornou o Programa Bolsa Família, em março de 2023. A pandemia teve um grande impacto econômico na vida da população trans, mas deve-se ressaltar, também, os impactos sociais e emocionais que possam ter afetado estas pessoas, como será feito no tópico seguinte.

2.2 A pandemia e a pessoa trans

*Decretada pan pan pandemia
caos total
março, mar de contratos cancelados*

*trans e travestis cheios de boletos para pagar isolados, confinados e tendo que se reinventar
corpos dissidentes à margem,
mais vulneráveis em tempos de máscaras e covardia desmascarada.
Como não sair de casa com aluguel pra pagar? Tendo que se alimentar?
O vírus pode ser mortal, com a fome é igual.
O corpo que tem fome também é o ganha pão... Se a transfobia não fosse uma epidemia
Seria mais fácil ter profissão
Pra muitos de nós foi assim
No tempo de estudar, viramos professores de nós mesmos
Caímos no mundo, correndo atrás do pão, e da sobrevivência, de cada dia
A sociedade normativa sempre usou máscara
Pra disfarçar seu preconceito,
Para nos desqualificar rotula
Diz que sou mulher de pau,
Faz piada e pra dar uma disfarçada na própria libertinagem
“Homens de bem” agindo do modo mais boçal,
Nos empurram para a clandestinidade
Satisfazem seu prazer no mundo clandestino
Alimentam com miséria as putas baratas
Violentos, cheios de selvageria, nos querem sem direitos e cidadania
Tiram a poesia dos nossos dias
Vou além dessa condição marginalizada
Tô sempre no confronto com a negação
Desta sociedade trabalhada no bons costumes machistas
que não respeita opinião diferente,
destrata trans, artista, preto e tudo que diz ser diferente
Trans forma preconceito em piada
E faz adoecer, sofrer e morrer por conta da vida precarizada
Por ser quem é...
Tenho muitos motivos para lamentar e lutar
Vivo lutos, mas tenho lutado pra ser trans poeta*

*A literatura, na pandemia e todos os dias
Repõe poesia na vida dura
Escrevo com alguma inspiração
E com muito desejo de reparação.*

(Transcender - Patrícia Borges e Simone Ricco)

Em vista disso, estas medidas de auxílio, porém, caracterizaram-se como intangíveis para a população trans, porque, de acordo com informações da ANTRA (2021), 70% delas não puderam acessar essas políticas emergenciais por conta da extrema vulnerabilidade social em que se encontram – ou seja, não possuem documentos, moradia ou acesso a ferramentas públicas.

Aliás, no que se refere a documentação e registros, é necessário enfatizar que não é possível saber com exatidão quantas pessoas trans morreram por complicações decorrentes da COVID-19 durante a pandemia, visto que não há, ainda, pleno respeito ao nome social e/ou identidade de gênero dessas pessoas em seus atestados de óbitos, e, portanto, não há disponibilidade de identificação e mapeamento.

Com tudo isso, a comunidade trans viu-se compelida a continuar na prostituição, nas ruas, isto é, mais expostas ao vírus. Por esse motivo, foi possível notar a carência de programas próprios para atenuamento dos impactos pandêmicos (como fome e desemprego) na população trans, com ênfase especial aos profissionais do sexo, pessoas em situação de rua, que saíram do sistema prisional, e às que estão privadas de liberdade.

Se anteriormente à pandemia, já visualizava-se um sucateamento da assistência social ao público LGBTQIAP+, posteriormente, a situação agravou-se ainda mais. A expectativa era que o número de assassinatos contra pessoas trans diminuísse devido ao isolamento social, mas, infelizmente, o que ocorreu foi o contrário (SALABERT, 2021). De acordo com dados da ANTRA, em 2020, ano do início da pandemia, o número de homicídios contra pessoas trans aumentou 43% em relação à média anterior (122 por ano). Como pontuado por Duda Salabert (2021), professora de literatura e vereadora em Belo Horizonte, “se antes da pandemia a expectativa de vida de uma travesti no Brasil não superava 35 anos, qual será essa expectativa de vida na crise econômica profunda do pós-pandemia?”.

Os números de violência doméstica lamentavelmente também cresceram – 45% a mais do que no ano anterior, e isso pode ser explicado pelo fato de que a violência de gênero geralmente tem origem dentro das próprias famílias. Então, quando a pandemia trouxe a urgência de que as pessoas permanecessem em casa, em quarentena, isso significou que muitas pessoas trans viram-se obrigadas a voltar a conviver (ou conviver por mais tempo) com familiares intolerantes (SALABERT, 2021). Isto também influenciou no prejuízo à saúde mental das pessoas trans, como veremos mais adiante.

2.3 Saúde mental

A saúde mental da população trans é uma das principais questões no que se refere a saúde da população trans, principalmente em relação às taxas de suicídio (e/ou tentativas). Este tópico deve ser analisado como um problema de saúde pública, e deve ser observado lado a lado com a transfobia. O dossiê “Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022”, publicado pela ANTRA em 2023, mostra que, no ano passado, foram registrados 20 casos de autoextermínio, 13 deles envolvendo travestis/mulheres trans, 6 homens/transmasculinos, e 1 pessoa não-binária – ou seja, as mesmas pessoas mais vitimadas por homicídios, também são as mesmas com a maior taxa de suicídios: as mulheres trans e travestis.

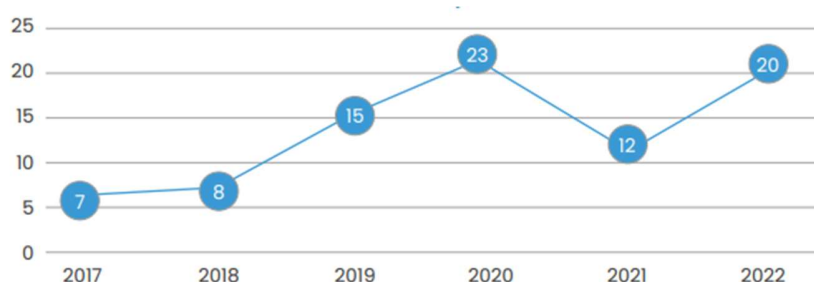


Gráfico 2 - suicídio de pessoas trans

O gráfico acima mostra a progressão da quantidade de pessoas que suicidaram-se ao longo dos anos desde 2017. Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos em 2021, pela ONG internacional National Gay and Lesbian Task Force, mostra que 41% das pessoas trans dos EUA já tentaram suicídio pelo menos 1 vez. Além disso, o índice de

suicídio é 5 vezes maior entre a população LGBTQIAP+, conforme um estudo da Universidade de Columbia (EUA).

Da mesma forma que os assassinatos, as informações coletadas pela ANTRA afirmam que o número preciso de suicídios de pessoas trans é difícil de ser calculado, devido ao fato de a maioria não ser publicada, e quando são, como já mencionado anteriormente, não demonstram respeito à identidade de gênero e ao uso do nome social. Sabe-se, entretanto, que os empecilhos já comentados acima, como a marginalização, contexto social e econômico, a falta de oportunidades, a exclusão social e a discriminação, são capazes de levar ao suicídio.

Outrossim, é significativo mencionar o mito existente de que “a travestilidade ou transexualidade em si, seriam fatores que causariam ideações suicidas, depressão, ansiedade ou outras questões de saúde mental” (ANTRA, 2023). Esta ideia demonstra um ponto de vista patologizante, que remonta perspectivas patologizantes e equivocadas – vale lembrar que a transexualidade só deixou de ser considerada como um transtorno mental em 2022 –, e que fecha os olhos para os resultados positivos que a transição e a afirmação de gênero podem ter.

“A afirmação de gênero é benéfica para a saúde das pessoas trans, incluindo de crianças e jovens. Procedimentos de alteração corporal são comprovadamente eficazes para diminuir a disforia de gênero, contribuindo para a saúde da população trans”. (BAGAGLI, 2021).

O projeto “What We Know”, da Cornell University, EUA, revelou que 93% dos 55 estudos selecionados mostraram que a transição e redesignação de gênero “melhorou o bem estar geral de pessoas trans” (BAGAGLI, 2021), enquanto 4% expressaram resultados nulos e/ou mistos, e nenhum deles indicou nenhum tipo de dano ou prejuízo.

Há, ainda, um fator identificado na população trans (e em todos os grupos minoritários socialmente), e que influencia significativamente na saúde mental: o estresse de minoria. O estresse de minoria pode ser melhor explicado com uma frase do texto de Chinazzo et. al (2021): “além dos estressores gerais da vida, a população trans também sofre com altos índices de discriminação, violência e rejeição relacionados à sua identidade e/ou expressão de gênero”. Este fenômeno pode ser compreendido através

de 3 dimensões de preconceitos: o percebido, que é o de caráter explícito e tudo o que envolve pertencer a uma minoria; o antecipado, que é a precipitação de um evento estressor futuro, e há o sofrimento por antecipação; e o internalizado, que é mais subjetivo, e indica uma internalização dos comportamentos e atitudes do ambiente social por parte da pessoa, e que provoca efeitos negativos no enfrentamento do estresse (CHINAZZO et. al, 2021).

Aliás, nos dias atuais, não há como ignorar o impacto da internet nas relações entre pessoas e grupos. Relatos de casos e tentativas de suicídio são encontrados nas redes sociais com certa facilidade, além de discursos de ódio e transfobia (ANTRA, 2023). A reflexão que pode e deve ser feita é qual o impacto de toda esta discussão na vida *offline*, e o que as plataformas têm feito para impedir e/ou punir esses comportamentos violentos.

Nesse sentido, a Psicologia é, certamente, uma grande aliada na saúde mental da população trans. Os estudos e pesquisas de pessoas da área da saúde mental são essenciais para que sejam pensadas estratégias de enfrentamento aos preconceitos a que essas pessoas são submetidas diariamente. É fundamental que as pessoas trans possam ter apoio emocional, escuta cuidadosa, orientações e informações profissionais, englobando a subjetividade como um todo (CHINAZZO et. al, 2021). Subjetividade esta que enquadra-se no método de análise fenomenológico, mostrado a seguir.

3 Método

3.1 Recortes do pensamento fenomenológico

Inicialmente, traz-se a origem da palavra “Fenomenologia”, que vem do grego *phainomenon*, isto é, o que é visto, que surge aos olhos, aquilo que se mostra a partir de si mesmo. A Psicologia Fenomenológica nasceu a partir de Edmund Husserl, que a descreveu como uma nova maneira de se fazer filosofia, em que priorizava-se entrar em contato com as próprias coisas, “ir às coisas mesmas”, evidenciando a experiência vivida (MOREIRA, 2002, apud MACEDO, 2017).

O termo fenomenologia significa estudo dos fenômenos, daquilo que aparece à consciência, daquilo que é dado, buscando explorá-lo. A própria coisa que se percebe, em que se pensa, de que se fala, tanto sobre o laço que une o fenômeno com o ser de que é fenômeno, como sobre o laço que o une com o Eu para quem é fenômeno (SILVA, LOPES, DINIZ, 2008).

O objetivo da Fenomenologia é favorecer um pensamento que pratica metodologicamente colocar entre parênteses pressuposições e/ou julgamentos “naturalizados” sobre o funcionamento do mundo. Assim, é necessário pontuar as características da pesquisa fenomenológica. De acordo com Szymanski e Szymanski (2022), sabe-se que cada fenômeno se manifesta de diferentes formas, em conformidade com o contexto social e cultural em que aparece, o que implica que, enquanto pesquisadora, é fundamental ter a consciência de que o processo de estudo do fenômeno será vivenciado a partir de uma perspectiva.

Um elemento que acompanha todo o processo de investigação fenomenológica é o perguntar. Levando em consideração o princípio de que o fenômeno é aquilo que se mostra e que sua essência está em si mesmo, opta-se pelo termo “como” ao invés de “por que”, indicando disposição de olhar o que se apresenta. Aliás, ao investigar um fenômeno, é necessário que se mantenha uma postura de abertura para que ele possa se mostrar em nossas condições de pesquisa (SZYMANSKI, SZYMANSKI, 2022).

Dessa forma, o texto de Szymanski e Szymanski (2022) nos leva a para que possamos cumprir com a atitude de abertura, é necessário conhecer e saber sobre o

fenômeno a ser estudado. Ou seja, é natural que exista uma pré-compreensão da pesquisadora sobre o tema, porém é justamente ela que nos torna cautelosos para não deixar que ela influencie na pesquisa.

Finalmente, na pesquisa fenomenológica, o método é extremamente importante, pois é ele que guiará todo o caminho da investigação e levará ao fenômeno em sua essência. Enquanto método, refere-se “a um percurso ou atitude para aproximação com o fenômeno estudado” (SILVA, OLIVEIRA, 2018), e por isso diz-se que ele representa um envolvimento metodológico (SZYMANSKI, SZYMANSKI, 2022). Pensando nisso, foram desenvolvidos alguns instrumentos de pesquisa, como a Entrevista Reflexiva, explicitada no tópico seguinte.

3.2 Procedimento

3.2.1 Entrevista Reflexiva

O instrumento escolhido para auxiliar na presente investigação foi a chamada Entrevista Reflexiva, construída inicialmente nos anos 1990 na PUC-SP, e que tem o objetivo de manter a horizontalidade entre entrevistador e entrevistado, seguindo um caráter dialógico, e que serve como uma forma de fazer vir à tona o fenômeno que está sendo estudado, seguindo, assim, a linha fenomenológica. Ela leva este nome pois tem o propósito de refletir o conteúdo que chega a nós, pesquisadores, de forma a analisar o que foi dito e explicitar o que se entendeu. Por isso, esta ferramenta de pesquisa requer uma condição fundamental: a escuta, que deve omitir qualquer conhecimento prévio sobre o assunto observado e que leva em consideração todas as variáveis envolvidas no contexto do entrevistado (como grupos sociais e idade, por exemplo) que possam influenciar nas respostas.

A Entrevista Reflexiva, conforme explicado por Szymanski e Szymanski (2021), é composta de algumas etapas: o planejamento, o contato inicial, a fase preparatória, a condução da entrevista, a questão desencadeadora, a expressão da compreensão e a devolutiva.

O planejamento da entrevista é o ponto de partida, e é neste momento em que delineamos com clareza quais são as finalidades da pesquisa e qual é a meta de nossa entrevista. No contato inicial, há a apresentação da pesquisadora e da pesquisa, e de todos os outros procedimentos necessários. Já a fase preparatória é o momento em que aproximamos nosso entrevistado do tema que está sendo discutido; e a questão desencadeadora é desenvolvida para ser o pontapé inicial da narrativa da pessoa entrevistada. Nesta pesquisa, utilizou-se a seguinte pergunta norteadora como abertura para a conversa: “qual é a sua trajetória no mundo do trabalho?”.

3.2.2 Contato

Participaram desta investigação 5 pessoas, que serão descritas no item seguinte. Para a seleção dos participantes entrevistados, foram utilizadas diferentes formas de contato. Dois dos entrevistados foram localizados na rede social *Instagram*, através da qual foram enviadas mensagens de texto de apresentação sobre a pesquisadora e o trabalho. Ambos aceitaram participar da pesquisa, demonstrando interesse e disponibilidade para discorrer sobre o tema e suas experiências no mercado de trabalho. Assim, foram discutidos também os procedimentos burocráticos da investigação, como a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e a duração média das entrevistas (1h). Levando em consideração a rotina dos participantes e possibilidade de deslocamento, as entrevistas com estes dois previamente citados foram realizadas de forma remota, através da plataforma *Google Meets*. Como autorizado previamente pelos participantes e registrado no TCLE, as entrevistas tiveram os áudios gravados e foram posteriormente transcritas.

A terceira entrevistada é uma funcionária do CRD, e foi encontrada através dele. No decorrer do estágio, a pesquisadora pôde conhecê-la e, por meio de breves perguntas, abordá-la para introduzir a temática da pesquisa. A partir da disposição da participante, foram dadas as devidas explicativas com relação ao estudo e a participação dela, que manteve seu interesse. Dessa forma, foi possível marcar um encontro presencial para que a entrevista fosse feita, onde a participante realizou a assinatura do TCLE e consentiu com a gravação do áudio da conversa.

As outras duas participantes foram encontradas através da rede social *Facebook*, por meio da página do CRD. Foram enviadas, então, mensagens de introdução sobre a pesquisadora e o estudo, e quando ambas concordaram em contribuir, foi disponibilizado o TCLE. As entrevistas com estas duas entrevistadas também ocorreram remotamente, através da plataforma *Google Meets*, com o áudio sendo gravado com o consentimento delas.

Todos os participantes foram requisitados a fornecer um nome fictício para identificação neste trabalho, sendo assim, nenhum deles foi identificado com seu nome real, sendo esta a única informação alterada para preservar suas identidades. Todas as entrevistas se encontram anexadas na íntegra no final deste trabalho, no capítulo “Anexos”.

3.2.3 Participantes

Participante 1 - Vitor, 25 anos, homem trans, designer. Formado em Design pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, C. passou pela transição depois da faculdade, portanto, passou por toda a vivência trabalhista enquanto homem trans. A graduação foi o período em que o entrevistado refere ter pesquisado e estudado sobre os processos hormonais e todo o contexto de passar pela transição. Ele contou que a principal fonte de preocupação dele e de seus pais ao longo do processo transitivo era justamente o mercado de trabalho, por não saberem o que esperar deste acontecimento. Destacou que encontrou facilmente o emprego em que está atualmente por meio da plataforma Trans Empregos, por meio da qual as empresas podem contratar especificamente candidatos pessoas trans, e que isso lhe trouxe tranquilidade no recrutamento. Comentou que não sofre nem sofreu nenhum tipo de preconceito direto em seu ambiente de trabalho e enfatiza sobre o privilégio de ter podido concluir um curso superior.

Participante 2 - Leonardo, 26 anos, homem trans, coordenador de diversidade e inclusão. Formado em publicidade pela PUC-SP, pontuou sobre a grande convivência que sempre teve com pessoas da comunidade LGBTQIAP+ nesta área da comunicação, principalmente homens gays e brancos. A. também passou pela transição após a conclusão da graduação, mas começou a ter contato com amigos trans na faculdade, e

foi onde procurou informações e depoimentos sobre outras pessoas trans. Destacou que o principal medo era com relação ao emprego, devido a incerteza da aceitação, e que o mercado de trabalho não esteve e não está pronto para receber a população trans. Narrou sua experiência enquanto um homem trans nas três empresas em que trabalhou, de ramos e atividades diferentes, e como foi possível reparar na dificuldade de crescimento dentro das instituições, em meio a situações de preconceito e subestimação por parte dos superiores. Ele também explicou sobre o termo de “passabilidade” e o quanto isto pode influenciar na vivência de uma pessoa trans em uma sociedade regida por padrões heterocisnormativos. Hoje, faz parte de uma das maiores organizações de mercado financeiro e ocupa o cargo de coordenador de diversidade e inclusão.

Participante 3 - Gabriela, 26 anos, mulher trans, trabalha como vigilante no CRD. Ela recorda toda a sua jornada trabalhista, em que já exerceu atividades em uma gráfica, onde iniciou como trabalhadora, e posteriormente, no ramo da beleza em um salão; atualmente, atua como vigilante há 3 anos, contratada por uma empresa terceirizada. A entrevistada se reconheceu como a primeira pessoa trans a ser contratada desta instituição. Afirmar, ainda, a importância de projetos como o Transcidadania e ONGs para apoio a população LGBTQIAP+, porém também enfatiza a necessidade do estudo e do reconhecimento da capacidade das pessoas trans, que, segundo ela, podem e devem ocupar qualquer espaço que quiserem.

Participante 4 - Kimberly, 30 anos, mulher trans, não possui trabalho formal. A participante começa seu relato informando que passou a maior parte de sua vida (12 anos) atuando no mercado da prostituição. Ela havia parado os estudos com 15 anos, na oitava série, por conta do preconceito e bullying que sofria, se viu obrigada a sair da escola. Concluiu os estudos em 2020, através do Transcidadania, através do qual foi possível que conseguisse ingressar em alguns cursos. Hoje, apesar de já ter trabalhado em diversas áreas com carteira assinada, ela faz alguns “bicos” e trabalhos informais em *buffets*, auxiliando na área que for preciso. A entrevistada conta sobre as situações de violência que passou na área da prostituição, como abusos sexuais e ameaças de homicídio, e também discorre sobre os episódios de transfobia sofridos também nos ambientes de trabalho formal.

Participante 5 - Cláudia, 26 anos, mulher trans, artista do teatro. Completou o ensino médio, e seu primeiro trabalho foi como atendente numa rede de *fast-food*, e ela afirma que anteriormente à transição, não encontrava dificuldades para arranjar emprego, porém, depois, viu-se compelida a entrar no mercado da prostituição, ao qual ainda recorre até hoje. Concluiu um curso técnico em Teatro e, atualmente, trabalha formalmente numa empresa artística, do ramo teatral, em que, além de atriz, também atua como técnica de teatro, auxiliando na produção dos espetáculos, na parte de luz, som, figurino, etc, e sente-se apaixonada pela profissão. Relata que já passou e ainda passa por situações de preconceito e transfobia, e hoje, sente-se mais preparada para reagir e se posicionar. Descreve-se como dedicada e conta que seu maior tesouro são seus livros.

4 Resultados e análise

Para analisar as entrevistas, foi utilizada uma ferramenta que vai ao encontro do pensamento fenomenológico. Os dados, em uma pesquisa fenomenológica, segundo Szymanski, Szymanski e Fachim (2019), são a expressão do fenômeno estudado sob uma perspectiva específica. Esta perspectiva, conforme descrita no item 3.1, é caracterizada pela abertura à compreensão do que está sendo estudado; e pela percepção de “o que” e “como” o fenômeno se revela a pesquisadora.

Logo, os dados coletados (os relatos) dizem respeito ao fenômeno que se apresentou a quem pesquisa, e que se relaciona com a questão inicial do estudo (SZYMANSKI, SZYMANSKI, FACHIM, 2019), neste caso, como o mundo do trabalho é experienciado por pessoas trans adultas. Sendo assim, a tarefa da pessoa pesquisadora é descobrir o sentido que foi aberto em determinado encontro (para a entrevista). Ricoeur (1978 *apud* SZYMANSKI, SZYMANSKI, FACHIM, 2019), filósofo que contribuiu para a fenomenologia, define o dever do pesquisador fenomenológico como o de “decifrar o sentido oculto no sentido aparente”. O pesquisador, dessa maneira, recebe a manifestação do fenômeno, em nossa própria singularidade e também na convivência com os outros e o mundo, em certo tempo e lugar, e por isso, o fenômeno não se apresenta da mesma forma para todas as pessoas (SZYMANSKI, SZYMANSKI, FACHIM, 2019).

Para tanto, acompanhando este raciocínio, segue-se a chamada regra hermenêutica, “segundo a qual devemos compreender o todo a partir do singular e o singular a partir do todo” (GADAMER, 2002b, p. 72, *apud* SZYMANSKI, SZYMANSKI, FACHIM, 2019), formando um movimento circular, chamando de círculo hermenêutico. Através disso, se dá o processo de compreensão; a partir desta “antecipações de sentido”, que vão sendo corrigidas e reformuladas conforme novas partes do total são assimiladas. Estas “antecipações” são chamadas de Unidades de Sentido, que serão utilizadas na análise do presente trabalho, e auxiliam na constituição de uma expectativa sobre o todo do texto. O movimento circular referido, a criação das unidades de sentido e o constante perguntar são fundamentais na análise fenomenológica da entrevista (SZYMANSKI, SZYMANSKI, FACHIM, 2019).

Além disso, estas pequenas partes (as unidades de sentido) agrupam-se em conjuntos maiores, formados por afirmações sobre o mesmo assunto em meio às experiências, e a estes conjuntos maiores é dado o nome de Constelação. Como explicam Szymanski, Szymanski e Fachim (2019), é necessário que, depois de construir as constelações, a pesquisadora execute um diálogo entre elas e os autores da Fenomenologia que serão usados como referência, relacionando sua própria compreensão do fenômeno investigado com todos os estudos já existentes da área.

Posteriormente, pretende-se estudar as constelações e suas unidades de sentido tendo como base a teoria fenomenológica, cujos estudos tinham como foco a relação sujeito-mundo, o que coincide com os objetivos desta pesquisa. A partir dos relatos dos 5 participantes deste estudo, foi possível elaborar 3 constelações e suas respectivas unidades de sentido, que serão exploradas nos tópicos seguintes. São elas:

1. A transição e o se (re)conhecer
 - Aceitação, estudo e informação
 - Medos, preconceitos e angústias na adaptação
 - Lugar de privilégio
2. O trabalho pós-transição: uma entre tantas preocupações
 - A incerteza do futuro
 - Expectativas e a falta de preparo do mercado
 - Preconceito, julgamento e vergonha
 - Satisfação e reconhecimento de pontos positivos
3. A solidão e o mundo excludente
 - Carência de oportunidade e suporte
 - Sozinho em meio aos outros
 - Falta de referências
 - Tornar-se, então, referência
 - Importância de ONGs e projetos públicos voltados para a população trans

4.1 A transição e o se (re)conhecer

“Então, eu acho que tem muito isso também, sabe? A época que você está, e que fase você está da transição. Porque acho que no começo, o peso psicológico é muito mais difícil, as pessoas tão adaptando ainda. Eu acho que, nossa, é muita coisa para lidar, sabe? E aí, às vezes, nem tem psicológico para dar o seu melhor no trabalho, sabe? Então, acho que tem isso também, né? Da energia que você vai ter para focar na sua vida no mercado, né? É, e acho que é isso.” (ENTREVISTA 1 - VITOR)

A primeira constelação, nomeada de “A transição e o se (re)conhecer”, engloba todas as falas dos entrevistados que dizem respeito à fase de quando compreenderam a si mesmos como pessoas trans, tendo ela sido antes ou depois da entrada no mercado de trabalho, mas que indubitavelmente tiveram efeito sobre as vivências posteriores que tiveram no trabalho. Todas as características, anseios, pensamentos e estratégias deste processo que surgiram organicamente durante as entrevistas foram unidas nesta constelação. Ela foi elaborada a partir das seguintes unidades de sentido: *Aceitação, estudo e informação; medos, preconceitos e angústias na adaptação; lugar de privilégio.*

Dessa forma, algumas das entrevistas iniciaram-se com relatos de como foi o entendimento da transição, desde o início dos pensamentos até o início da transição em si. No depoimento de Vitor, por exemplo, ele revela que, depois de sua “primeira saída do armário” (SIC), frase pela qual ele se refere ao fato de ter ficado com garotas pela primeira vez (pré-transição), suas ideias em relação a sua identidade de gênero continuaram progredindo, e ele decidiu, então, pesquisar sobre, em canais do Youtube, por exemplo, além de conversar com um amigo da época da faculdade, que também passou pelo processo.

Algo parecido aconteceu com Leonardo, que, ainda na puberdade, percebeu insatisfações inquietantes em relação ao próprio corpo, e também teve contato com uma amizade na graduação que o auxiliou com informações sobre o próprio processo de identidade de gênero. Então, ele também passou a estudar sobre o assunto e ainda recorreu à terapia. Quem também comenta sobre essa passagem em sua vida é Cláudia, que notou a intensificação destes anseios em relação a si mesma, e em meio a diversas

sensações, foi capaz de dizer que queria buscar a satisfação pessoal neste sentido, como ela menciona na frase “eu quero por fora como eu me vejo por dentro”.

Nesse sentido, inicia-se a análise com um primeiro ponto de extrema importância para o todo deste trabalho: todas essas falas dizem respeito a aflições com relação ao corpo e a autoimagem, e a necessidade de expressar-se da mesma forma que se sente. Nesse raciocínio, Merleau-Ponty revela que o corpo integra concomitantemente o que se percebe e o ato de perceber, “o em si e o para si”, já que está no mundo e é para o mundo. O corpo, então, nos põe em contato com mundo, e ao mesmo tempo, é o modo pelo qual nos revela ao mundo (LIMA, 2014). Segundo Lima (2014), o que se estabelece é a relação entre os objetos e nós, e nós e os objetos, e que só é possível porque elas são corpos assim como nós. A partir da frase “sou meu corpo” (MERLEAU-PONTY, 1999, p. 208 *apud* LIMA, 2014), isto é, sou o que percebe e o que é percebido, compreende-se que o corpo é o que faz com que eu esteja no mundo, em relação aos outros e as coisas.

Tendo isto como base, pode-se concluir que a insatisfação exposta nas entrevistas demonstra o desejo que os participantes tinham de, através do corpo, expressarem-se para o mundo da forma que gostariam de ser percebidos por ele. Analisar a potência corporal através de relatos como esses, para Merleau-Ponty, é profundamente rico, já que a vivência representa a única forma de conhecer as dimensões corporais. Nas palavras do filósofo, “(...) não tenho outro meio de conhecer o corpo humano senão vivê-lo” (MERLEAU-PONTY, 1999, p. 269 *apud* LIMA, 2014). De acordo com Nóbrega (2010, p. 47 *apud* CAMPOS et. al, 2017), o corpo, nessa linha de pensamento, “não é coisa, nem ideia; o corpo é movimento, gesto, linguagem, sensibilidade, desejo, historicidade e expressão criadora”.

(...) o corpo está associado à motricidade, à percepção, à sexualidade, à linguagem, ao mito, à experiência vivida, à poesia, ao sensível e ao invisível, apresentando-se como um fenômeno complexo, não se reduzindo à perspectiva de objeto, fragmento do mundo, regido pelas leis de movimento da mecânica clássica, submetido à leis e estruturas matemáticas exatas e invariáveis (MERLEAU-PONTY, 1999 *apud* LIMA, 2014).

Tendo tudo isso em mente e iniciando a relação com as condições de existência das pessoas trans, é fundamental enfatizar em quais das entrevistas as características da transição se desdobraram mais profundamente. Apesar de o processo ter sido, no mínimo 1 vez, citado em todas as entrevistas, especialmente quanto a idade que tinham/em que fase da vida estavam, apenas em quatro delas foram mencionados detalhes e especificidades sobre este desenrolar. Somente Vitor, Leonardo, Gabriela e Cláudia adentraram em suas experiências relativas à transição, e o que estes quatro entrevistados têm em comum é o fato de terem tido condições de cursar uma faculdade.

O que isso significa? Os quatro terem disposto da oportunidade de alcançar o Ensino Superior faz com que olhemos para o passado destas pessoas, e vejamos que tiveram algum tipo de rede de apoio e/ou estabilidade forte o suficiente para que pudessem dedicar tempo, dinheiro e disposição para focar em seus futuros e, também, em seus processos de transição e suas sensações. Tenha sido antes da transição ou não, fato é que, no momento em que decidiram ingressar na graduação, estas quatro pessoas tiveram conjunturas favoráveis a este objetivo, e conseguiram. Na época da faculdade, aliás, Vitor e Leonardo reconhecem o lugar de privilégio que ocuparam (e ocupam hoje, como homens), por terem passado pela faculdade enquanto pessoas cis; em seus discursos, lê-se: “A gente não pode esquecer do recorte, né, também. Eu tinha essa oportunidade, assim, eu tinha uma boa relação com as pessoas da faculdade também, então, eu acho que eu tinha muita gente pra me ajudar caso acontecesse alguma coisa (...)” (VITOR); “Tem pessoas que ficam na fila do SUS por nove, dez anos pra poder fazer a cirurgia, sabe? Então, assim, a minha jornada, ela é muito privilegiada? Sim (...)” (LEONARDO).

Esta característica em comum aos quatro participantes mencionados, o Ensino Superior, também nos leva a examinar outro aspecto compartilhado por eles, e que certamente é consequência do anterior: os quatro, atualmente, possuem empregos formais, com direito a carteira assinada e benefícios.

Seguindo o gancho do tópico anterior, analisemos, então, o que a entrevista de Kimberly diz em relação ao processo transicional. Nesta narrativa, a palavra “transição/transicionada” aparece apenas 1 única vez, diferindo das demais. A que isto se refere? De acordo com a entrevistada, simultaneamente ao processo da transição (ou

que decidiu “tomar hormônio”), ela viu-se submetida a sair de casa, já que precisava conquistar a própria independência a fim de sustentar a si, com suas novas necessidades, e às irmãs.

“Com 15 anos, eu decidi tomar hormônio, e me joguei na prostituição. Por necessidade, né? Por necessidade. Eu vim de uma família humilde, de 5 filhos, de uma mãe viúva cedo, e eu tinha muitas irmãs pequenas, e eu não podia deixar ninguém passar necessidade, até mesmo eu, né, para me manter, me vestir, fazer minhas coisas, e ali era a forma mais fácil de conseguir.” (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Dessa forma, como apontado previamente, nota-se que, a Kimberly, não foi dada a mesma oportunidade que aos demais, de poder debruçar-se sobre esta nova etapa tão significativa que iniciava-se em sua vida. Como haveria tempo para compreender, estudar e assimilar todas as transformações em seu corpo e mente, se ela precisava ganhar dinheiro? Nessa perspectiva, deve-se comentar, a critério de incitar uma reflexão desde já, que Kimberly também foi a única dos entrevistados a concluir o Ensino Médio já na idade adulta, porém esta temática será investigada futuramente, em outra constelação.

Além disso, a constelação em questão engloba, ainda, frases referentes a preconceitos sofridos pelos participantes anteriormente ao processo de transição. Leonardo e Kimberly pontuam em seus relatos sobre os julgamentos e angústias que sofreram na época prévia ao processo de entendimento, isto é, também a época da escola.

“Eu lembro que eu sofri muito preconceito por, até então, ser uma mulher lésbica, sabe? Eu sofri muito preconceito, as pessoas falavam da forma que eu me vestia, elas falavam que eu tinha que comprar roupa de trabalho, porque a forma que eu me vestia não era boa, e eu sempre usava, sempre usei roupa masculina, então era assim, sabe?” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

“Porque desde quando a gente já começa a ser afeminado, as pessoas já começam a zombar com a

nossa cara. E a gente se sente constrangida”.
(ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

O tema mencionado acima é passível de análise no sentido do âmbito do preconceito escolar, justamente porque, como explicitado na introdução deste trabalho, a sociedade moderna é pautada no preceitos da heterocisnormatividade, isto é, socialmente, parte-se do pressuposto de que todos são pessoas cis heterossexuais, em decorrência da estrutura social (BORGES, 2009 *apud* MONTE, 2020). A discriminação no ambiente da escola foi um dos fatores influentes na conclusão tardia do Ensino Médio de Kimberly, como veremos adiante.

Agora, tendo explorado um pouco dos processos envolvendo a transição dos entrevistados isoladamente, faremos a ligação, então, com o principal foco desta pesquisa: o mundo do trabalho. Houveram nos relatos afirmações com relação a passagem pela transição já inseridos no mercado de trabalho, como ocorreu com Vitor e Leonardo.

“Eu ainda não tinha nome social nos meus documentos, porque eu nem sabia direito como funcionava isso, era tudo muito recente...” (ENTREVISTA 1 - VITOR)

“Quando eu cheguei lá, é aí que começa, né, a jornada. Eu não tinha começado a me hormonizar, eu não tinha ainda um nome, né, que eu me identificasse, eu ainda usava [apelido], sempre usava [apelido], né, tanto que eu cheguei até a pensar em deixar meu nome como [apelido] porque já me chamavam de [apelido], e aí... foi muito complicado, né?” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

É interessante ressaltar, ainda, outra frase dita por Leonardo, sobre sua relação com o trabalho enquanto uma pessoa que estava se entendendo como trans: “(...) e eu sabia que eu ia ter que escolher entre a minha transição e a minha carreira. E aí eu falei: “passei muitos anos sem entender quem eu era e o que eu queria na minha vida, então agora que eu entendi, eu não vou abrir mão disso. Não vou abrir mão de mim” (LEONARDO). Esta angustiante e injusta sensação de precisar tomar uma decisão entre poder trabalhar, ou poder expressar-se ao mundo sendo quem realmente é, sem

enxergar possibilidade de conciliação de ambos, é um exemplo ideal do que foi explicado como “estresse de minoria” no tópico 2.3, sobre saúde mental.

Com tudo isso em mente, passaremos a analisar a próxima constelação, que refere-se ao mundo do trabalho em específico, pós-transição.

4.2 O trabalho pós-transição: uma entre tantas preocupações

“E o meu principal medo (...) era o mercado de trabalho. O meu maior medo era o mercado de trabalho. O mercado de trabalho não me aceitar, eu não conseguir exercer a minha profissão, eu não conseguir me bancar, né?” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

A segunda constelação, “O trabalho pós-transição: uma entre tantas preocupações”, reúne as falas dos participantes em relação especificamente a entrada, reinserção ou manutenção no mercado de trabalho, depois de já terem iniciado/concluído a transição. Os aspectos sobre esta estadia no mercado de trabalho, vivências e experiências, foram agrupadas nesta constelação, a partir das unidades de sentido *A incerteza do futuro; Expectativas e a falta de preparo do mercado; Preconceito, julgamento e vergonha; Satisfação e reconhecimento de pontos positivos*.

Assim, uma questão emergente nos relatos foi, para aqueles que já estavam inseridos no mercado de alguma forma, como seria a reação externa? Entre tantas novas preocupações neste processo complexo, em meio a tantas mudanças e novas expressões, ainda ter que lidar com a incerteza de um futuro no mundo do trabalho, e com a possibilidade de ser tratado com desrespeito ou de forma diferente, tornou a fase ainda mais angustiante. É possível observarmos isso nas falas de Vitor, Gabriela e Kimberly, transcritas a seguir.

“Então, eu já tava me entendendo como trans, eu queria começar a hormonização e tal, porém eu tinha muita coisa pra lidar, né. Isso de arrumar emprego...” (ENTREVISTA 1 - VITOR)

“Ah, eu acredito que medo todas nós ficamos, porque a gente não sabe qual vai ser a forma que a gente vai ser

tratada. Ainda mais no mercado de trabalho...”
(ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

“Então, na noitada, você meio que não foca em querer trabalhar, porque ou você pensa: “ah, as pessoas não vão querer me contratar. Ah, não sei o que, que eu sou trans. Ai, eu não estudei”. Então, não tem interesse”
(ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Ademais, também revelou-se nas falas de Vitor, além dos próprios receios, um medo vindo dos pais e familiares com relação ao trabalho. Vitor explicou que “(...) foi justamente uma questão que surgiu quando eu falei com os meus pais também, e tanto em terapia, né, que eu falava bastante sobre essa preocupação, né, de tipo.... Como vai ser ser trans no mercado, né? Eu sou recém-formado, o mercado já não tava lá aquelas coisas... Então, tinha esse medo ali, né? De como seria ser uma pessoa trans no mercado de trabalho”. Entretanto, mais adiante na entrevista, ele revela que este, apesar de ser o principal medo dos pais, não era o dele: “Tanto que quando meus pais me perguntaram isso, eu fiquei tipo “e daí se eu não arrumar emprego? Você quer que eu seja triste pelo resto da minha vida?”; “É isso? É com isso que você tá preocupado? É o dinheiro que vale para você? Sabe, na minha cabeça, era isso. Mas eu nem estava ligando pra essa questão [trabalho] muito, no começo.”

Com isto, podemos, então, refletir com relação aos pensamentos e angústias dos pais das pessoas trans. Sabe-se que o começo do processo de socialização do ser humano – chamada de Socialização Primária – ocorre no ambiente familiar, que é o primeiro contexto em que aprendemos sobre regras, valores e relações (NASCIMENTO et. al, 2020). Sendo assim, conforme explicitam Nascimento et. al (2020), a família é o primeiro sistema social com o qual entramos em contato na infância, e é onde inicia-se a construção de identidade e formam-se conexões que certificam habilidades posteriores para relacionamentos e desenvolvimento de vínculos. Conclui-se, assim, que o suporte do núcleo familiar é um dos componentes mais importantes para um processo todo de transição. O apoio familiar influencia diretamente na qualidade de vida das pessoas trans, já que, ao sentirem-se aceitos no núcleo familiar, encontram segurança, estabilidade e apoio emocional que serão importantes para enfrentar possíveis preconceitos e violências de fora deste eixo da família (NASCIMENTO et. al, 2020).

Dito isso, tem-se que a transição é, além de tudo, um processo também familiar, e afeta todos os membros deste meio, de formas diferentes (LOPES et. al, 2022). Por isso, devemos considerar os processos aos quais esse ambiente todo será submetido. Os familiares podem passar por sentimentos de perda e luto, por exemplo, devido a uma identidade de gênero diferente do que esperavam (LOPES et. al, 2022), devido a associação do órgão sexual biológico dos filhos a uma expressão de gênero socialmente instaurada. Outrossim, outra preocupação que poderá ser enfrentada pela família é no que se refere ao externo: os ambientes públicos, já que não sabem o que os filhos podem ter que enfrentar em uma sociedade regida de forma capitalista (isto é, preconceituosa), e que pode levar a ações de discriminação e, por vezes, agressão.

Considerando, então, todo o apoio preliminar que pode vir da família para que se encare o mundo lá fora, aprofundemos no assunto do mercado de trabalho formal propriamente dito: o que os entrevistados disseram sobre a vivência dentro dele. É necessário que comecemos pelo fato de que 3 das 4 pessoas entrevistadas que possuem emprego formal fixo ingressaram no mercado a partir de plataformas específicas de contratação apenas para pessoas trans.

Vitor contou que obteve o trabalho através da plataforma TransEmpregos, conhecido projeto de empregabilidade para pessoas trans que existe desde 2013: “(...) e aí felizmente eu achei a TransEmpregos, na época, eu não sei se você conhece a plataforma, que dá emprego pras pessoas trans, e aí eu encontrei um pessoal aí do meu trabalho pela plataforma” (ENTREVISTA 1 - VITOR); Leonardo relatou ter recebido uma ligação de uma consultoria focada no público LGBTQIAP+: “(...) me ligaram, falando que eram de uma consultoria que era especializada em ajudar pessoas LGBT a se colocarem no mercado (...)” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO); e Gabriela também explicou que a empresa em que trabalha tem a característica de inserir essa população no mercado: “(...) uma empresa que eu consegui ver trabalhando de perto, porque eu tive a oportunidade de trabalhar dentro da base, que é uma empresa que faz essa inserção de população LGBT no mercado de trabalho (...)” (ENTREVISTA 3 - GABRIELA).

A partir destas narrativas, pontuamos uma polaridade. De um lado, existe um certo conforto em serem contratados através destas empresas/plataformas, conforme dito por Vitor.

“Então, pra mim foi um certo alívio entrar por aquela plataforma (...); “assim, as pessoas sabem que elas estão contratando uma pessoa trans. Elas foram em busca dessa pessoa, então, tipo, na minha cabeça foi uma tranquilidade de saber que eram pessoas que estavam preparadas para não me constranger se vissem o meu nome social ali no documento, eu sabia que iam respeitar (...); “(...) conseguir emprego através dessas plataformas é muito acolhedor, né”. (ENTREVISTA 1 - VITOR)

Assim, pode-se notar que a existência destas plataformas pode ser interpretada, por esta entrevista, como uma forma de diminuir os obstáculos que os impediriam de ter uma experiência positiva no mercado de trabalho e facilitando o acesso, com destaque para as palavras “alívio”, “tranquilidade” e “acolhedor”.

Por outro lado, é inevitável pontuar que as pessoas trans têm (ou deveriam ter) o direito e a capacidade de ingressarem no mercado através de qualquer plataforma ou processo seletivo. Indiscutivelmente, a existência da plataforma TransEmpregos e de outras iniciativas é fundamental e essencial para que as oportunidades de inserção dessas pessoas no mundo trabalhista sejam viáveis. A reflexão que se propõe aqui é: essas pessoas teriam menos chances de conseguir o emprego ao concorrer em uma vaga com pessoas cis, simplesmente por identificarem-se como pessoas trans?

“Eu tive que me preparar dez vezes mais do que as pessoas. Então, meu, eu estou sempre lendo, eu estou sempre atualizado sobre diversidade, eu sei o que vai acontecer amanhã no mercado, sabe? Porque eu tenho que saber dez vezes mais do que as pessoas pra eu poder estar onde eu estou. Então, é absurdo o esforço que a gente tem que fazer pra estar onde a gente está” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

Seguindo esta linha de raciocínio e retomando o que foi dito na introdução deste estudo, se a entrada no mercado é mais difícil para as pessoas trans, é em razão dos padrões capitalistas cis-hetero-normativos. Entretanto, houve 2 tipos de influência de padrões revelados nas entrevistas: o padrão na contratação e o padrão da expressão de gênero.

O padrão na contratação refere-se ao fato de que, ao contratar alguém de forma independente das plataformas específicas para o público trans, é provável que a empresa espere encontrar um candidato que seja uma pessoa cis. Este fato é trazido por Vitor: “(...) geralmente o mercado contrata pessoas e está no inconsciente que vai ser uma pessoa cis, né? Não vem essa possibilidade de ser uma pessoa trans que você tá contratando”. Isso remete ao que foi dito acima sobre a segurança e conforto que a contratação através das iniciativas para a população LGBTQIAP+, já que, nesse caso, não haverá esta quebra de expectativa do contratante.

Já o padrão da expressão de gênero explicita a necessidade de, uma vez contratados, adequarem-se ao padrão capitalista, como anteriormente explicado: brancos, heterossexuais, e com fisionomias atribuídas a um determinado gênero binário bem definidas: “homens masculinos” e “mulheres femininas”. Além disso, é primordial levar em consideração os padrões de beleza – mulheres brancas, magras e com cabelos lisos, homens brancos, magros e musculosos –, tão propagados pelas mídias e redes sociais, e que se entrelaçam ao modelo capitalista e formam um único molde a ser seguido socialmente, em todas as esferas da vida cotidiana. O impacto disso no ingresso das pessoas trans no mercado pode ser notado nas palavras Leonardo e Gabriela.

“Então, o mercado, ele vai colocando camadas sociais, e as pessoas vão colocando camadas sociais, porque eles querem as pessoas higienizadas. Então, por exemplo, eu sou muito padrão. Eu sei, eu sou loiro de olho claro, sabe?” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

“É maior com as meninas que vivem em vulnerabilidade, não conseguem ter um laser, não consegue ter uma prótese, não consegue se readequar no padrão de uma mulher cis, digamos assim” (ENTREVISTA 3 - GABRIELA).

Ambos os padrões mencionados representam mais um item com o qual as pessoas trans se deparam no mundo do trabalho: se vêem obrigadas a preocuparem-se não somente com o gênero através do qual se expressam, porém também *como* o expressam, e se está de acordo com as expectativas do mercado/da sociedade.

À vista disso, um conceito extremamente relevante que atravessa o mercado de trabalho é chamado de passabilidade, explicado com propriedade por Leonardo, que pontua, ainda, os dois lados dessa concepção:

“Isso se aplica pra comunidade trans, tá? Então, basicamente, passabilidade é você se passar por uma pessoa cis na sociedade. Então, você se disfarça. Só que (...) isso tem dois lados, né. Isso tem o lado bom, que quando eu me passo por uma pessoa cis na sociedade, eu provavelmente não vou sofrer violência e agressão na rua, porque a pessoa não vai olhar e vai falar: “putz, é trans”. E como a sociedade criou uma imagem do que é ser trans, essa imagem é sempre a marginalizada, é sempre a que eu tenho que bater, agredir, xingar. Né? Então, por um lado isso é bom, porque eu me disfarço na sociedade. Mas por outro é ruim, porque eu me disfarço na minha comunidade. Então, qual que é o ponto? No começo da transição, a gente está sempre falando da transição. A gente está o tempo inteiro falando: “é porque eu sou trans. Ó, não erra o meu pronome, não erra isso, não erra aquilo”. Depois de um tempo, essa pauta... ela é como eu falar que eu tenho olhos verdes, é uma característica minha. Sempre foi, mas ela tem menos importância, porque o Ale é muito mais que tudo isso, né? Então, você vê que essa passabilidade, ela vai se tornando mais comum, mas ela é ruim, porque a gente vai se afastando, né, digamos assim, de quem a gente é de verdade, mas que, de novo, não é a coisa principal.” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

Além de Leonardo, Gabriela também menciona a passabilidade como um dos fatores pelos quais ela considera não enfrentar preconceito no dia a dia:

“Agora, assim, de população cis é muito difícil, porque, como as meninas aqui do serviço dizem, eu tenho muita passabilidade como mulher cis. Então, eu não chego a sofrer tanto esse preconceito (...)” (ENTREVISTA 3 - GABRIELA).

A passabilidade está diretamente conectada aos padrões sociais e do mercado de trabalho, considerando que quanto mais passabilidade a pessoa trans tiver, menor é a chance de sofrer discriminação, consequentemente maior a chance de ser respeitada

e, então, conseguir empregos melhores e cargos mais altos, os quais uma pessoa cis alcançaria. Ter mais passabilidade significa “parecer-se o menos possível com uma pessoa trans”, o que dá a essa ideia um teor pejorativo. É considerado errado parecer-se com o que você quiser ser?

Neste ponto, é possível fazer uma relação com conceitos da fenomenologia: a autenticidade e a inautenticidade. Para isto, deve-se, primeiro, conceituar a noção de “ser-aí”: Martin Heidegger, fenomenólogo alemão e um dos principais nomes do pensamento fenomenológico, propôs em sua obra a questão “o que é ser?”. Como o ser humano pode questionar o ser, significa que possui uma compreensão do ser. O *Dasein*, ou “ser-aí”, é o modo de ser e existir no mundo especificamente humano no mundo.

Então, para explicar a autenticidade, diz-se que é o ser-si-mesmo autêntico, isto é, a possibilidade de o *Dasein* ser o que ele é, um ser-no-mundo (CABESTAN, 2010). Já a inautenticidade, conforme explica Cabestan (2010), ocorre quando o *Dasein* foge de si-mesmo enquanto uma abertura para ser no mundo. A inautenticidade é a submissão do *Dasein* às exigências e moldes da sociedade na qual está inserido (CABESTAN, 2010). Logo, em relação às pessoas trans, depois de finalmente terem encontrado a autenticidade e poderem ser quem são e serem-no-mundo expressando-se através do gênero, ao adentrarem no mundo do trabalho, elas se vêem compelidas a retornarem a inautenticidade, já que precisam subordinar-se aos padrões sociais capitalistas a fim de sobreviverem neste sistema.

“Eu me passo muito por uma pessoa cis (...), que por um lado é muito bom, porque eu não sofro tantas agressões no meu dia a dia, mas por outro, eu me apago, sabe? O tempo inteiro. Então, a sociedade vai apagando a gente, o mercado vai apagando a gente” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

Levantou-se, ainda, mais uma pauta em relação aos padrões do sistema, e que também se cruza com outro tema social, o machismo. Isso é ilustrado na fala de Gabriela, que fala especificamente sobre seu nicho, o de vigilante; e a de Leonardo, que versa sobre como mesmo enquanto pessoas trans, os homens continuam tendo mais acesso e privilégios no mercado do que as mulheres:

“Que, às vezes, a gente não é nem respeitada por um órgão de direito ao cidadão, como o SUS, quem dirá em um mercado de trabalho, onde 90% é ocupado por homens. Porque o mercado de trabalho pra vigilante feminino é muito difícil.” (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

“E, assim, tem uma coisa também dentro da comunidade trans, perceba: quem está nas empresas? Os homens trans. Porque, mesmo quando a gente é trans, o homem tem mais espaço que a mulher. E isso é por n coisas: 1) pelo machismo da sociedade. 2) pela passabilidade. Então, o homem trans, através dos hormônios, ele se passa muito mais do que a mulher. (...) Porque a empresa quer o homem higienizado, a empresa quer o homem padrãozinho, sabe? O homem que vai se passar.” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

O que Leonardo nos explica é que, seja um homem cis ou trans, ele vai ter privilégios em relação a mulheres cis e trans. Isso acontece por conta do machismo estrutural, como já mencionado, e porque, de acordo com ele, a testosterona, hormônio considerado masculino e que é utilizado na hormonização para afirmação de gênero, é mais forte que a progesterona, hormônio predominantemente feminino. O entrevistado completa dizendo que “é muito mais simples você pegar um hormônio que é mais forte, e puff, a pessoa muda (...). Já a mulher trans, não, ela tem que tomar bloqueador, pra depois tomar hormônio, isso e aquilo”. Portanto, a passabilidade, já indicada como importante fator de inclusão no mundo do trabalho, é mais facilmente adquirida por homens trans do que por mulheres.

Com tudo isso, entramos na discussão de que é perceptível, para quem está no mercado de trabalho, a falta de preparo e manejo dos empregadores com relação a existência da pessoa trans naquele ambiente.

“Na Empresa 2, o que que eles fizeram? ‘Gente, vai chegar uma pessoa trans, tá bom?’, como se eu fosse, né? Um ET. ‘Vai chegar uma pessoa trans, tá bom? O Leonardo vai chegar, oh, a gente tem que falar no masculino, e não pode errar, piriri pororó’. (...) E sabe quando você força demais a barra pra fazer a diversidade acontecer, e aí você só, na verdade, constrange a pessoa?”. (...) As pessoas usando o meu nome morto, né? Que eu não chamo de nome morto, eu chamo de

nome de registro. Então eu falava: "cara, meu documento está errado. Vocês podem mudar em tal coisa? Eu tentei ligar lá", e eles: "não, porque o Ministério do Trabalho...", só que assim, eu estudava muito sobre as leis, eu estudava muito sobre os meus direitos, eu sabia o que que eles tinham que fazer, né? Aí eles: "não, porque não pode", "não, no holerite...", era tudo assim, sabe? Então, nada podia." (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

"[No trabalho de carteira assinada] era uma empresa que era aberta para diversidade, só que assim, as empresas estão abertas pra diversidade, só que elas não comportam os colaboradores para poder lidar com uma pessoa que é da diversidade. Porque não adianta você dar uma vaga para uma pessoa trans, pra uma pessoa lésbica, e chega lá dentro, você não ser bem tratada. Porque tem que ter as regras e diferenças. Eu nunca vi uma empresa que contrata uma pessoa trans, para os funcionários que estão lá te motivarem a trabalhar te tratando masculino, não é uma empresa aberta para a visibilidade. Porque é "ele", tem que usar banheiro masculino, é não sei o quê... é até mesmo empenho masculino, tem que fazer, então assim, né? Antes de você dar um emprego para diversidade, deveria pelo menos entrevistar, ou verificar como uma pessoa trans gostaria de ser bem tratada dentro do mercado de trabalho, não é só dar uma vaga." (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Tem um movimento, que eu acho muito interessante, que é esse das empresas olharem para a diversidade, porém, inclusive na empresa que eu trabalho com os artigos, que eu te falei que eu publico online, tem muito uma coisa assim de nós estarmos em reuniões, e eu sou a única pessoa trans dessa empresa, e aí os diretores, enfim, apresentar para outras pessoas assim: "essa é a Cláudia, ela é nossa editora, ela é trans!! Eeee, olha, a gente contrata uma trans!", sabe? Então, existe isso. Que assim, ok, vamos dar emprego para as pessoas trans, mas vamos... Sei lá, a gente tá usando isso também para chegar em algum outro lugar, sabe?" (ENTREVISTA 5 - CLÁUDIA)

É possível identificar nos depoimentos de Leonardo, Kimberly e Cláudia a inaptidão com a qual defrontaram-se dentro das empresas. Os três relatam a inabilidade dos colegas profissionais de trabalho ao lidarem com a presença deles ali, deixando-os desconfortáveis e sentindo-se como extraterrestres. Até que ponto a "inclusão" das

instituições é apenas uma fachada? A inclusão das pessoas trans significa apenas contratá-las?

Dentro do conteúdo do incômodo no contexto empresarial, Leonardo também narra a sua dificuldade de crescimento em uma das instituições em que trabalhou, já que, por mais que fosse elogiado e contribuísse significativamente para a organização, não conseguia atingir os cargos mais altos que almejava. A que isso poderia ser atribuído, se não a uma transfobia disfarçada?

“Eu já trabalhava no mercado há muito tempo e eu não via meu desenvolvimento acontecendo. Sabe? Eu falava: “pô, não é possível, eu trabalho pra caramba, me esforço muito, estou aqui nessa área...”; “Essa vaga era pra Coordenador de Diversidade e Inclusão, e eu tinha ficado estudando muito tempo, eu cheguei a fazer pós-graduação de diversidade e inclusão, e eu estudava, eu leio muito também. Beleza. Eu to apto pra me candidatar pra essa vaga, porque eu tenho bagagem de mercado, e eu também sei sobre a pauta, né? Porque não era só sobre a minha, era sobre as demais também. E aí, beleza, quando chegou na hora, eu passei no processo seletivo. Na hora de me contratar, eles falaram assim pra mim: “putz, muito bom, você passou e tal, mas a gente queria só fazer um ajuste aqui. A gente queria te trazer como consultor, e não como coordenador”. Isso significava que: eu não ia ter uma equipe, né? Abaixo de mim, como eu já tinha antes, então eu não ia ter uma equipe abaixo de mim, o meu salário era, obviamente, menor, então, tipo, eles me reduziam, e eles falaram assim: “ah, porque a gente acha que você não está pronto pra gestão”, sendo que eles nunca me viram ter uma gestão ou não”; “Eu não evoluía, não me promoviam, e assim, as pessoas ficavam nessa coisa de “putz, você é incrível, você é bom, você é foguete, você é um talento pra empresa”, mas nada, eu continuava lá no cargo. Eu falei: “cara, não é possível, sabe? As pessoas ficam aumentando minha autoestima, falando que eu sou demais, mas assim “ah, putz, mas a gente não vai te promover”. Eu falei “cara, o que que eles querem então?” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

De forma geral, percebe-se, através da fala de Leonardo, que o tema da diversidade e da inclusão, apesar de essencial, está saturado. Atualmente, fala-se muito

sobre a inserção da pluralidade de existências no mercado, o que representa um avanço extremamente significativo, porém o que é colocado em pauta é a superficialidade com que isso é feito. A preocupação das organizações é realmente incluir ou apenas lucrar com a fala da inclusão?

“A pauta de diversidade, ela é muito incipiente no Brasil. A gente começou a falar de diversidade em 2019, com a COVID. Quando a COVID veio, você vê que teve... pode puxar pesquisa de LinkedIn, teve um boom de diversidade. Então, teve um boom de vaga de especialista disso, daquilo, de diversidade e inclusão do mercado, e foi um boom muito grande... (...) a gente teve um boom de diversidade em 2019, estabilizou em 2020 e 2021, e 2022 caiu diversidade, mas despencou! Por que? Porque lá atrás, era importante pro negócio, as pessoas viam que tinha retorno... hoje, é como se, tipo, tivesse sido só um período, sabe? As pessoas, hoje... elas colocaram as pessoas pra dentro, mas elas não incluíram. Então, hoje você vê que as pessoas ficam por aí soltando um monte de dado, “ah, eu tenho 50% de negros, eu tenho 30 mil pessoas trans”. Essas pessoas, elas estão incluídas dentro da empresa? Elas estão bem? Elas se sentem bem? Ou você está toda hora falando que você tem 50%, né, do seu quadro de funcionários e funcionárias diverso, mas essas pessoas, elas tem uma rotatividade alta, porque ela entra, ela fica três meses na empresa, vê que é uma droga, que não é inclusiva de verdade e vai embora. E fala mal da sua empresa no LinkedIn. (...) Então, assim, as pessoas saturaram a pauta de diversidade. E isso é péssimo, porque se a pauta, ela é incipiente, ela não tá onde ela deveria estar, e as pessoas saturaram a pauta, como que a gente trata a diversidade? Como que a gente fala? Então, por exemplo, putz, a gente tem que ficar falando da pauta racial ainda, né? Ainda! No Brasil, o país mais miscigenado do mundo!” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

Com tudo isso, é inevitável falarmos sobre os preconceitos sofridos no ambiente de trabalho que apareceram nas entrevistas. Todos os cinco participantes revelaram já ter passado por alguma situação de discriminação exercendo suas atividades remuneradas, como demonstrado abaixo.

“E acho que eu nunca passei nada na empresa, felizmente. Teve um comentário, assim, mas depois a pessoa já se tocou e aí, tipo, deu uma... (risos)”
(ENTREVISTA 1 - VITOR)

“Então, eu era obrigado, mesmo não sendo diretamente obrigado, a ficar ensinando, eu era obrigado a ficar corrigindo, eu tinha que passar por situações onde as pessoas ficavam fazendo comentários do meu corpo, e eu ouvia de tudo isso, eu sabia de tudo isso. Né? Então, foi muito complicado, porque era isso: Eu realmente não fui incluso como eu deveria ter sido. (...) Então, você olhava pra mim, o meu fenótipo era feminino, apesar de eu sempre usar o cabelo curto. E aí, pô, as pessoas olhavam assim pra mim, elas ficavam me olhando como se eu fosse um extraterrestre, então, já começava aí. (...) Aí ela: “não, porque ontem mesmo a gente estava falando de você, né? Porque estava falando de pessoas com deficiência, e aí eu falei: que nem o Leonardo, né? Quando ele chegou, ninguém sabia como fazer e o que fazer”. E eu assim, olhando, tipo, bem sério na cara dela. (...) Eu não lembro o que foi, mas ele foi muito transfóbico. Ele falou alguma coisa de... de banheiro... e aí ele falou: “é, mas o Ale nem precisa, porque ele nem tem pau”, um negócio assim, sabe? Tipo, absurdo. Então, era isso, sabe? As pessoas na minha frente: “ai, diversidade”, eu virava as costas, era falar mal de mim, era ficar fazendo comentário, tipo, putz, a barba estava nascendo, mano, pra mim era uma puta realização. “Nossa, oh, tem uns pelos aí solto, tira isso daí”, sabe? E eu assim: “meu...”. Então, assim, não era um ambiente propício, e tomara que eles não tenham contratado nenhuma pessoa trans, porque... coitada. (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

“Aqui, não só pelo preconceito, mas também pela forma da pessoa demonstrar, com olhares, tratamentos diferentes de outra pessoa que não seja transgênero. Então, a gente consegue observar que realmente o preconceito existe, e que a gente é tolerado em qualquer lugar da sociedade.” (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

“Porque as pessoas trans eram vistas como objeto sexual, né? Ninguém via a gente rica em conteúdo, como uma trans atendente de mercado, uma trans médica, uma trans professora... não, a trans ou ela tinha que ser portadora de algum vírus, ou então uma prostituta. (...) Achava que a gente ia roubar, ou ia fazer baixaria. Enfim, a gente acabava desistindo, então, não tinha tanta oportunidade de emprego assim, era uma coisa tipo,

muito na sorte. (...) [Nos trabalhos de carteira assinada] Eu passei por encarregado, eu colaborava com ele, e ele sempre me tratava no masculino, né? (...) Porque é “ele”, tem que usar banheiro masculino, é não sei o quê... é até mesmo empenho masculino, tem que fazer, então assim, né? (...) (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

“E depois que eu me entendi como uma mulher, aí eu senti a coisa mais carrasca mesmo, de uma forma assim, de as pessoas falarem alguma coisa, ou fazer algum gesto, alguma coisa, e aí sim, eu sentir, entender e ficar com raiva, sabe, de querer falar alguma coisa, fazer alguma coisa... (...) Vou até relatar aqui uma coisa que aconteceu. Eu trabalho numa recepção, né, lá da Empresa 2, junto com uma colega, e aí um rapaz veio entregar alguma coisa. Não vou lembrar a forma como ele falou, mas ele falou assim... alguma coisa, e no final falou “senhor”, pra menina que tava do meu lado, e aí nós duas, a gente meio que distraída, só ouvindo ele dizer, quando ele falou “senhor”, as duas olhamos assim para ele, sabe? E aí ele tentou corrigir, só, enfim, agora não lembro, porque eu fiquei tão nervosa, e aí eu falei assim: “pera, não entendi o que você falou. Você pode repetir?” aí ele “não, é que eu tô com pressa”, e tudo mais, enfim. Então, assim, acontecem algumas coisas, assim, que às vezes eu percebo”. (ENTREVISTA 5 - CLÁUDIA)

Faz-se necessário, ainda, dar destaque ao depoimento de Kimberly, sobre situações violentas e perigosas que passou na prostituição, e que se conectam aos dados que foram mostrados na introdução deste trabalho: os principais assassinatos são cometidos contra profissionais do sexo.

“[Na prostituição] eu passei até abuso sexual mesmo, tentativa de homicídio, assalto, diversos preconceitos, porque a sociedade é muito hipócrita, né? Então, eu tinha cliente, que ele era seu cliente, depois que ele sentia o orgasmo dele, ele se revoltava, até mesmo querendo te bater, te matar, te roubar. Sempre acontecia, não só comigo, mas com outras também. Se fingia bonzinho, você ficar com o cliente, fazer o programa com ele, tudo, e do nada ele se revoltar contra você. Pela frustração deles de não aceitar o que ele gosta, de fazer por compulsão, e depois se arrepender, não queria admitir que ele gosta. Que ele se atraiu por uma pessoa do mesmo gênero do dele. Aí isso revolta a pessoa, acho

que é por isso que tem a homofobia. Uma pessoa que é como a gente, só que ela não se enquadra, ela não se aceita, até mesmo por ter sofrido violência, né? Na infância... ou até mesmo por não aceitar que o prazer dela tá ali, então, mesmo que ela não goste, e não fique com a gente, ela faz com que vire um ódio, para poder se afastar, porque eu sou viado, então vou bater num viado, porque eu não quero ser viado, no modo de dizer, sabe?" (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Revelou-se, também, nas falas de Gabriela e Kimberly, um preconceito existente dentro da própria comunidade LGBTQIAP+, a qual pertencem as pessoas trans.

"Bom, no ambiente em que eu trabalho, eu acho que é muito difícil acontecer, por lidar com essa população, mas eu já passei por preconceito de uma mesma, igual a mim. Tipo, por elas não aceitarem que existe uma mulher trans que pode ocupar o lugar, por continuar naquela cultura de que o lugar da mulher trans, da travesti é na esquina, porque a gente vem de uma sociedade onde a sociedade impõe que o lugar da travesti é ali." (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

"[Preconceito] Sempre tem, né. Por estética, por você ser o que você é... sempre vai ter. Agora, onde mais tem, é no nosso meio. Entre a gente trans mesmo, porque tem umas que acham que pra ser travesti tem que ter silicone, outras acham que pra ser travesti, tem que roubar, não tem que morar com a sua família, tem que usar droga, tem que ser prostituta, e não é assim." (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Finalmente, foram levantadas, também, situações de satisfação e o reconhecimento de pontos positivos. Em quase todos os discursos (4 de 5), existe a identificação de que, em alguns lugares em que trabalharam ou trabalham atualmente, os entrevistados foram bem recebidos e sentiram-se acolhidos, o que, neste contexto, é de extrema valia. A única participante que não mencionou nenhum ponto positivo em relação a atividades remuneradas foi Kimberly, que não possui trabalho formal no momento.

"Mas, assim, felizmente, foi um ambiente muito legal pra eu trabalhar, muito mesmo." (ENTREVISTA 1 - VITOR)

“(...) a mulher da Empresa 4, a VP da Empresa 4, a vice-presidente me ligou e falou: “olha, não estou aqui pra te convencer, pra fazer uma entrevista de emprego. Eu quero trazer você pra Empresa 4. Você é muito bom. Você é referência no mercado, você é isso, você é aquilo”. Aí você pensa... Eu era referência, eu era referência, eu era isso, eu era aquilo... e lá na Empresa 3 ninguém queria saber. (...) Então, hoje, eu tenho uma equipe, eu decido o que eu vou fazer ou não, eu falo o que que vai ser tendência, o que não vai ser tendência, como que a gente tem que seguir, como que a gente vai alavancar o mercado... (...) porque eu sou super bem valorizado na Empresa 4. Eu nunca fui tão bem valorizado, inclusive, como eu fui na Empresa 4”. (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

“Mas pra mim, foi uma coisa muito fácil assim, pra mim eu não vi esse empecilho da minha empresa. Até porque eles vieram a descobrir que eu era uma mulher trans depois que eu já estava dentro do posto, e mesmo assim, eu continuei trabalhando. Até então, eles começaram a ver minha responsabilidade, me colocaram pra fazer hora extra aos finais de semana lá na base, pra tomar conta do monitoramento da base, e aí, desde então, eu estou demonstrando o interesse de crescer na área (...)” (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

“E aí até que chegou o resultado dessa entrevista, da Empresa 2 [empresa no ramo artístico], que hoje eu trabalho lá, faz... 1 mês, mais ou menos. E aí também, com isso, eu já trabalhava meio que com teatro também informalmente, né? (...) Mas eu sempre, de pequena, fiz como hobby, até adulta entender que eu precisava ganhar dinheiro de alguma forma, e algumas oportunidades também foram aparecendo com teatro, né, de diárias ou de temporadas, enfim.” (ENTREVISTA 5 - CLÁUDIA)

Logo, se forem levados em consideração quantos pontos negativos e episódios de angústia os entrevistados narraram, em comparação aos pontos positivos trazidos, é possível concluir que o mercado de trabalho é aversivo para a população trans, que precisa lidar com micro agressões e violências constantemente em seu ambiente de trabalho, seja ele qual for.

Assim, partimos então para a última constelação, que trata, de forma mais abrangente, da solidão vivida pelas pessoas trans, e que é intensificada por todas estas tensões em contexto trabalhista.

4.3 A solidão e o mundo excludente

“Quando eu te falei lá no começo que era solitário, é porque eu olho pro lado, e eu não vejo em nenhuma empresa, em nenhum lugar, pessoas trans em cargo de liderança como eu.” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

A terceira e última constelação recebeu o título de “A solidão e o mundo excludente”, em que se concentram os relatos dos entrevistados sobre como a jornada da pessoa trans é solitária, principalmente no mercado de trabalho, onde, por vezes, viram-se sozinhos em meio aos outros. Esta solidão, por vezes, como veremos, se inicia muito antes, ainda na vida escolar. As unidades de sentido que auxiliaram na análise desta constelação foram: *Sozinho em meio aos outros; Falta de referências; Tornar-se, então, referência; Carência de oportunidade e suporte; Importância de ONGs e projetos públicos voltados para a população trans.*

Para início de conversa, um fator presente nos relatos foi a sensação de estarem sozinhos em meio às outras pessoas, no caso do trabalho formal, pelo fato de serem, geralmente, as únicas pessoas trans nos ambientes em que trabalham, e ao olharem ao redor, perceberem que não veem outras pessoas trans assumindo os mesmos cargos.

“(..) atualmente eu sou a única pessoa trans na empresa, então eu acho que se eu tivesse entrado em outro cenário, outra empresa em que eu fosse a única pessoa trans, acho que a angústia aumentaria. (...) “Na verdade eu não conheço nenhuma pessoa no mercado de trabalho que seja trans.” (ENTREVISTA 1 - VITOR)

“Porque assim, o mercado não estava pronto. O mercado não está pronto pra atender pessoas trans e pra ter essas pessoas lá dentro. Então, eu fui a primeira pessoa [na empresa 2] e com certeza fui a última, tá? (...) É muito solitário. Muito solitário mesmo. Então, putz, vira e mexe, eu estou falando assim, em empresas, eu vou conversar

sobre diversidade, e eu falo “quem é trans aqui levanta a mão”. Só eu levanto a mão. Sabe? Porque essas pessoas não acessam. Elas não acessam.”
(ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

Além disso, como mencionado anteriormente, esta solidão pode começar a ser sentida antes da entrada no mercado de trabalho: ainda na adolescência/na vida escolar, conforme foi apontado nos depoimentos de Vitor, Leonardo, e, principalmente, Kimberly. Na fala dela, vemos que ela se viu obrigada a abandonar os estudos, devido a preconceitos e *bullying* que sofria na escola. Quantas pessoas trans se identificam, e não abandonam os estudos porque querem, mas sim porque não se sentem bem-vindas no ambiente escolar?

“Mas era muito solitário. Eu não falava com ninguém, assim. Nem com a minha terapeuta eu conseguia falar.”
(ENTREVISTA 1 - VITOR)

“Então, eu fiquei muito tempo sozinho. O que foi muito bom e muito ruim, então, foi muito bom, porque eu me conheci muito bem, eu tive um autoconhecimento, assim, absurdo. Então, muita coisa que eu falava que eu gostava, eu não gostava mesmo, sabe? É porque a gente acaba sendo muito induzido, né? Por muitas coisas à nossa volta. Por outro lado, foi muito solitário. (...) Então, ela é uma jornada muito solitária, mas ela é muito coletiva também. Só que até você transformar nesse coletivo, você transformou quem você tem afeto, você transformou quem tem afeto por você do seu lado, é muito diferente do ambiente de trabalho. Como você vai transformar e sensibilizar a pessoa que está do seu lado? Porque você não está contando uma história triste, né? De “putz, eu não tive oportunidade nenhuma”. Você está contando a história do “eu só quero que respeite meu pronome”. “Eu só quero que você respeite quem eu sou, e que você me dê a oportunidade assim como qualquer outra pessoa. (...) Eu me formei na escola, e eu não conheci 1 pessoa trans. Na escola, a gente não falava nem de LGBT (...).”
(ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

“Não terminei os estudos antes devido ao preconceito, né? (...) Muitas pessoas largam a escola, mas pelo preconceito, não é nem pela vontade de não querer estudar. Porque você quer usar o banheiro das meninas, você não quer jogar bola com os meninos, você quer

jogar queima. É piadinha, é isso, é aquilo, e uma pessoa nova querendo ser uma menina, que ela nem sabe realmente se é o que ela quer, ela fica constrangida de estar nesses lugares, onde uma pessoa te viu de um jeito, para poder te aceitar de outro. Aí, ela prefere acabar se isolando, e criar um outro vínculo de pessoas. E [parei os estudos] para não ter constrangimento, e para me adaptar com pessoas que eu queria, porque ali onde eu estava, não eram pessoas como eu. Era como eu sim, mas não era da forma que eu queria viver. Então, eu procurei outros meios, que era onde eu me enquadrava, que eu achava que me enquadrava, porque hoje, em qualquer lugar que a gente vai, a gente pode se enquadrar, desde que tenha educação, né? Mas a gente nova, a gente não pensa nisso.” (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Com base nisso, se não há espaço na escola para que essas pessoas possam existir, a oportunidade para que possam alcançar o mercado é anulada antes mesmo de iniciada. Apesar disso, em todas as falas dos participantes, é nítido o reconhecimento de que o estudo é parte indispensável para a entrada no trabalho formal. É interessante reparar, abaixo, inclusive, como as frases de Leonardo e Gabriela complementam o depoimento anterior de Kimberly, que ausentou-se da escola devido ao *bullying*.

“(...) não tem como eu chegar e falar “putz, eu vou contratar pessoas trans em cargos de liderança” se elas não tem nem o ensino médio completo. Porque existe um processo de expulsão, não é nem de evasão. Evasão seria algo orgânico, é expulsão, essas pessoas são psicologicamente expulsas das escolas, sabe? Então, como que eu posso fazer um programa pra pessoas que estão lá em cima, se a base não está completa, se a base não está feita?” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

“Falta capacitação. Porque muitas vezes elas não conseguem nem concluir o ensino. É uma capacitação, o interesse é de cada um, e nessa capacitação, eu acho que tem que ser feita esse tipo de conversa, declarando pra elas: “é uma oportunidade, você está tendo uma oportunidade, e se você quiser aproveitar, aproveita” (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

“Porque através do estudo abre muitos caminhos, a gente tem outra visibilidade depois que a gente estuda, a

gente não se sujeita só aquilo, a gente vai almejando outros tipos de coisa, que faz aonde a gente possa chegar no mercado de trabalho, né? (...) Então meio que a gente ficava desmotivada, porque uma pessoa que não concluiu o ensino médio, uma garota transexual, o preconceito sempre existia, mas naquela época era bem mais grave, ninguém ia querer dar uma oportunidade. (...) Eu acho que a oportunidade de emprego, ela só é aberta quando a gente estuda, também procura outros meios, e às vezes a gente acaba ficando naquele mundo que só existe entre a gente. Então, a gente não tem essa visibilidade de querer procurar outras coisas, porque a gente já tá ali, já tá mais fácil. (...) E depois que eu comecei a estudar, como eu volto a falar, foi abrindo muitas coisas. Muitas coisas. Que aí eu fui vendo, locais de trabalho, como se comportar para entrar no mercado de trabalho... Porque dependendo do mundo que a gente vive, é só aquele mundo, não existe outros tipos de coisa, o estudo que muda muita coisa, né? Porque aí, você vai tendo mais conhecimento, vai tendo mais vontade de poder entrar no mercado de trabalho, você leva um outro tipo de vida” (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Nesse sentido, além da falta da chance de evoluírem academicamente, também é preciso mencionar a escassez de suporte para a população trans. A falta de estruturas para auxiliar essas pessoas, de acordo com o que foi dito nas entrevistas, é vista em muitas esferas públicas: educação, saúde e trabalho. Parece não haver, em lugar algum, local que contemple o direito de serem o que são.

“Aí a pessoa entra, ela fica sofrendo microagressão, ela fica ouvindo comentário idiota e estúpido dos outros, ela não tem plano de saúde que atende ela, porque a nossa área de saúde não tá apta pra atender essas pessoas, ela não tem o nome social dela respeitado... Então, assim, a experiência, que é o que importa quando você está no mercado de trabalho, que é sobre, né, que a gente sempre brinca e fala que é o “salário emocional”, seu salário emocional não está valendo nada, comparado com o seu salário, né, de dinheiro mesmo. Então, você olha pra toda essa experiência 360° da pessoa, e é a pior possível no mercado. (...) Então, putz, a gente precisa custear a faculdade delas, sim, a gente precisa garantir que elas vão terminar a faculdade ou o ensino médio. A gente vai ter que ver no plano de saúde, quais são os médicos que atendem essa pessoa. A gente talvez tenha

que custear a cirurgia, sim, dessa pessoa, de retirada ou de colocada de seio, sabe? (...) como eu falei, os médicos, cara, eles não estão aptos pra atender, eles não estão. E quando você acha o médico, ele é particular e é 500 reais a consulta. Po, que pessoa trans tem isso, sabe? Então, no fim do dia, o mercado não está pronto pra receber (...)" (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

"É muito difícil dizer o que falta nesse momento, porque é uma questão que vem muito lá de trás, sabe... é o preconceito. Talvez as pessoas olharem para as pessoas trans que, por exemplo, não terminaram a escola e só descartar, sabe, ou... não sei, o mundo tá tão cruel, tão... tem muita coisa. Mas eu acredito que, com certeza, lá atrás... tem muita... tá muito estrutural, sabe, a questão do trabalho para pessoas trans." (ENTREVISTA 5 - CLÁUDIA)

Ademais, algumas informações dadas nas narrativas sobre a vida profissional dos entrevistados corroboram os dados apresentados nos tópicos de introdução do presente trabalho, como exibido nos trechos. Gabriela diz que já trabalhou em salões de beleza, e que sabe atuar como cabeleireira, maquiadora e manicure – assim como 13% das mulheres trans do município de São Paulo, que também são cabeleireiras. Além disso, ela também comenta que a maioria das pessoas trans que ela conhece pertencem ao nicho do trabalho informal, e, de fato, 58% das pessoas trans de São Paulo não exercem uma profissão com carteira assinada. Kimberly e Cláudia relatam o exercício da prostituição, tal qual 34% das mulheres trans do município; enquanto Kimberly reafirma o dado da dificuldade de um trabalho fixo e do trabalho sem registro, Cláudia traz o ingresso no mercado sendo atendente de uma rede de *fast-food*, categoria que também está em destaque entre as pessoas trans.

"Então, eu sempre trabalhei no salão das pessoas, na área da beleza eu consigo atuar em 3 áreas (...). As pessoas trans que eu conheço não conseguem entrar assim, normalmente, no mercado de trabalho. Normalmente, elas são inseridas em bicos, mão de obra temporária, ou elas procuram trabalhar por conta própria mesmo." (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

"Eu já trabalhei com prostituição, né... 12 anos... porque eu era uma pessoa leiga... (...) Eu tentava fazer bicos,

porém a gente não tinha muita visibilidade, né?”
(ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

“Eu acho que, como muitas outras pessoas, comecei trabalhando numa rede de fast-food... aos 16 anos, por ali. (...) E aí eu tive um período assim de dois meses bem... arditosos, assim, da alma, sabe? E foi onde eu comecei a trabalhar com sexo (...). Na verdade, eu não saí [do mercado do sexo], eu trabalho lá na *Empresa 2*, mas assim, ainda não completei um mês lá, então, até conversando um pouco lá, eles me adiantaram uma parte do meu salário, mas ainda, né, não deu para sobreviver e até hoje, eu estou em alguns aplicativos em alguns sites e faço alguns trabalhos”. (ENTREVISTA 5 - CLÁUDIA)

Dessa forma, os discursos trouxeram também uma carência de referências de profissionais no mercado. Não há alguém em quem possam se inspirar, e sentirem-se representados, esperando atingir objetivos como aquela pessoa atingiu. A falta de poderem se espelhar em alguém acaba atingindo a visibilidade de futuro e/ou mudança de vida, que se torna inexistente, já que não sabem o que esperar senão a própria realidade, que é só o que conhecem.

“Como você almeja chegar num lugar se você não tem exemplos de pessoas que estão nesse lugar? Pessoas iguais você que estão nesse lugar, né, de liderança e tal. (...) Então, eu tenho poucas referências, né? De pessoas que chegaram nesse lugar.” (ENTREVISTA 1 - VITOR)

“Quando eu te falei lá no começo que era solitário, é porque eu olho pro lado, e eu não vejo em nenhuma empresa, em nenhum lugar, pessoas trans em cargo de liderança como eu. (...) Hoje, óbvio, tem muito mais, a gente conhece mais pessoas trans se formando, graças a Deus. Mas assim, quantas pessoas trans estão no mercado de trabalho, quantas pessoas trans tão em cargos de liderança? Quantas pessoas trans estão sendo desenvolvidas? (...) Graças a Deus, a gente tem pessoas trans na política, sabe? Isso é muito importante, a gente ter em cargos importantes que representam a gente.” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

“(...) às vezes a gente acaba ficando naquele mundo que só existe entre a gente. Então, a gente não tem essa visibilidade de querer procurar outras coisas, porque a

gente já tá ali, já tá mais fácil. Então, a gente não se dedica tanto, como eu, fiquei 12 anos ali, para mim eu ia morrer ali, e minha vida ia ser ali.” (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

A partir dessa ausência de figuras de representatividade na comunidade, o que eclodiu dos participantes foi uma vontade/possibilidade de tornarem-se, então, referência para outras pessoas trans, e – por que não? – para as próximas gerações. Deve-se pensar, então, o quão significativo é uma pessoa trans trabalhando enquanto coordenadora de diversidade e inclusão, como é o caso de Leonardo; o quão significativo é uma pessoa trans atuando na conscientização e prevenção de ISTs (Infecções Sexualmente Transmissíveis), como foi com Kimberly, retomando o fato de que a maior parte da população trans trabalha no mercado do sexo.

“(...) eu gosto muito de diversidade, apesar de eu ter que ficar ensinando contra a minha vontade, eu me interessava muito por outras pautas, pra além da minha, então eu me interessava muito sobre ler sobre as pessoas negras, então “putz, como que começou essa história toda do racismo estrutural?”. Eu me interessava sobre as pessoas com deficiência, ficava vendo tudo isso... Aí foi quando eu falei: “quer saber? Eu vou trabalhar com diversidade e inclusão. É isso que eu quero trabalhar. (...) Então, putz, isso é muito legal, porque, pô, eu cuido da diversidade e inclusão na *Empresa 4*! É a única do Brasil. Sabe? Isso é muito relevante. Eu tenho um papel muito relevante de mercado, e mais do que isso. (...) Eu quero abrir as portas pras pessoas que vão vir depois de mim, né? Eu quero fazer diferente. (...) Eu fiz de tudo, depois de mim entraram várias pessoas trans na Empresa 4. Por quê? Porque é o cargo de influência. Né? Então, quando você tem um cargo alto, você tem a liderança comprada. Você consegue trazer essas pessoas, e dar oportunidades pra elas. E, hoje, são pessoas que performam muito bem. Quando eu converso com os gestores delas, eu falo “e aí?”, e eles falam: “nossa, putz, a gente está mudando a vida da pessoa”, sim. Porque você deu uma oportunidade pra pessoa, que vai fazer com que essa seja a oportunidade da vida dela. Então, o nosso papel aqui, como pessoas trans, assim, eu digo, que tão bem, né, na vida, na jornada de trabalho, mesmo não tendo sido fácil, é abrir portas pras outras que vão vir. (...) Então, putz, eu poder fazer um programa de jovens trans, eu poder fazer um programa de pessoas

negras em cargos de conselho, que é o cargo mais alto das empresas... É surreal, sabe?" (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

"Eu fui a primeira pessoa trans a entrar na empresa, e atuando durante cinco meses, né, dentro da base, junto com os supervisores, eu percebi a contratação de um homem trans, uma mulher lésbica, e dois gays. (...) E aí, eu tive que começar a demonstrar a elas que eu era travesti, e que elas poderiam ocupar esse lugar também. Então, tipo, eu comecei a entender que eu era uma referência a vida delas. Que elas poderiam mudar a trajetória, mudar o que a sociedade colocava através de uma oportunidade." (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

"Eu comecei lá como agente de prevenção, saí de lá como agente de prevenção, pelo CTA de São Miguel Paulista, eu fazia distribuição de insumos, tinha lubrificantes, preservativo, autoteste, aí falava sobre DSTs, né, e participava de algumas palestras". (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

Finalmente, tendo em vista todo o histórico desta pesquisa, é inevitável que possamos dar a devida importância aos projetos públicos sociais voltados para a população Trans e tão mencionados e essenciais neste trabalho, como o Transcidadania e o CRD, por exemplo, e às ONGs orientadas à população LGBTQIAP+.

"E aí depois, começando a procurar meus direitos dentro de centro de cidadania, ONGs preparatórias pra população LGBT, comecei a passar por alguns processos seletivos (...). A gente tem essa política pública que foi criada para os nossos corpos, o Transcidadania, mas, que muitas das vezes, as pessoas não entendem que ela vem como uma política pública de te levar a um caminho que você pode ocupar qualquer lugar, te ensinar a sua cidadania. Algumas meninas chegam a achar que isso é um reparo do Estado, e não é só um reparo do Estado. É te capacitar, te mostrar que você pode ocupar (...). Eu acredito que não só ajudar, eu acredito que com o trabalho que o Centro de Referência faz, fora as oficinas, as rodas de conversa, o Chá com as Trans, mostrar pra ela o empoderamento de que uma mulher trans ou travesti pode conquistar, mostrar o caminho é o essencial (...)" (ENTREVISTA 3 - GABRIELA)

“Depois que eu concluí meus estudos e participei de um projeto social, que é muito bom, né? Que faz com que a gente saia desse meio, que é o Transcidadania, aí eu não fui mais [para a prostituição], que foi durante dois anos, que foi o primeiro, o segundo e o terceiro ano, e lá também eu fiz alguns cursos, né?” (ENTREVISTA 4 - KIMBERLY)

“Já entrei numa ONG, que, ao mesmo tempo que trabalhava lá, na parte administrativa, eu também morava na ONG. Então, assim, havia uma edícula aos fundos da casa, né, que era o escritório (...). Eu fazia terapia com um psicólogo numa UBS onde eu morava, e aí ele me indicou o CRD Brunna Valin, né, na Major Sertório, para a questão da retificação dos documentos. E aí, enfim, super me acolheram lá, e eu descobri outras atividades dentro do CRD (...)” (ENTREVISTA 5 - CLÁUDIA).

Então, constata-se, assim, a fragilidade que existir enquanto uma pessoa trans carrega. Se a angústia é condição que constitui a existência humana, e o *Dasein* (ser-aí) angustia-se simplesmente por estar e ser-no-mundo (HEIDEGGER, 1986, *apud* WERLE, 2003), toda a soma de angústias e violências a mais enfrentadas pela população trans, principalmente no mercado de trabalho, implicam numa existência fadada a um constante resistir.

5 Conclusão: existir é resistir

“Então, hoje, o mercado não está pronto, tá? Isso eu falo como diversidade como um todo, mas principalmente na pauta trans. A pauta de diversidade, ela é muito incipiente no Brasil.” (ENTREVISTA 2 - LEONARDO)

Retomando o que foi exposto no início do trabalho, reitera-se, então, a importância do trabalho, enquanto forma de sobrevivência e autonomia. Sabia-se, de antemão, através de dados de estudos anteriores, que o mercado de trabalho formal não é e nunca foi uma realidade para a maioria da população trans, que se concentra, em maior parte, no mercado do sexo e em serviços do setor terciário. Tendo isto como base, propôs-se investigar como se dá a experiência desse público, uma vez no exercício de uma atividade remunerada.

Depois de termos traçado um panorama geral da população trans no Brasil e no município de São Paulo, delineou-se as características das vivências dessas pessoas também na pandemia e o que se tem sobre a saúde mental delas. Ressaltou-se, em seguida, aspectos do pensamento fenomenológico, norteador deste estudo, e o método de análise: o hermenêutico, em que reunimos os conteúdos em Unidades de sentido e Constelações.

Com base na coleção de biografias aqui reunidas, pôde-se aprender, então, como é a vivência das pessoas trans adultas no mundo do trabalho: ela é possível, mas é tão – ou mais – complicada quanto qualquer outra jornada que se faz estando fora dos padrões sociais, com a adição, neste caso, de um padrão capitalista. O método fenomenológico de análise me permitiu observar as vivências das participantes de maneira horizontal, a partir do entendimento de um corpo que vai além de um corpo físico, mas um corpo capaz de nos fazer ser-no-mundo e nos expressarmos conforme queremos nos mostrar, e que é, também, o que nos permite exercer o ponto chave de toda esta investigação: o trabalho, seja ele como for.

As pautas que surgiram nesta pesquisa revelam que o problema da dificuldade de inserção no mercado não tem início somente na vida adulta, mas, sim, no período escolar, que, se atingido, pode tornar-se aversivo, impondo como única saída a evasão. O preconceito e o julgamento ao “diferente” é estrutural. Além disso, a autoimagem e a

preocupação com a estética perpassam toda a trajetória, não só profissional, mas de vida dessas pessoas, que se vêem forçadas socialmente a preocuparem-se ainda mais com o que expressam ou deixam de expressar.

Em meio a tantas transformações complexas de uma transição, a preocupação em conseguir um emprego, por conta de sua identidade de gênero, não deveria ser um fator agravante neste processo. Neste caso, como o é, a existência de plataformas específicas para a contratação de pessoas trans é e deve ser utilizada como atenuante, entendendo que não é uma garantia de uma inserção pacífica no mercado de trabalho, mas sim uma possibilidade a mais.

Levantou-se, nesta investigação, que, ao contratar um novo funcionário, uma empresa, mesmo que inconscientemente, espera uma pessoa cis. Não questiono, então, o porquê disso, já que sabemos de todo o fator binário engessado do sistema. Questiono, porém, qual o grande receio da organização em deparar-se com uma pessoa trans. Prejuízo funcional? Medo do diferente? Diferente de que?

Além disso, a apresentação do conceito da passabilidade é de extrema relevância, e talvez a palavra-chave deste estudo: seria a passabilidade a chave de acesso para o mercado de trabalho? A forma mais possível de conseguir um emprego é se igualando a algo que não são, e torcendo para que todos acreditem que você corresponde aos estereótipos do gênero que lhe foi atribuído ao nascer? As cinco pessoas entrevistadas nesta pesquisa têm passabilidade, mas e se não tivessem? O que mudaria no exercício do trabalho?

Ademais, a falta de habilidade por parte das organizações na inclusão (e não só na contratação) dessas pessoas é notável. Todos os entrevistados trouxeram situações em que passaram por preconceitos e violências nesse contexto. É preciso que haja a naturalidade nas relações, sem que sejam montadas situações que levem ao constrangimento da pessoa, porém que ressalte, sim, que há, naquele espaço, pessoas trans, e que vai continuar a haver. A diversidade é um tema recente, porém que deve ser cuidado, para que não seja totalmente submetida ao capitalismo, visando apenas o lucro e nada mais.

Foi possível concluir que a jornada da pessoa trans em toda sua magnitude é, num geral, solitária. O fato de essas pessoas, por vezes, não conseguirem ao menos

imaginar-se ocupando outros espaços, outros contextos e outros trabalhos é derivado direto do que foi ensinado a elas socialmente: que só o padrão é certo e tem lugar.

Há, ainda que poucos, pontos positivos de alguns marcos na trajetória profissional dessas pessoas. Isso nos faz crer que a caminhada para uma maior inclusão verdadeira dessas pessoas no mercado, e para a extinção da transfobia, tem surtido efeitos ao longo dos anos, avançando consideravelmente, mesmo que seja a passos de formiga.

Resta dizer, assim, que esta pesquisa reafirma em si mesma sua relevância: é necessário dar luz às passagens e histórias dessa população; dar escuta e local de fala – tal qual objetiva a Psicologia – a essas pessoas sistematicamente invisibilizadas e que têm tanto a dizer. Espera-se, então, da maneira mais positiva e utópica, que estejamos caminhando ao encontro de uma sociedade mais aberta, e um mercado de trabalho mais justo e acessível para todos.

6 Referências

BAGAGLI, B. 3 Verdades mais importantes sobre a saúde da população trans. Medium, 2021. Disponível em: <https://biapagliarinibagagli.medium.com/3-verdades-mais-importantes-sobre-a-sa%C3%BAdade-da-popula%C3%A7%C3%A3o-trans-2ba50dc0bd23>. Acesso em 15 de abril de 2021.

BENEVIDES, B. Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. 1. Brasília: Distrito Drag, ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 2022.

BENEVIDES, B. Dossiê: Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022. 1. Brasília: Distrito Drag, ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), 2023.

BENEVIDES, B. Brasil lidera consumo de pornografia trans no mundo (e de assassinatos). Revista Híbrida, 2019. Disponível em: <https://revistahibrida.com.br/brasil/o-paradoxo-do-brasil-no-consumo-de-pornografia-e-assassinatos-trans/>. Acesso em 25 set. 2022.

BESSAS, A. Uma vida em luta: o envelhecer de mulheres trans e travestis. O Tempo, 2020. Disponível em: <https://www.otempo.com.br/interessa/uma-vida-em-luta-o-envelhecer-de-mulheres-trans-e-travestis-1.2307320>. Acesso em: 25 set. 2022.

CABESTAN, P. Ser si-mesmo: abordagem fenomenológica da autenticidade e da inautenticidade. **Winnicott e-prints**, São Paulo, v. 5, n. 1, p. 1-16, 2010. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-432X2010000100004&lng=pt&nrm=iso. acessos em 30 maio 2023.

CAMPOS, M. Uma fenomenologia do corpo. **Psicol. Educ.**, São Paulo, n. 45, p. 95-99, dez. 2017. Disponível em http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752017000200010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 12 maio 2023. <http://dx.doi.org/10.5935/2175-3520.20170021>.

CANAL FUTURA. Por que transexuais não chegam à terceira idade? Youtube, 31 ago. 2017. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xesyTyjzZ7A>. Acesso em: 25 set. 2022.

CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa. São Paulo, 2021.

CHINAZZO, Í. et al. Impacto do estresse de minoria em sintomas depressivos, ideação suicida e tentativa de suicídio em pessoas trans. **Ciência & Saúde Coletiva** [online]. v. 26, suppl 3 [Acessado 14 abril 2023], pp. 5045-5056. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.3.28532019>>. ISSN 1678-4561. <https://doi.org/10.1590/1413-812320212611.3.28532019>.

FERREIRA, G.; AGUINSKY, B. Movimentos sociais de sexualidade e gênero: análise do acesso às políticas públicas. **Revista Katálisis**, v. 16, n. 2, p. 223–232, jul. 2013.

FONTANA, C. A EVOLUÇÃO DO TRABALHO: DA PRÉ-HISTÓRIA ATÉ AO TELETRABALHO. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, São Paulo, v7, n7, p. 1155-1168, jul. 2021. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/view/1759/736>.

FURTADO, O.; GOMES, J.; TEMPS, R. Capítulo 11: Trabalho, subjetividade e saúde mental dos trabalhadores. In: SILVEIRA, M. (org); GARDIM, N. (org); YANO, S. (org). **ASPECTOS PSICOSSOCIAIS E SUSTENTABILIDADE EM ORGANIZAÇÕES**: Saúde, Segurança e Qualidade de Vida no Trabalho. 1. São Paulo: CEDET – Centro de Desenvolvimento Profissional e Tecnológico Ltda, 2014, cap. 11.

GOMES, J. O canavial como realidade e metáfora: leitura estratégica do trabalho penoso e da dignidade no trabalho dos canavieiros de Cosmópolis. 2010. Tese (Doutorado) – Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010.

GOTARDI, F. PEREIRA, M. Inclusão da população trans na cidade de São Paulo e o programa Transcidadania como política pública de apoio à empregabilidade. Tese (Mestrado em Gestão e Políticas Públicas) – Escola de Administração de Empresas de São Paulo, Faculdade Getúlio Vargas. São Paulo, 2021.

GRIGORI, P. A cada 10 assassinatos de pessoas trans no mundo, quatro ocorreram no Brasil. **Correio Braziliense**, Brasília, nov. 2021. Disponível em:

<<https://www.correiobraziliense.com.br/brasil/2021/11/4963887-no-mundo-a-cada-10-assassinatos-de-pessoas-trans-quatro-foram-no-brasil.html>>.

LIMA, A., org. A relação sujeito e mundo na fenomenologia de Merleau-Ponty. In: **Ensaio sobre fenomenologia: Husserl, Heidegger e Merleau-Ponty [online]**. Ilhéus, BA: Editus, 2014, pp. 77-102. ISBN 978-85-7455-444-0. Available from SciELO Books.

LOPES, P. MELO, L. RIBEIRO, C. TOLEDO, V. Experiences of families of adolescents with gender incongruence in the light of the Calgary Models for Families. **Rev Esc Enferm USP**. 2022;56:e20220027. <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0027>

MARINHO, S.; ALMEIDA, G. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais**, Goiânia, v22, n1, p. 114-134, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70361437008>.

MODESTO, E. Transgeneridade: um complexo desafio. **Via Atlântica**, São Paulo, n.24, p. 49-65, dez. 2013. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/viaatlantica/article/view/57215/99115>.

MONTE, F. Transexualidade, Tendência Atualizante e Terapia Afirmativa: o clássico e o contemporâneo nas questões de identidade de gênero e sexualidade no processo terapêutico. Orientadora: Marísia Oliveira Silva. 2020. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Psicologia, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa. 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18049>. Acesso em: 13 maio 2023.

NASCIMENTO, M. de M. **Filosofia e envelhecimento**: contribuições da obra “Sein Und Zeit” de Martin Heidegger para a área da gerontologia. **Corpoconsciência**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 109-116, 2019. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/corpoconsciencia/article/view/8384>. Acesso em: 17 maio. 2022.

OKA, M.; LAURENTI, C.. Entre sexo e gênero: um estudo bibliográfico-exploratório das ciências da saúde. **Saúde e Sociedade**, v. 27, n. 1, p. 238–251, jan. 2018.

PEREIRA, A. Evolução do trabalho e o trabalho em tempos globalizados. Tese (Iniciação Científica em Pedagogia) - Centro de Educação, Comunicação e Artes, Universidade Estadual de Londrina. Londrina, 2016.

ROHM, R.; LOPES, N. O novo sentido do trabalho para o sujeito pós-moderno: uma abordagem crítica. **Caderno EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v13, n2, p. 333-345, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/17179/44898>.

SALABERT, D. Os impactos da pandemia na população trans. **Nexo Jornal**, Belo Horizonte, 21 de maio de 2021. Disponível em: <https://www.nexojornal.com.br/colunistas/tribuna/2021/Os-impactos-da-pandemia-na-popula%C3%A7%C3%A3o-trans>. Acesso em: 14 de maio de 2023.

SANDER, V. Pensar o sexo e o gênero. **Cadernos Pagu**, n. 52, p. e185221, 2018.

SANTOS, T. Relações sociais de sexo: uma apreensão estrutural. **Serviço Social & Sociedade**, n. 145, p. 132–151, set. 2022.

SILVA, J.; LOPES, R.; DINIZ, N. Fenomenologia. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 61, n. 2, p. 254–257, mar. 2008.

SILVA, R.; OLIVEIRA, W. O MÉTODO FENOMENOLÓGICO NAS PESQUISAS EM SAÚDE NO BRASIL: UMA ANÁLISE DE PRODUÇÃO CIENTÍFICA. **Trabalho, Educação e Saúde** [online]. 2018, v. 16, n. 3 [Acessado 13 Abril 2023], pp. 1421-1441. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00162>>. ISSN 1981-7746. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00162>.

SZYMANSKI, L.; SZYMANSKI, H.; FACHIM, F. L.. Interpretação como des-ocultamento: contribuições do pensamento hermenêutico e fenomenológico-existencial para análise de dados em pesquisa qualitativa. *Pro-Posições*, v. 30, p. e20180014, 2019.

SZYMANSKI, L. SZYMANSKI, H. A pesquisa na perspectiva fenomenológica: uma proposta dialógica e colaborativa. *In*: MELO, F. SANTOS, G. (org). *Psicologia Fenomenológica e Existencial: Fundamentos filosóficos e campos de atuação*. São Paulo: Manole, 2021, p.240-261.

WERLE, M. A. A angústia, o nada e a morte em Heidegger. **Trans/Form/Ação**, v. 26, n. 1, p. 97–113, 2003.

7 Anexos

7.1 TCLE

https://drive.google.com/file/d/13i3AfFUbdq8nr7TtDF4-tkwMLrFoLGVb/view?usp=drive_link

7.2 Tabela de análise das entrevistas

https://drive.google.com/file/d/1PDdzjG4rdRatdNHzs43uF0T5WFCV5Nde/view?usp=drive_link

7.3 Entrevista 1 - VITOR:

E: Qual é a sua trajetória no mundo do trabalho?

V: “Pra mim, o mundo do trabalho começou na faculdade, né. Só que a minha transição aconteceu depois da faculdade. Então eu tive essa vivência no mercado antes da transição, durante meu processo de entendimento, e agora, dentro do mercado mesmo, como uma pessoa trans. Então, eu saí da faculdade começando a transição. Terminando o TCC que eu comecei a transição, no caso. E aí foi justamente uma questão que surgiu quando eu falei com os meus pais também, e tanto em terapia, né, que eu falava bastante sobre essa preocupação, né, de tipo.... Como vai ser ser trans no mercado, né? Eu sou recém-formado, o mercado já não tava lá aquelas coisas... Então, tinha esse medo ali, né? De como seria ser uma pessoa trans no mercado de trabalho. Mas... eu parei um pouco, né, na época, eu tava com muita coisa na cabeça, o TCC é uma fase difícil, né... cê tá vivendo isso (risos). Então, eu já tava me entendendo como trans, eu queria começar a hormonização e tal, porém eu tinha muita coisa pra lidar, né. Isso de arrumar emprego... Eu tava trabalhando na época, mas era um trabalho péssimo, eram umas pessoas, tipo, com uma cabeça muito fechada, eu tava odiando o lugar que eu tava trabalhando...”

“Eu sempre fui uma pessoa muito ativa na faculdade, eu participava de tudo... Só que essa fase aí da transição, né, pegou. Pega bastante, eu fiquei com muita dúvida, assim... E aí no TCC eu tava num emprego que não tava muito legal, já tava com o TCC na cabeça e ainda queria começar a transição, né. Então quando eu contei pros meus pais, o primeiro medo deles foi, tipo... “meu, cê tá se formando, como vai ser pra você arrumar emprego?”. Porque esse emprego que eu tava era muito chato, e aí eu pedi demissão (risos). Eu odiava, odiava trabalhar lá e aí eu pedi demissão, e aí eu tinha que pensar: “meu, tô formado, desempregado e ainda vou fazer a transição, né. Então, como vai ser essa reinserção no mercado?”. E então, eu esperei acabar o TCC pra fazer a transição, e aí felizmente eu achei a Trans Emprego, na época, eu não sei se você conhece a plataforma, que dá emprego pras pessoas trans, e aí eu encontrei um pessoal aí do meu trabalho pela plataforma. Então, pra mim foi um certo alívio entrar por aquela plataforma porque eu, assim... Na transição, a gente vai passando por algumas fases, né. Então, num primeiro momento, eu quero falar o menos possível, porque eu tô ainda muito preocupado com o julgamento das pessoas em relação a transição, então... Eu ainda não tinha nome social nos meus

documentos, porque eu nem sabia direito como funcionava isso, era tudo muito recente... Meus amigos tavam adaptando o nome ainda, minha família nem sinal de adaptar, eles tavam tentando entender muito... Então, o mercado de trabalho, pra mim, nessa questão de nome e vivência como um homem na sociedade, pra mim era tudo muito novo, e eu tava com muito medo de como isso ia acontecer. Então, assim, veio uma tranquilidade, de... assim, as pessoas sabem que elas estão contratando uma pessoa trans. Elas foram em busca dessa pessoa, então, tipo, na minha cabeça foi uma tranquilidade de saber que eram pessoas que estavam preparadas para não me constranger se vissem o meu nome social ali no documento, eu sabia que iam respeitar, então... conseguir emprego através dessas plataformas é muito acolhedor, né. Porque é isso, eles não estão contratando uma pessoa... E quando eu digo assim, geralmente o mercado contrata pessoas e está no inconsciente que vai ser uma pessoa cis, né? Não vem essa possibilidade de ser uma pessoa trans que você tá contratando. Então, saber que eles foram atrás de já ter essa consciência: "ó, é uma pessoa trans", já me dava uma certa tranquilidade, assim. E chegando no trabalho tava no início da hormonização, então, o meu rosto ainda não tinha passado por todas as mudanças que eu me sentia confortável... Teve... Isso de, tipo, era um ambiente totalmente novo, eu não conhecia ninguém, e acho que é legal eu falar isso de: a transição, a gente vai montando o nosso caráter, né, a gente vai montando a nossa confiança, reconquistando isso, né. Então, foi um desafio pra mim. Tanto profissional quanto pessoal, sabe?"

"E acho que eu nunca passei nada na empresa, felizmente. Teve um comentário, assim, mas depois a pessoa já se tocou e aí, tipo, deu uma... (risos). Mas, assim, felizmente, foi um ambiente muito legal pra eu trabalhar, muito mesmo."

"Eu acho que se eu não tivesse achado a plataforma [Trans Emprego], eu acho que traria muito mais angústia. Eu acho que os desafios seriam maiores, bem maiores. A insegurança, né. Porque assim, atualmente eu sou a única pessoa trans na empresa, então eu acho que se eu tivesse entrado em outro cenário, outra empresa em que eu fosse a única pessoa trans, acho que a angústia aumentaria, assim, sabe. Tipo, "eles me contrataram e talvez não saibam que eu sou trans, ou não vão saber lidar e eu ainda vou ser a única pessoa, e talvez, se eu precisasse de alguém pra me defender eu ia demorar muito mais pra sentir que eu tinha um espaço, uma abertura ali pra falar, né, de qualquer coisa que acontecesse. E nessa empresa é o contrário, eu sinto que eu tenho um lugar ali pra falar."

"Eu tava lendo um negócio, né, sobre um podcast, na verdade, é sobre mulheres assim, mas eu acho que muita coisa se encaixa pra vivência trans, sabe. De tipo assim, "como você almeja chegar num lugar se você não tem exemplos de pessoas que estão nesse lugar?". Pessoas iguais você que estão nesse lugar, né, de liderança e tal. E acho que hoje eu percebo isso, eu conheço pouquíssimas pessoas... Na verdade eu não conheço nenhuma pessoa no mercado de trabalho que seja trans. As pessoas trans que eu conheci na minha vida foram um menino na faculdade, que inclusive foi um amigo meu que eu conversei muito pra fazer a transição antes de fazer a transição, e os outros meninos eu conheci todos pelo Instagram... todos, todos, todos. Eu nunca conheci ninguém ali assim, no dia a dia, na vida, e muito menos no mercado de trabalho. Então eu tenho poucas referências, né? De pessoas que chegaram nesse lugar. E eu ainda acho que eu tenho um privilégio, assim, pela minha classe social. Eu tenho uma vida estável financeira e tal, mas mesmo assim, eu não encontro pessoas, né. Mas não sei, eu tenho essa chance de chegar... Eu vejo uma melhora assim no cenário, né, até pela Trans Emprego, assim, vejo o número, né, que a empresa traz, dá uma certa esperança, mas a gente ainda vê números muito pequenos, né, de pessoas, assim, socialmente bem."

"Eu acho que, assim, no meu curso, pelo menos, era muito legal. Eu acho que, assim... Eu comecei a ficar com meninas também na faculdade. Foi nessa época que eu me aceitei ali, a "primeira saída do armário"

que eu chamo (risos). E aí, tipo, foi justamente pela vivência na arquitetura que eu comecei a me sentir minimamente à vontade, que eu comecei arquitetura nessa época, né? E aí o pessoal da arquitetura fala muito sobre vivência na cidade, minorias, né, e como construir a cidade para essas pessoas. Então, eu me senti muito acolhido assim, nesse sentido. E aí, depois que eu fui para o design, eu já... na arquitetura ainda, eu pensava muito sobre, mas eu ainda não tinha coragem de falar pra ninguém... nem com a minha terapeuta na época, eu não falava. E aí depois que eu saí da arquitetura e fui pro design, eu tinha começado a fazer terapia, tomar remédio, que eu entrei numa depressão, tipo, muito profunda, muito mesmo, assim. E meus amigos eram muito de boas, mas eu não falava com ninguém. Eu comecei a pesquisar no YouTube, o Lucas do @transdiario, não sei se você conhece esse canal, Lucca Najar e tal, e aí eu comecei a pesquisar. Mas era muito solitário. Eu não falava com ninguém, assim. Nem com a minha terapeuta eu conseguia falar. E aí teve um amigo meu no design, que ele fez a transição. E aí chegou até mim essa informação, e aí eu falei "meu Deus, é o meu momento!", e aí eu puxei ele assim e falei "amigo do céu, me conta esse babado aí que eu preciso saber como que é isso. Eu pensei várias vezes, mas tipo, eu não tenho a mínima ideia de como é isso, de como eu tenho a certeza de que é isso que eu quero".

E assim, quando as pessoas falam, né, geralmente a gente vê muito mais coisas ruins, eu acho, então, tipo, eu conhecia muito vídeo de pessoas que destransicionaram, e aí tipo "pô, você tem certeza mesmo desse processo?", então me colocava muito em dúvida, assim. E era uma decisão muito grande para eu tomar sozinho, mesmo sendo uma decisão que só eu posso tomar. Que não é uma decisão, né, no caso. Mas durante o processo, vem tudo isso na cabeça. E quando eu vi ele, eu falei "meu, agora eu tenho uma pessoa na minha frente que está fazendo isso", já tem os questionamentos mais organizados, né? E aí eu comecei a conversar com ele e tal, e perguntar tudo o que eu podia. E aí eu tive certeza assim, depois que eu conversei com ele."

"Mas a gente não falava muito sobre [trabalho]. Eu acho que no começo, né, tanto a gente quanto as outras pessoas... Eu tinha muito medo, assim, de ficar perguntando muitas coisas pra ele, sabe, tipo... Eu tinha muitas dúvidas, mas acho que eram mais pessoais e não das barreiras do futuro, sabe? Porque na época isso não me importava. Tanto que quando meus pais me perguntaram isso, eu fiquei tipo "e daí se eu não arrumar emprego? Você quer que eu seja triste pelo resto da minha vida?". Tá ligado? Tipo, eu falei "isso aí eu dou um jeito, sabe?", não é a questão que eu pensava, é tipo pra mim, eu preciso só arrumar meu psicológico e viver minha vida sendo feliz. Então, nem começou a passar isso muito no começo. Aí depois, durante a transição, que eu já tinha tirado uma barreira da minha frente, né? Depois da hormonização. Eu comecei a olhar para os outros problemas que me traziam medo, né? Que daí é emprego, sociedade em geral. Então é na época, nem veio isso na cabeça para eu conversar com eles, sabe?"

"Foi uma preocupação [dos pais], mais do meu pai, acho que minha mãe estava muito digerindo a transição em si. Ela estava tipo "ah, a gente vai lidar primeiro, e depois a gente lida com isso". Mas meu pai na hora, ele "mas e emprego, você já viu como vai ficar isso?". E na hora assim, eu não falei nada, mas eu lembro que deu um sentimento muito ruim para mim, de tipo... É isso? É com isso que você tá preocupado? É o dinheiro que vale para você? Sabe, na minha cabeça, era isso. Mas eu nem estava ligando pra essa questão [trabalho] muito, no começo."

"A gente não pode esquecer do recorte, né, também. Eu tinha essa oportunidade, assim, eu tinha uma boa relação com as pessoas da faculdade também, então, eu acho que eu tinha muita gente pra me ajudar caso acontecesse alguma coisa e condição, né, se eu sofresse alguma coisa no mercado de ter uma resposta, né? Até pedir pros meus pais uma ajuda assim. Lançar um processo, tomar uma atitude e ter esse acompanhamento psicológico que eu tenho. Então, eu acho que muda muito, sabe, tudo isso. E

assim, hoje eu estou há um ano já em hormonização, né? E eu penso, se eu saísse da empresa que eu estou, eu acho que eu tenho muito mais confiança hoje para entrar em outra empresa? E independente, assim, acho que se eu sofrer algum tipo de preconceito, eu acho que eu tenho muito mais força hoje para bater de frente, sabe? Uma coisa que eu não tinha no começo da transição. Então eu acho que tem muito isso também, sabe? A época que você está, e que fase você está da transição. Porque acho que no começo, o peso psicológico é muito mais difícil, as pessoas tão adaptando ainda. Eu acho que, nossa, é muita coisa para lidar, sabe? E aí, às vezes, nem tem psicológico para dar o seu melhor no trabalho, sabe? Então, acho que tem isso também, né? Da energia que você vai ter para focar na sua vida no mercado, né? É, e acho que é isso.”

7.4 Entrevista 2 - LEONARDO:

E: Qual é a sua trajetória no mundo do trabalho?

L: “Bom, eu comecei a fazer publicidade na PUC, né? Então, eu me formei em publicidade, e quando eu me formei, eu... na verdade, um pouquinho antes, né? No primeiro ano de faculdade eu comecei a trabalhar já. Então, eu comecei a trabalhar dentro do mercado, e o mercado publicitário, ele é um mercado um pouco mais desconstruído, ele é um pouco mais tranquilo, né? Então, eu sempre vi à minha volta principalmente pessoas da comunidade LGBT. Era muito comum isso acontecer na área da comunicação, né? Eu não sei te dizer exatamente o porquê disso, mas eu sei que é uma área que tem bastante pessoas LGBT. Então, desde os primórdios, assim, eu me sentia muito à vontade no ambiente de trabalho, né? Então, eu lembro que meus primeiros empregos, eu trabalhava sempre com pessoas assim, tinha muito homem gay principalmente, né? Eu acho que ainda tem muito essa discrepância de quando a gente fala de LGBT, os homens gays, eles são os que mais acessam os lugares. Principalmente porque eles são homens, né? Então, a gente tem isso acontecendo. E principalmente os homens brancos, né? Homens brancos e gays são os que mais acessam. Então eu tinha muito contato com esses homens. Muito, mas muito mesmo. Meu primeiro estágio foi na *Empresa 1 [editora]* (...), e... putz, eu tinha um chefe gay e um par gay, sabe? Eram dois homens. Então, era muito comum. E o resto das mulheres, elas eram cis, brancas, héteros, sabe? Porque era muito esse mundo, né? Da bolha de *Empresa 1* e da comunicação. Logo depois eu fui pra agência de publicidade, então quando você entra na publicidade, você tem vários lugares que você pode trabalhar, né? Eu fui primeiro pra veículo, que é onde você veicula, então, a editora é uma revista que você veiculava, depois eu fui pra agência de publicidade trabalhar na área de atendimento. Era muita mulher. Muita mulher mesmo, e muito LGBT também, dentro da agência, mas dentro da minha área de atendimento era muita mulher, branca, cis, hétero, né? E me lembra muito, eu costumo dar referência que era a Miranda de “O Diabo veste Prada” (risos). Eram essas as diretoras. Era bem esse perfil. E aí, logo em seguida, eu fui pra uma editora também. Estava trabalhando lá, e foi logo que eu entendi... eu já estava aí no último ano da faculdade... Que foi quando eu entendi, tinha acabado de me formar, que eu era uma pessoa trans. Eu comecei a ter contato com isso, e o meu contato com essa pauta foi através de uma pessoa da PUC. Então, quando eu estava na faculdade, eu tive uma bixete, que era a Felicious, não sei o quanto você conhece ela, mas a Fê, ela foi uma pessoa que levou muita voz pra essa pauta, né? Então, eu lembro no trote dela, ela chegando e falando “putz, faz um cropped em mim?”. Né? E, até então, a Fê era um homem gay. E a gente “po, lógico, é claro”, a gente foi lá e fez. E ela fala que aquilo foi um marco pra ela, porque ela tinha um ambiente da casa dela, tudo isso, né, o ambiente que ela frequentava, e que não permitiam que ela pudesse ser ela. E eu acompanhei toda a transição da Fê, e a transição dela era uma transição que era dela, é individual... eu acho que isso é uma coisa muito importante quando a gente vai falar da pauta trans, pra depois entrar no mercado de trabalho pras pessoas trans: a pauta ela é muito individual, no sentido de cada um tem uma jornada, né? Então

cada transição é uma transição, e ela é uma jornada muito individual, e eu acho que isso é uma informação importante de se dizer. Então, eu olhava pra Fê, e eu não me identificava com ela, mas eu entendia um pouco como ela se sentia, porque desde que eu era criança, eu sempre me vi como um menino. E aí eu entendi que eu era uma menina quando eu entrei na puberdade. E aí eu falei “putz, não estou feliz, não estou confortável com o meu corpo, não me sinto bem”. Então assim, pra mim foi uma quebra. Sabe? Porque a vida inteira eu achava que eu era um homem, depois “putz, a sociedade falou que eu sou uma mulher” e eu não me senti tão confortável. Quando eu cheguei nesse final de faculdade, já tinha entregado o TCC, e eu continuava frequentando a PUC, porque eu dava monitoria, né? Então, eu ajudava uma professora a dar aula lá de mídia, que era na época que eu trabalhava, e eu continuava vendo a Fê. E aí teve um dia que eu cheguei pra ela, e eu falei “putz, Fê, eu não tô me sentindo bem comigo e tal”. E ela falou: “olha, eu não posso te dar a resposta. Só você vai achar essa resposta. Mas o que eu posso te dizer é leia sobre, vá atrás. Vá ver informação”. E o meu principal medo... era o mercado de trabalho. O meu maior medo era o mercado de trabalho. O mercado de trabalho não me aceitar, eu não conseguir exercer a minha profissão, eu não conseguir me bancar, né? Então eu lembro muito bem que, quando eu conversei com a Fê, eu estava nessa empresa, que era uma empresa familiar, extremamente tradicional... e eu sabia que eu ia ter que escolher entre a minha transição e a minha carreira. E aí eu falei: “passei muitos anos sem entender quem eu era e o que eu queria na minha vida, então agora que eu entendi, eu não vou abrir mão disso. Não vou abrir mão de mim”. E foi quando eu falei: “bom, é isso aí, vou pedir as contas”. E aí quando eu pedi as contas, uma semana depois, me ligaram, falando que eram de uma consultoria que era especializada em ajudar pessoas LGBT a se colocarem no mercado, e era uma pessoa que sabia que eu era uma pessoa trans, só que assim, eu ainda não tinha falado isso abertamente ainda. E eu falei “nossa, que doideira, né?”. E eu falei “bom, tudo bem”. Participei do processo seletivo, e eles estavam querendo contratar a primeira pessoa trans. Foi na *Empresa 2 [fabricante de eletrodomésticos]*, né, e aí eu falei “bom, beleza, tranquilo”. Quando eu cheguei lá, é aí que começa, né, a jornada. Eu não tinha começado a me hormonizar, eu não tinha ainda um nome, né, que eu me identificasse, eu ainda usava [apelido], sempre usava [apelido], né, tanto que eu cheguei até a pensar em deixar meu nome como [apelido] porque já me chamavam de [apelido], e aí... foi muito complicado, né? Porque assim, o mercado não estava pronto. O mercado não está pronto pra atender pessoas trans e pra ter essas pessoas lá dentro. Então, eu fui a primeira pessoa e com certeza fui a última, tá? Eu consigo dizer isso com todas as letras, porque eu conheço o ambiente, e não era um ambiente propício pra quem não tivesse uma estrutura, principalmente psicológica. Então eu lembro muito, que quando eu decidi fazer minha transição, a primeira... o primeiro passo que eu dei foi: “eu vou procurar uma psicóloga especializada, que atende pessoas trans, pra poder me suportar”. Por quê? Porque se eu pegar qualquer psicólogo, pode ter alguém que vai querer me convencer de que não é isso, pode ter, enfim, mil coisas... eu sou uma pessoa que eu faço terapia desde que eu tenho cinco anos de idade, porque eu dei muito trabalho pros meus pais. Justamente por isso, porque desde pequeno eu me identificava dessa forma. Meus pais falavam “po, não é possível, tem alguma coisa com esse menino, né? Não é normal”. E aí eles me levaram pra terapia. Então, por muito tempo, eu fiz a mesma psicóloga, dos 5 aos 15. Aí eu parei nesse período, e eu falei: “putz, eu não quero voltar com ela, eu não vou voltar” e aí foi assim que começou a minha jornada. Eu falei: “vou procurar um psicólogo porque eu sei que isso vai me ajudar”, e eu estou com ela até hoje, porque eu falo que isso é uma coisa que eu não abro mão. Não abro mão da minha terapia porque me ajudou muito a entender a minha maturidade com cada passo que eu ia dar, né? E o que eu queria e o que era bom pra mim. E aí eu cheguei na *Empresa 2* e a M., que é minha psicóloga, me ajudou muito a ir enfrentando tudo isso. Por que o que acontecia? Eles queriam me incluir, mas eles não me incluíam. Então era tipo assim: “ah, tá bom, o Leonardo está aqui”, e aí o Leonardo virou o chaveirinho da *Empresa 2*, né? Então, eu era obrigado, mesmo não sendo diretamente obrigado, a ficar ensinando, eu era obrigado a ficar corrigindo, eu tinha que passar por situações onde as pessoas ficavam fazendo comentários do meu corpo, e eu ouvia de tudo isso, eu sabia de tudo isso. Né? Então, foi muito complicado, porque era isso: Eu realmente não fui incluso como eu deveria ter sido. Eu já trabalhava no mercado há muito tempo e eu não

via meu desenvolvimento acontecendo. Sabe? Eu falava: “po, não é possível, eu trabalho pra caramba, me esforço muito, estou aqui nessa área...”. Eu lembro que eu cheguei, e a minha chefe direta, ela estava de licença-maternidade, e pensa, você entrar numa área que você não conhece nada, nem ninguém, ninguém, não tinha ninguém pra me ensinar, e eu fui fazendo e eu trabalhava muito, muito, muito, eu fiquei dois anos lá, eu nunca fui promovido. Nunca. E aí eu falei “cara, não, não é isso que eu quero pra mim”, sabe? Quando eu estava chegando no segundo ano, assim, eu falei “não é possível”, aí eu falei “vou tirar férias, que às vezes eu estou cansado, deve ser isso, né?”, aí eu falei “vou tirar férias”. Tirei férias. Quando eu voltei, eu falei “porra, não é isso, eles tem preconceito mesmo, sabe?”, tipo eles são realmente preconceituosos. E assim, eu digo isso porque... sexta-feira eu encontrei... quinta-feira eu encontrei essa minha chefe, e ela não acreditou que eu estou onde eu estou (que eu já vou chegar aí), né? Mas ela tipo: “nossa, que que você está fazendo?”, e eu falei, né, o que eu estava fazendo, e ela “nossa!”, sabe? Tipo, aquela coisa de “putz, não achei que você fosse chegar lá”. E eu lembro muito bem, e assim... po, eu sou super comunicativo, eu sou super aberto, falo sobre tudo o tempo inteiro, e cara, ela me falou que eu precisava melhorar na minha construção de pontes com as pessoas, que eu precisava melhorar meus relacionamentos com as pessoas, e eu falei “cara, não é possível, ela está achando pelo em ovo, né, pra não me promover, pra não me fazer alavancar e desenvolver na carreira”. Eu conversei muito com a M., e falei “cara, eu não quero mais”, eu gosto muito de diversidade, apesar de eu ter que ficar ensinando contra a minha vontade, eu me interessava muito por outras pautas, pra além da minha, então eu me interessava muito sobre ler sobre as pessoas negras, então “putz, como que começou essa história toda do racismo estrutural?”. Eu me interessava sobre as pessoas com deficiência, ficava vendo tudo isso... Aí foi quando eu falei: “quer saber? Eu vou trabalhar com diversidade e inclusão. É isso que eu quero trabalhar”.

“E aí foi quando eu comecei a procurar no LinkedIn. E aí surgiu uma vaga. E vai vendo, essas pequenas micro agressões que eu vou passando ao longo do tempo. Então, essa foi na *Empresa 2*, eu achei uma vaga no LinkedIn e me inscrevi na *Empresa 3 [empresa no ramo imobiliário]*. Essa vaga era pra Coordenador de Diversidade e Inclusão, e eu tinha ficado estudando muito tempo, eu cheguei a fazer pós-graduação de diversidade e inclusão, e eu estudava, eu leio muito também. Beleza. Eu to apto pra me candidatar pra essa vaga, porque eu tenho bagagem de mercado, e eu também sei sobre a pauta, né? Porque não era só sobre a minha, era sobre as demais também. E aí, beleza, quando chegou na hora, eu passei no processo seletivo. Na hora de me contratar, eles falaram assim pra mim: “putz, muito bom, você passou e tal, mas a gente queria só fazer um ajuste aqui. A gente queria te trazer como consultor, e não como coordenador”. Isso significava que: eu não ia ter uma equipe, né? Abaixo de mim, como eu já tinha antes, então eu não ia ter uma equipe abaixo de mim, o meu salário era, obviamente, menor, então, tipo, eles me reduziam, e eles falaram assim: “ah, porque a gente acha que você não está pronto pra gestão”, sendo que eles nunca me viram ter uma gestão ou não. E aí eu falei “meu, quer saber? Beleza”. Aceitei, porque eu estava nessa transição de carreira. Porque eu sabia que, na publicidade, ali na *Empresa 2*, onde eu estava, por mais que fosse uma p* de uma empresa, eu não ia crescer. Eu ia ficar sendo um analista pra sempre. Sabe? E eu falei “quer saber? Não vou. Não vou me prestar a esse papel. Eu vou pra lá”. Beleza. Fui. Entrei. Quando eu cheguei lá, eu ficava fazendo esse papel de ficar letrando as pessoas, isso e aquilo, e eles fizeram uma mudança de estrutura lá, e aí eles colocaram uma coordenadora, que não tinha nada a ver com diversidade e inclusão em cima de mim. Aí eu falei “cara, não é possível, sabe? Tipo, não é possível que isso tá acontecendo”. E aí quando eu fui... porque eu tava super insatisfeito, e eu fui conversar, e falei “gente, que que tá acontecendo?”, “Não, porque está tendo esse negócio de layoff, né, que está mandando um monte de gente embora, e a gente precisa reestruturar, piriri pororó...”, falei: “beleza”, só que eu estava super insatisfeito. Eu não evoluía, não me promoviam, e assim, as pessoas ficavam nessa coisa de “putz, você é incrível, você é bom, você é foguete, você é um talento pra empresa”, mas nada, eu continuava lá no cargo. Eu falei: “cara, não é possível, sabe? As pessoas ficam aumentando minha autoestima, falando que eu sou demais, mas assim “ah, putz, mas a

gente não vai te promover”. Eu falei “cara, o que que eles querem então?”. Porque, normalmente, quanto mais você cresce, menos você tem pra onde crescer. Né? E quanto mais você cresce, maior é a sua exposição pro mercado. Né? Então você vira a pessoa, né? Então, putz, esses top voices aí do LinkedIn. Isso acontece muito, né? E aí, eu falei “cara, não é possível”, e eu estava muito infeliz, né, lá, porque estava acontecendo esse tipo de situação. E aí eu estava trabalhando, e chegou uma mensagem, subiu no meu LinkedIn. Aí eu falei “pô, deixa eu olhar o que aconteceu”. Aí uma mulher falou: “oi, tudo bem? Eu sou HeadHunter da *Empresa 4* [empresa do ramo financeiro], e eu estou procurando um coordenador de diversidade. Falei “putz, que diachos é *Empresa 4*, né? Deixa eu procurar aqui”. Aí eu fui lá e pesquisei, né? Aí eu falei: “po, é a *Empresa 4*, meu! Não é possível. Né? Que loucura”. Aí eu falei: “bom, beleza”. Aí ela me chamou pra fazer uma reunião. Eu fiz uma reunião, conheci a mulher da consultoria. Aí ela gostou de mim. Passei pra falar com a diretora. Depois passei pra falar com a gerente. Todo mundo me amou. Aí, voltei pra *Empresa 3*, e falei: “ô, recebi uma proposta de emprego”. “Não, mas a gente já ia te promover, imagina, a gente já ia te transformar em coordenador, que isso e que aquilo...”. Falei: “cara, não é possível”. E eu gostava da *Empresa 3*, e aí eu falei: “putz, vou ficar na *Empresa 3* então, né, que eles vão me promover”... só que pensa comigo: eu tava em maio, e falaram que a minha promoção ia acontecer em setembro. Aí eu falei “cara, que garantia eu tenho de que eu vou ser promovido?”. Porque é sempre isso, de ficar prometendo, prometendo, prometendo, sabe? E “ah, a diversidade importa, a diversidade é muito importante, isso e aquilo”. E eu falei: “cara, não vou pra *Empresa 4*, porque eu não sou do mercado financeiro, eu sou publicitário, não tem nada a ver, não sou faria limer, ficar usando jaquetinha, andando de patinete por aí, não tem nada a ver comigo, não vou”. E aí eu recusei a *Empresa 4*. Falei: “não vou”. Falei pra mulher “tá bom, vou ficar na *Empresa 3*”. Daqui a pouco, a mulher da *Empresa 4*, a VP da *Empresa 4*, a vice-presidente me ligou e falou: “olha, não estou aqui pra te convencer, pra fazer uma entrevista de emprego. Eu quero trazer você pra *Empresa 4*. Você é muito bom. Você é referência no mercado, você é isso, você é aquilo”. Aí você pensa... Eu era referência, eu era referência, eu era isso, eu era aquilo... e lá na *Empresa 3* ninguém queria saber. Aí eu falei “beleza”. Voltei e falei na *Empresa 3*: “oh, estou indo embora. Estou indo embora. Vou pra *Empresa 4*. É isso aí. Vou enfrentar um novo desafio”. Fui esculachado, esculhambado. A mulher chegou e falou: “imagina, eu movimenteí tudo por você” e eu fiquei assim: “po, você movimentou tudo quando eu estava indo embora. Você não movimentou tudo quando eu estava aqui e você me valorizou”. E aí eu fui pra *Empresa 4*, e hoje eu sou responsável por diversidade e inclusão na *Empresa 4*. Né? Então, putz, isso é muito legal, porque, po, eu cuido da diversidade e inclusão na *Empresa 4*! É a única do Brasil. Sabe? Isso é muito relevante. Eu tenho um papel muito relevante de mercado, e mais do que isso. Quando eu te falei lá no começo que era solitário, é porque eu olho pro lado, e eu não vejo em nenhuma empresa, em nenhum lugar, pessoas trans em cargo de liderança como eu. Então, hoje, eu tenho uma equipe, eu decido o que eu vou fazer ou não, eu falo o que que vai ser tendência, o que não vai ser tendência, como que a gente tem que seguir, como que a gente vai alavancar o mercado... e não é a minha cara que está lá. Sabe? E não que tenha que ser, porque eu sou super bem valorizado na *Empresa 4*. Eu nunca fui tão bem valorizado, inclusive, como eu fui na *Empresa 4*. Mas veja, que nessa jornada, até eu chegar em tudo isso, eu cheguei em tudo isso. Eu tive muitos acessos. Por quê? Putz, eu me formei como uma pessoa cis na faculdade. Eu tive um bom colégio, como uma pessoa cis, tudo foi como uma pessoa cis. Porque assim, quantas pessoas trans... Hoje, óbvio, tem muito mais, a gente conhece mais pessoas trans se formando, graças a Deus. Mas assim, quantas pessoas trans estão no mercado de trabalho, quantas pessoas trans tão em cargos de liderança? Quantas pessoas trans estão sendo desenvolvidas? Sabe? Então, o mercado, ele vai colocando camadas sociais, e as pessoas vão colocando camadas sociais, porque eles querem as pessoas higienizadas. Então, por exemplo, eu sou muito padrão. Eu sei, eu sou loiro de olho claro, sabe? Eu me passo muito por uma pessoa cis, que é o que a gente usa muito o termo de passibilidade, né? Então, eu me passo muito, que por um lado é muito bom, porque eu não sofro tantas agressões no meu dia a dia, mas por outro, eu me apago, sabe? O tempo inteiro. Então, a sociedade vai apagando a gente, o mercado vai apagando a gente. E aí, quando você chega no mercado, e eu começo a analisar, porque... recentemente, a gente fez

um programa pra jovens aprendizes trans. Né? Por quê? Porque eu falei: “putz, essas pessoas, elas... não tem como eu chegar e falar “putz, eu vou contratar pessoas trans em cargos de liderança” se elas não tem nem o ensino médio completo”. Porque existe um processo de expulsão, não é nem de evasão. Evasão seria algo orgânico, é expulsão, essas pessoas são psicologicamente expulsas das escolas, sabe? Então, como que eu posso fazer um programa pra pessoas que estão lá em cima, se a base não está completa, se a base não está feita? E hoje em dia, essas pessoas têm mais acesso a informação, então, putz, quem me dera eu tivesse entendido quem eu era lá no colegial, sabe? Quando eu estava na escola. Hoje em dia, essas pessoas estão se entendendo na escola, mas, ainda assim, o mercado, ele não é tão aberto para essas pessoas. É tipo: “ah, vou fazer aqui umas vagas. Toma, entra aí”. Aí a pessoa entra, ela fica sofrendo microagressão, ela fica ouvindo comentário idiota e estúpido dos outros, ela não tem plano de saúde que atende ela, porque a nossa área de saúde não tá apta pra atender essas pessoas, ela não tem o nome social dela respeitado... Então, assim, a experiência, que é o que importa quando você está no mercado de trabalho, que é sobre, né, que a gente sempre brinca e fala que é o “salário emocional”, seu salário emocional não está valendo nada, comparado com o seu salário, né, de dinheiro mesmo. Então, você olha pra toda essa experiência 360° da pessoa, e é a pior possível no mercado. Então, quando a gente foi montar esse programa, por exemplo, de jovem aprendiz trans, eu falei “eu quero abrir as portas pras pessoas que vão vir depois de mim”, né? Eu quero fazer diferente. Então, putz, a gente precisa custear a faculdade delas, sim, a gente precisa garantir que elas vão terminar a faculdade ou o ensino médio. A gente vai ter que ver no plano de saúde, quais são os médicos que atendem essa pessoa. A gente talvez tenha que custear a cirurgia, sim, dessa pessoa, de retirada ou de colocada de seio, sabe? Então, assim, o que que a gente precisa fazer pra melhorar essa experiência? Porque, assim, quando eu fui fazer, eu estava na *Empresa 2*, a minha cirurgia, eu tive que tirar férias pra fazer a minha cirurgia. Sendo que, em tese, você pode tirar licença, e essa licença é garantida! Mas ninguém sabe, ninguém fala, sabe? Então assim... cadê a informação? A informação, ela não é democratizada pra todas as pessoas. Então, putz, eu lembro muito, eu volto sempre lá atrás, cara, a Fê falava pra mim: “vai lá, vai ler, vai assistir”, e eu fazia isso, né? Então, eu ficava horas e horas assistindo vídeo de homens trans, eu ficava vendo coisa, então, putz, eu comecei a minha terapia em janeiro de 2020, em junho de 2020 eu comecei a tomar hormônio, em novembro de 2020 eu entrei com os documentos pra fazer a minha cirurgia, em janeiro de 2021 eu estava fazendo a cirurgia, e em fevereiro eu tava retificando o nome! Em 1 ano aconteceu tudo, muito rápido! Tem pessoas que ficam na fila do SUS por nove, dez anos pra poder fazer a cirurgia, sabe? Então, assim, a minha jornada, ela é muito privilegiada? Sim, é óbvio que eu tive muitos percalços, a minha transição, ela foi uma transição no meio da pandemia, sabe? Então, eu fiquei muito tempo sozinho. O que foi muito bom e muito ruim, então, foi muito bom, porque eu me conheci muito bem, eu tive um autoconhecimento, assim, absurdo. Então, muita coisa que eu falava que eu gostava, eu não gostava mesmo, sabe? É porque a gente acaba sendo muito induzido, né? Por muitas coisas à nossa volta. Por outro lado, foi muito solitário. Mas eu lembro que, quando eu saí da pandemia, assim, que eu era literalmente outra pessoa, porque eu entrei de um jeito, e saí com barba na cara, as pessoas aprenderam muito comigo, sabe? Então, ela é uma jornada muito solitária, mas ela é muito coletiva também. Só que até você transformar nesse coletivo, você transformou quem você tem afeto, você transformou quem tem afeto por você do seu lado, é muito diferente do ambiente de trabalho. Como você vai transformar e sensibilizar a pessoa que está do seu lado? Porque você não está contando uma história triste, né? De “putz, eu não tive oportunidade nenhuma”. Você está contando a história do “eu só quero que respeite meu pronome”. “Eu só quero que você respeite quem eu sou, e que você me dê a oportunidade assim como qualquer outra pessoa”.

“Então, hoje, o mercado não está pronto, tá? Isso eu falo como diversidade como um todo, mas principalmente na pauta trans. A pauta de diversidade, ela é muito incipiente no Brasil. A gente começou a falar de diversidade em 2019, com a COVID. Quando a COVID veio, você vê que teve... pode puxar pesquisa de LinkedIn, teve um boom de diversidade. Então, teve um boom de vaga de especialista disso,

daquilo, de diversidade e inclusão do mercado, e foi um boom muito grande... que sexta-feira, eu estava até na GPTW, né, que é Great Place To Work, então, a gente ganhou alguns prêmios, e eles trouxeram uma pesquisa de que: a gente teve um boom de diversidade em 2019, estabilizou em 2020 e 2021, e 2022 caiu diversidade, mas despencou! Por que? Porque lá atrás, era importante pro negócio, as pessoas viam que tinha retorno... hoje, é como se, tipo, tivesse sido só um período, sabe? As pessoas, hoje... elas colocaram as pessoas pra dentro, mas elas não incluíram. Então, hoje você vê que as pessoas ficam por aí soltando um monte de dado, "ah, eu tenho 50% de negros, eu tenho 30 mil pessoas trans". Essas pessoas, elas estão incluídas dentro da empresa? Elas estão bem? Elas se sentem bem? Ou você está toda hora falando que você tem 50%, né, do seu quadro de funcionários e funcionárias diverso, mas essas pessoas, elas tem uma rotatividade alta, porque ela entra, ela fica três meses na empresa, vê que é uma droga, que não é inclusiva de verdade e vai embora. E fala mal da sua empresa no LinkedIn. Porque é isso que virou, né? O LinkedIn também virou esse lugar das pessoas ficarem falando sobre diversidade e metendo o pau na empresa. "Ah, porque a minha empresa é preconceituosa, é isso e aquilo". Então, assim, as pessoas saturaram a pauta de diversidade. E isso é péssimo, porque se a pauta, ela é incipiente, ela não tá onde ela deveria estar, e as pessoas saturaram a pauta, como que a gente trata a diversidade? Como que a gente fala? Então, por exemplo, putz, a gente tem que ficar falando da pauta racial ainda, né? Ainda! No Brasil, o país mais miscigenado do mundo! Então, assim, quando a gente fala dessa população trans, eu não vejo, hoje, obviamente, né? Eu fiz de tudo, depois de mim entraram várias pessoas trans na *Empresa 4*. Por quê? Porque é o cargo de influência. Né? Então, quando você tem um cargo alto, você tem a liderança comprada. Você consegue trazer essas pessoas, e dar oportunidades pra elas. E, hoje, são pessoas que performam muito bem. Quando eu converso com os gestores delas, eu falo "e aí?", e eles falam: "nossa, putz, a gente está mudando a vida da pessoa", sim. Porque você deu uma oportunidade pra pessoa, que vai fazer com que essa seja a oportunidade da vida dela. Então, o nosso papel aqui, como pessoas trans, assim, eu digo, que tão bem, né, na vida, na jornada de trabalho, mesmo não tendo sido fácil, é abrir portas pras outras que vão vir. Porque é um processo muito solitário, a gente não tem informação de tudo... como eu falei, os médicos, cara, eles não estão aptos pra atender, eles não estão. E quando você acha o médico, ele é particular e é 500 reais a consulta. Po, que pessoa trans tem isso, sabe? Então, no fim do dia, o mercado não está pronto pra receber, porque tem muito disso também, de "ah, tem pessoas centenárias na empresa". Então, tem aquela pessoa que "ah! Parabéns! Está fazendo trinta anos de empresa!" E a pessoa, ela tem aquela cabeça, sabe? E ela não vai respeitar. Ela vai fazer piada. Ela vai ser transfóbica. E não tem jeito! Então, olha o pau que estorou quando a Lina entrou no Big Brother. É importante, é relevante ter pessoas assim com todos os corpos lá? Muito. Mas olha a mentalidade das pessoas. A gente vê nos comentários. Então, assim, infelizmente, é uma pauta que a gente ainda está muito atrás. Graças a Deus, a gente tem pessoas trans na política, sabe? Isso é muito importante, a gente ter em cargos importantes que representam a gente. Mas eu sempre repito isso. É muito solitário. Muito solitário mesmo. Então, putz, vira e mexe, eu estou falando assim, em empresas, eu vou conversar sobre diversidade, e eu falo "quem é trans aqui levanta a mão". Só eu levanto a mão. Sabe? Porque essas pessoas não acessam. Elas não acessam. E ainda, a grande maioria é homem branco. Cis e hétero. E, assim, tem uma coisa também dentro da comunidade trans, perceba: quem está nas empresas? Os homens trans. Porque, mesmo quando a gente é trans, o homem tem mais espaço que a mulher. E isso é por N coisas: 1) pelo machismo da sociedade. 2) pela passabilidade. Então, o homem trans, através dos hormônios, ele se passa muito mais do que a mulher. Por que? Porque a testosterona é mais forte que a progesterona. É muito mais simples você pegar um hormônio que é mais forte, e puff, a pessoa muda, você vê que, assim, a minha mudança, ela é surreal, absurda, em pouquíssimo tempo. Já a mulher trans, não, ela tem que tomar bloqueador, pra depois tomar hormônio, isso e aquilo. Então, você vê que, até na sociedade, as mulheres trans são as menos inclusas. São as que menos estão no mercado de trabalho. Por que? Porque a empresa quer o homem higienizado, a empresa quer o homem padrãozinho, sabe? O homem que vai se passar. Então, hoje eu vejo, e eu vejo muito assim, putz, eu estou no cargo que eu estou pela minha competência. Mas ela foi questionada várias vezes. Várias vezes.

Até eu chegar onde eu estou, com muito esforço, muito esforço, porque putz, eu saí de casa com 18 anos, eu me banco sozinho desde os 18 anos, sabe? E não é simples, não é simples, mas não tem como a gente falar que “ah, é só você resistir”, porque não é.

“Eu tomei muito “não”, eu tomei muita porta na cara, eu tomei muito preconceito, eu tomei muita piada idiota, comentário ridículo, mas assim, feio, chulo, sabe? Absurdo. Mas eu vejo que, assim, é um caminho muito difícil, mas muito difícil, muito difícil pra essas pessoas. E de novo: pras mulheres trans é muito mais. Então... eu vejo vários homens trans. Mas eu conheço vários homens, que estão muito bem, tão em empresas. Mesmo que eles não estejam em cargo de liderança, eles estão em empresa. Eles têm um puta plano de saúde. Eles têm qualidade de vida. Eles têm um salário caindo, sabe? A mulher trans não. Sabe? A mulher trans não. E aí, depois, a sociedade vai e fala, e aí leva, né, sempre pro preconceito: “putz, a população trans sempre é prostituída, e isso é aquilo”. É o caminho que as pessoas têm, né, pra poder ter uma qualidade de vida. Então, eu vi que isso foi uma das coisas que ficou também muito em alta, mas muito. Eu vi pesquisa sobre isso. Muito homem trans, mulher trans, vivendo de OnlyFans. Sabe? Então assim, putz, é por isso, porque o mercado não é acessível. E o mercado não é acessível por causa do capitalismo. Quem está no topo? Isso é fato. Os grupos sub-representados, sejam eles quais forem, seja a pessoa trans, seja a pessoa com deficiência, pessoa negra, mulher... essas pessoas não vão estar em cargos de liderança. Não vão. Então, assim, é muito difícil. Então, hoje eu vejo que assim, putz, depois de... eu ainda sou muito novo, né? Eu vou fazer 27 anos esse ano. Eu sou muito novo pro cargo que eu ocupo. Eu vejo isso. Mas é por isso, porque eu me preparei tanto, mas tanto... eu tive que me preparar dez vezes mais do que as pessoas. Então, meu, eu estou sempre lendo, eu estou sempre atualizado sobre diversidade, eu sei o que vai acontecer amanhã no mercado, sabe? Porque eu tenho que saber dez vezes mais do que as pessoas pra eu poder estar onde eu estou. Então, é absurdo o esforço que a gente tem que fazer pra estar onde a gente está. Então, acho que, no geral, era isso.”

“Sempre que vai entrar uma pessoa [nova na empresa], eu tomo muito a metodologia de: “gente, seguinte, temos pessoas trans aqui, tá? E a gente precisa letrar vocês sobre a pauta. É isso, isso, isso”. Na *Empresa 2*, o que que eles fizeram? “Gente, vai chegar uma pessoa trans, tá bom?”, como se eu fosse, né? Um ET. “Vai chegar uma pessoa trans, tá bom? O A. vai chegar, oh, a gente tem que falar no masculino, e não pode errar, piriri pororó”. Quando eu cheguei no primeiro dia, eu, obviamente, não tomava hormônio, né? Tudo isso. Então, você olhava pra mim, o meu fenótipo era feminino, apesar de eu sempre usar o cabelo curto. E aí, porra, as pessoas olhavam assim pra mim, elas ficavam me olhando como se eu fosse um extraterrestre, então, já começava aí. Sabe? Começava aí. E sabe quando você força demais a barra pra fazer a diversidade acontecer, e aí você só, na verdade, constrange a pessoa? Então, me deram um *buddy*, que era um cara, tipo, que era um homem gay, e o problema é esse, que eles não entendem: a comunidade LGBT precisa ser segmentada, não é... Você não pode pegar um homem gay, pra tipo, ser parceiro, né, que eles chamam de *buddy*, que é tipo, um responsável, de um homem trans, tipo, a vivência desse homem gay é outra, mano! Tipo, ele é homem, sabe? Ele é cis, ele era branco, então, assim, tipo, e eles são o privilégio do privilégio do LGBT. Então, assim, ele só falava groselha! Então, putz, tchau... péssimo. Banheiro. Eu lembro que, lá na *Empresa 2*, tinha um lavabo, porque a *Empresa 2*, eles tinham um showroom, né, que nada mais era que, no escritório, uma casa, né? Que eles colocavam a máquina de lavar, eles usavam os produtos da *Empresa 2* pra fazer uma sala de estar, né, era isso. Eles tinham um lavabo, e eu só usava o lavabo. Porque eu não me sentia confortável usando o banheiro. E é o que eu sempre brinco, e falo até hoje, né, quando eu vou dar palestra e tal, eu falo: “gente, o banheiro sem gênero nada mais é do que um lavabo, tem na casa de todo mundo”. Né? Então, assim, é isso. No final do dia, é isso. Eu só quero entrar lá, fazer o meu xixi e ir embora. Não quero fazer outra coisa. E eu usava muito esse banheiro, muito, sempre. Tipo, era... ele... era meu refúgio, assim. Eu não entrava no banheiro masculino, eu ficava muito preocupado. As pessoas erravam, e eu ia lá, e eu ficava triste, aí as pessoas: “ai, você precisa ter paciência, as pessoas estão aprendendo”, sabe aquela coisa? Eu ficava assim:

“mano, quem tem que ter paciência é você, que eu vou tacar fogo em tudo” (risos). Tipo assim, não dá pra ter muita... então, é isso, a gente toda vez tem que ter paciência, a gente toda vez tem que ter parcimônia, a gente precisa tomar cuidado na nossa fala, a gente não pode ser agressivo. E aí, só que assim, meu, é aquilo que eu falo o tempo inteiro. Imagina eu estou aqui com você, e eu fico toda hora falando, no masculino: “não, porque você é o cara! Putz, meu irmão, você é demais, mano”. Você vai olhar pra mim e falar: “po, A., na moral. Qual que é o seu problema? Você tá usando um pronome que não é o meu, eu estou incomodada”, né? E as pessoas não entendem o quanto isso é importante. As pessoas usando o meu nome morto, né? Que eu não chamo de nome morto, eu chamo de nome de registro. Então eu falava: “cara, meu documento está errado. Vocês podem mudar em tal coisa? Eu tentei ligar lá”, e eles: “não, porque o Ministério do Trabalho...”, só que assim, eu estudava muito sobre as leis, eu estudava muito sobre os meus direitos, eu sabia o que que eles tinham que fazer, né? Aí eles: “não, porque não pode”, “não, no holerite...”, era tudo assim, sabe? Então, nada podia. Hoje, eu olho pra trás, e vejo que era um ambiente... e é, tá? E é, tanto que pra mim, foi muito engraçado... sexta-feira, eu fui lá receber o prêmio, né? A gente recebeu o prêmio de uma das melhores empresas pra se trabalhar pra pessoas negras e pra pessoas com deficiência. E eu encontrei essa minha chefe da *Empresa 2*. Ela olhou pra mim e falou assim: “A., nossa, sabia que eu ia te encontrar aqui”. Eu falei: “e aí? Tudo bem, Fulana?”, “Tudo”, aí ela: “onde você está?”, aí eu falei: “estou na *Empresa 4*, né?” E tal. Aí ela: “*Empresa 4*?”, eu falei: “é, na *Empresa 4*”. Aí ela: “nossa, e você está fazendo o que lá?”, eu falei: “estou cuidando de diversidade, eu sou o responsável”. Aí ela: “deve ser difícil, né? Nossa, como você consegue?” Sabe, tipo, me subestimando? Aí eu falei assim pra ela: “olha, eu te convido a te dar uma a dar uma lidinha no Google, todas as opções que a gente está fazendo de diversidade. Inclusive, eu vim aqui hoje receber prêmio, né? Pra isso, né? Porque a gente está se saindo super bem. Então, eu te convido a dar uma uma lida sobre”. Aí ela: “não, porque ontem mesmo a gente estava falando de você, né? Porque estava falando de pessoas com deficiência, e aí eu falei: que nem o A., né? Quando ele chegou, ninguém sabia como fazer e o que fazer”. E eu assim, olhando, tipo, bem sério na cara dela. Tipo, mano, não é possível que de 2020 pra cá, você não evoluiu. Tipo, não é possível que você ainda fala as mesmas merdas, e você acha que está sendo inclusiva. Aí eu falei: “putz, sério?”, aí foi a sorte que, na hora, falaram, me chamaram pra ir lá receber o prêmio, eu falei “putz, eu vou ter que ir lá pegar e tal”, aí subi lá no palco, peguei o prêmio e tal, agradei, beleza, descii. E aí depois veio outra: “nossa, você que é o famoso A.”. Só que assim, eu sei que eu sou famoso A., porque eu fui o protótipo, eu fui o ratinho de laboratório deles, não é que eu fui “o cara” pra eles, porque eu nunca fui visto como o cara, apesar de eu ter feito coisa pra cacete. Eu coloquei as melhores campanhas publicitárias da *Empresa 2* no ar, cara, sabe? Eu fui, assim, brabo! Mas eu não era reconhecido. Então, assim, o ambiente lá não era um ambiente propício pra eu me desenvolver. Não era um ambiente onde as pessoas estavam dispostas a me ajudar. E digo mais, que isso daqui a gente deixa em off: o moço do RH, que estava lá, mas não me ajudava a fazer as coisas, quando eu saí da *Empresa 2*, estava ele no dia seguinte dando em cima de mim, sabe? Então, assim, é isso, ainda tem isso: que as pessoas trans, elas são hipersexualizadas o tempo inteiro, velho, o tempo inteiro, sabe? Então, assim, putz, na hora que eu precisava e tal, no profissional, p* nenhuma. Na hora de sair, o cara está lá, sabe? Então, é bizarro. Então, pra mim, foi uma coisa assim, eu aprendi muito como publicitário, eu coloquei a mão na massa, eu aprendi a não abaixar a cabeça, me deu, assim... eu criei sangue de barata, sabe, na *Empresa 2*, eu falava: “meu, f*-se, ninguém vai passar por cima de mim”. Porque, teve uma vez, que esse mesmo cara, que era o meu *buddy*, ele fez um comentário extremamente preconceituoso de mim, extremamente preconceituoso. Eu não lembro o que foi, mas ele foi muito transfóbico. Ele falou alguma coisa de... de banheiro... e aí ele falou: “é, mas o A. nem precisa, porque ele nem tem pau”, um negócio assim, sabe? Tipo, absurdo. Então, era isso, sabe? As pessoas na minha frente: “ai, diversidade”, eu virava as costas, era falar mal de mim, era ficar fazendo comentário, tipo, putz, a barba estava nascendo, mano, pra mim era uma puta realização. “Nossa, oh, tem uns pelos aí solto, tira isso daí”, sabe? E eu assim: “meu...”. Então, assim, não era um ambiente propício, e tomara que eles não tenham contratado nenhuma pessoa trans, porque... coitada.”

“Eu era analista júnior, eu já estava fazendo trabalho... eu acho que era júnior, porque eu já estava fazendo trabalho de analista sênior, e eles nem tchum.”

“Eu tinha me entendido como uma pessoa trans... eu fui pra *Empresa 2* em novembro de 2019. Em novembro de 2019 foi quando eu entendi. Aí 2020, em janeiro eu procurei a psicóloga e tal, e comecei a minha transição. Então, eu entrei na *Empresa 2* já nesse começo da transição. Então, comecei a fazer terapia, comecei a fazer tudo, foi bem no começo. Aí eu saí de lá em... agosto, setembro, por aí de 2021.

“Na *Empresa 3*, eu via que as pessoas estavam mais dispostas a aprender... e tem uma coisa, que é a vibe de startup, né? Então, assim, tipo, era tudo muito tranquilo, eu cheguei lá para fazer o trabalho, e, modéstia a parte, falando sobre diversidade, eu sou muito bom, o que eu tenho... eu sou muito embasado de dados e fatos, eu estudo muito sobre, então, eu fazia muito esse trabalho de professor de diversidade, sabe? Tanto que, inclusive, isso é uma das coisas que eu gostaria que acontecesse na minha vida: eu queria ser acadêmico de diversidade, eu gostaria que as faculdades tivessem grade de diversidade, pra eu dar aula de diversidade, porque eu acho extremamente importante a gente ter isso na faculdade... inclusive, na escola, né? Mas, caso não aconteça, porque quem cuida da grade, a gente sabe que é o governo, então, putz, nas faculdades, pra que as pessoas, elas vão pro mercado de trabalho entendendo o que é a diversidade de verdade, sabe? E não é você cumprir uma cota de pessoas com deficiência, é mais do que isso, né? Então, quando eu estava lá na *Empresa 3*, eu via que as pessoas eram mais abertas, mas de novo, ainda assim, eu não podia ter mais holofote que ninguém, sabe? Tipo, e eu lembro muito de quando eu recebi a proposta pra ir pra *Empresa 4*, a A., que é a VP, ela falou pra mim: “você vai ser feliz onde você quiser ir. Mas, na *Empresa 4*, você vai ter impacto e visibilidade. Você vai mudar o mundo”. E é fato. Porque eu estou, assim, na *Empresa 4*, eu entrei em junho do ano passado. E de junho pra cá, meu, é surreal a quantidade de coisa que eu fiz, e que eu pude fazer. Então, putz, eu poder fazer um programa de jovens trans, eu poder fazer um programa de pessoas negras em cargos de conselho, que é o cargo mais alto das empresas... É surreal, sabe? Então, eu vejo que... é muito louca a discrepância, e isso também tem a ver muito com o mercado, né? Uma é startup, a outra é empresa, então, tem ambientes diferentes, mas o ambiente de startup, ele era mais propício pra eu ser quem eu era, mas também não era pra eu me desenvolver, sabe? É sempre aquela coisa de nada tem regra”.

“Eu lembro que eu sofri muito preconceito por, até então, ser uma mulher lésbica, sabe? Eu sofri muito preconceito, as pessoas falavam da forma que eu me vestia, elas falavam que eu tinha que comprar roupa de trabalho, porque a forma que eu me vestia não era boa, e eu sempre usava, sempre usei roupa masculina, então era assim, sabe? As pessoas falavam muito, então, eu teria sofrido, sim, com certeza a mais [se tivesse me entendido como pessoa trans antes], porque... se hoje eu falo que as pessoas ainda assim não estão prontas, naquela época, o mercado não estava mesmo pronto pra lidar com essas pessoas. Talvez, eu teria tido... é o que eu sempre falo: se eu tivesse me entendido mais cedo, talvez teria sido mais fácil, ou talvez não. Porque a época não permitia. É o que eu sempre falo. Eu me formei na escola, e eu não conheci 1 pessoa trans. Na escola, a gente não falava nem de LGBT, e os LGBTs, eles estavam sempre no teatro. Era sempre a galera do teatro. Né? Era o ambiente deles. Então, eu não sei, sabe? Às vezes, eu penso que, talvez, pra minha cabeça, teria sido mais fácil. Talvez sim, talvez não. Mas eu sei que hoje, eu vejo que minha transição foi no momento certo da minha vida, pra que eu tivesse maturidade pra enfrentar a sociedade lá fora. Então, putz, hoje quando eu chego e falo que eu sou um homem trans, eu estou cagando pra cara que a pessoa vai fazer, eu estou cagando pro que ela vai falar. Não me agredindo, pra mim está ótimo. Agora se ela vai ficar comentando... porque, cara, sexta mesmo, eu ouvi uma menina, que, tipo, fala de diversidade o tempo inteiro, da pessoa com deficiência, falando pra mim: “nossa, A., mas você parece homem mesmo, né, de verdade”. E eu assim, sabe? Então, é isso. O mundo não está pronto. Naquela época, não acho que estaria. Talvez eu ia sofrer muito mais, porque,

putz, eu lembro que a minha... a escola pra mim foi difícil sendo quem eu era já. Sabe? Então, putz, eu tomei suspensão, mano, porque eu namorava uma menina... então, assim, anos depois a minha chave virou e eu falei: "meu Deus, olha o que aconteceu aqui", sabe? Então, relativo".

[Sobre o termo passabilidade] Isso se aplica pra comunidade trans, tá? Então, basicamente, passabilidade é você se passar por uma pessoa cis na sociedade. Então, você se disfarça. Só que, de novo, isso tem dois lados, né. Isso tem o lado bom, que quando eu me passo por uma pessoa cis na sociedade, eu provavelmente não vou sofrer violência e agressão na rua, porque a pessoa não vai olhar e vai falar: "putz, é trans". E como a sociedade criou uma imagem do que é ser trans, essa imagem é sempre a marginalizada, é sempre a que eu tenho que bater, agredir, xingar. Né? Então, por um lado isso é bom, porque eu me disfarço na sociedade. Mas por outro é ruim, porque eu me disfarço na minha comunidade. Então, qual que é o ponto? No começo da transição, a gente está sempre falando da transição. A gente está o tempo inteiro falando: "é porque eu sou trans. Ó, não erra o meu pronome, não erra isso, não erra aquilo". Depois de um tempo, essa pauta... ela é como eu falar que eu tenho olhos verdes, é uma característica minha. Sempre foi, mas ela tem menos importância, porque o Leonardo é muito mais que tudo isso, né? Então, você vê que essa passabilidade, ela vai se tornando mais comum, mas ela é ruim, porque a gente vai se afastando, né, digamos assim, de quem a gente é de verdade, mas que, de novo, não é a coisa principal. Mas qual que é o ponto também importante da passabilidade? Ter passabilidade faz com que gere alguns comentários preconceituosos. Então, por exemplo: "nossa, você nem parece que era mulher" ou "nossa, sabe? Meu Deus", esse tipo de coisa. E esse tipo de coisa dá brecha pra que, quando a pessoa fala assim: "você nem parece trans". O que que ela faz com esse comentário? Ela traz o trans pro negativo. Então, put, você nem parece trans. Por quê? Porque o que a pessoa está vendo é bom. É positivo, é parecido com o cis. Então, ela pega o trans, e coloca naquela caixa de "ah, você nem parece trans, e trans é ruim". Trans é nem pra lá nem pra cá, nem uma coisa nem outra, e as pessoas tem sempre aquele estigma. Eu me passo, cara. Eu estou andando na rua, todo mundo fala "putz, é um homem cis". Eu estou passando lá, eu sou um homem cis, sabe? Então, esse é o termo passabilidade. Ele é bom pra você não apanhar, mas ele é ruim, porque vai fugindo meio que, assim, da sua raiz, da sua ancestralidade, sabe? Digamos assim."

"Eu acho que assim, a gente vê o nível de suicídio de pessoas trans, muito grande, né? Porque sofrem pressão da comunidade, e seja da comunidade como um todo, e seja da própria comunidade trans. Então, eu vou trazer exemplos. O que aconteceu muito comigo, e eu vivi na pele. Quando eu comecei a minha transição, eu tive uma vida muito pública, porque eu fiz muita propaganda. [...] Então, a minha vida ficou muito exposta com a minha transição também. E eu fazia muitos vídeos educativos no começo. E aí, muito homem gay começou a me seguir. Muito. E eles passavam do limite. Tá? Então, tipo, você vê, é a própria comunidade. Então, era muito homem gay me hipersexualizando, mas assim, muito, e isso acontece até hoje. Tipo, óbvio que a gente estar namorando ou não tá, não é barreira pras pessoas darem ou não em cima da gente, né, mas isso acontece, hoje acontece com menos frequência, mas acontecia muito, a ponto de tipo... mano, o cara me mandar foto de pau, sabe? Tipo, era surreal. Surreal. E eu nem conhecia essas pessoas, e elas, mano, dando em cima de mim, dando em cima de mim. Então, assim, dentro da comunidade você sofre essa pressão. Também tem o outro lado da comunidade gay, que é tipo: "você nunca vai ser homem, e sei lá o que"; tem a parte do hipersexualizar, que eles são assim, tipo: "ah, mais um buraco pra eu enfiar", né? Eles tem isso, é bizarro. Tem muita mulher lésbica, muita, que é muito preconceituosa, mas muito, que elas são tipo lésbica, hard assim, sabe? Que é meio feminismo radical, inclusive, que... só que assim, elas são lésbicas hard, sabe? Não feministas radicais, por quê? Porque o feminismo radical, ele tem muito aquela vertente de ser muito transfóbico com mulheres trans. Por quê? Porque a mulher trans, ela não foi inserida na sociedade como mulher. Ela foi inserida como homem. Então, ela foi opressor em algum momento. Já o homem trans não. Ele foi oprimido em algum momento. Então, elas simpatizam mais com o homem trans. Mas essas lésbicas que são mais hard, elas são tipo

assim: “não, isso daí você é uma lésbica oprimida, que sofreu pressão da sociedade”. E tem a pressão da própria comunidade trans, que é tipo: “quem é o mais lindo? Quem está mais passável? Quem a hormonização deu certo?”. Então, eu falo com todas as letras. Quando eu fiz propaganda, eu sofri muito hate das pessoas trans, porque elas ficavam assim: “é óbvio que pegou o mais padrãozinho, o que não tem cicatriz, o que a cirurgia foi perfeita, piriri pororó”, e eu ficava assim: “mano, não é possível que eu estou sofrendo isso dentro da comunidade”. Então, eu ouço isso muito de pessoas trans, falando que eu não luto pela causa. Sabe? Cara, eu não sou militante. A minha carreira não é ser militante. Começa por aí. A minha carreira é realmente abrir portas e construir pontes pra essas pessoas. E não é militando que eu vou conseguir abrir essas portas pras pessoas como eu consigo hoje. Sabe? Então, eu ouço muito hate da própria comunidade. Vários homens trans já fizeram isso comigo. Tipo, de me macetar porque eu sou padrão. Sabe? Então, é um conjunto da própria comunidade que não se ajuda, sabe? Então, tem os homens gays, tem as mulheres lésbicas e tem os homens, os próprios homens trans, porque... pouquíssimo eu sofri isso de mulher trans, tá? Inclusive, nunca aconteceu de mulher trans causando comigo, assim, agredindo verbalmente. Mas, de homem trans muito, mas muito, porque tipo, po, “porque você tem condição”, sendo que tudo que eu fiz foi plano de saúde. Sabe? Putz, trabalhar pra caramba pra pagar minhas coisas, porque hormônio não é barato, sabe? Então, é muito louco, porque quanto mais padrão você for, e óbvio que eu tenho o meu local aqui como homem branco, principalmente, isso me abre muitas portas. Eu sei disso. Eu converso muito isso com eles. Mas é muito doido o quanto a própria comunidade pode te matar. Então, tipo, isso acontece muito mesmo, porque também é a pressão não só da comunidade, mas que a sociedade põe nas pessoas trans de que a transição tem que ser perfeita. Então, você tem que ser um homem, que você vai ficar com barba, que você vai fazer uma cirurgia, não vai ter cicatriz, que você vai ficar saradinho, vai ficar gostosinho, todo mundo vai querer te pegar, e não é desse jeito, sabe? Cada corpo é um corpo, eu sempre falo isso, putz, eu tinha problema com o meu peito, eu tirei o meu peito, e tô ótimo. Tem homem que não tem, que gosta de ter peito, e vai ter peito, e vai andar por aí de peito, entendeu? E está tudo bem. Tem homem que não vai ter barba, tem homem que vai ter, tem homem que vai ficar calvo, tem homem que não vai. Então, assim, tudo é genética, tudo é o conjunto da obra. Sabe? Então, tem muito, mas muito preconceito fora, mas dentro da comunidade é surreal, a competitividade que os homens... os homens, principalmente, os trans, porque começa aquela coisa, sabe, de ego ferido, sabe? Um macho alfa. Então, putz, o cara, ele começa a transição dele, e vira um macho alfa, e eu sempre falo que a parte pra mim mais especial da minha transição foi poder me construir como homem. Pra eu poder não ser esse homem que a sociedade impõe que eu seja, então, putz, eu choro, eu dou risada, eu isso, eu aquilo, eu falo cheio de mãos, assim, tanto que várias pessoas que me conhecem nem sabem que eu sou trans, acham que eu sou gay só pela forma que eu me expresso, sabe? Então, assim, é muito gostoso você poder se construir como homem, sem ter que reproduzir aquela masculinidade tóxica, mas vários deles reproduzem aquela masculinidade tóxica. Eu já vi muito homem trans que agride a namorada, muito, então assim, putz, é foda, porque eles sofrem essa pressão da sociedade, e reproduzem, e não é que eles não tem... tipo, “ah, putz, eles não tem culpa, a culpa é da sociedade”, a culpa é deles, porque eles, mano... pelo amor de Deus, sabe, não é falta de acesso a informação, então, acontece muito.

“Diversidade não é inovação, é inclusão. A gente viu que teve uma repercussão muito grande [da propaganda], porque a gente incluiu, não foi porque a gente inovou, a gente incluiu. Então, eu sempre falo isso, no meu dia a dia, no meu próprio trabalho, a diversidade não é a gente inovar. É a gente incluir e ouvir e cocriar com as pessoas”.

“Então, putz, pra eles [pessoas trans] terem uma vida digna, eles tem que fazer isso, então, cara, é surreal, é assim, e as pessoas culpam as pessoas trans, sendo que é o que eu falei, não é evasão, é expulsão dos lugares, e de todos os lugares, porque é isso, eu quando vou dar rolê, eu penso trinta vezes em dar rolê, porque eu não sei se o banheiro que eu vou vai ter privado ou mictório. Sabe? Então, assim, é isso, a

gente começa a repensar onde a gente vai, o que a gente vai fazer, e o lugar que a gente está indo é só a fachada ou não é, porque tem muita empresa que é só fachada, só quer estar lá pra ficar ganhando premiozinho de diversidade, sabe? Pra falar que tem alguém só.”

7.5 ENTREVISTA 3 - GABRIELA:

E: Qual é a sua trajetória no mundo do trabalho?

G: “Eu me chamo Gabriela, tenho 26 anos, atualmente sou vigilante, há 3 anos. Vai fazer 3 anos que eu atuo dentro do Centro de Referência e Defesa da Diversidade por uma empresa terceirizada, e é uma empresa que eu consegui ver trabalhando de perto, porque eu tive a oportunidade de trabalhar dentro da base, que é uma empresa que faz essa inserção de população LGBT no mercado de trabalho. Eu fui a primeira pessoa trans a entrar na empresa, e atuando durante cinco meses, né, dentro da base, junto com os supervisores, eu percebi a contratação de um homem trans, uma mulher lésbica, e dois gays. Em 2018, comecei a minha transição, né? E eu percebi uma grande dificuldade para mulheres trans no mercado de trabalho, mas como eu tinha meu salão aberto, foi algo que eu comecei a recorrer aos trabalhos com salão, maquiagem e unha pra poder me manter, né? E aí depois, começando a procurar meus direitos dentro de centro de cidadania, ONGs preparatórias pra população LGBT, comecei a passar por alguns processos seletivos, mas nada que me levou ao mercado de trabalho, né? E aí, depois de um tempo, eu comecei a trabalhar dentro de uma gráfica, e dentro dessa gráfica eu coloquei um objetivo de fazer o curso de vigilante. E aí eu trabalhei cinco meses nessa gráfica, fui guardando dinheiro, quando eu saí, eu fiz o curso de vigilante, que são 20 dias, e depois eu fiz mais três extensões. E logo em seguida, que eu terminei meus cursos em março, no começo da pandemia, eu comecei a ir até as empresas, fazer fichas, essas coisas, e eu acabei passando em uma seletiva. Em agosto, eu assumi o posto daqui, que minha empresa foi contemplada no edital pela Secretaria de Direitos Humanos a concorrer, né? E aí, a gente pegou os postos que a Secretaria de Direitos Humanos estava assumindo, e aí eu passei, e desde agosto eu comecei a trabalhar como segurança patrimonial dentro do Centro de Referência e Defesa da Diversidade. Mas eu acredito que há muita discriminação tanto ao gênero, tanto a forma da pessoa se portar e se comportar dentro dos espaços, pra população trans. Mas pra mim, foi uma coisa muito fácil assim, pra mim eu não vi esse empecilho da minha empresa. Até porque eles vieram a descobrir que eu era uma mulher trans depois que eu já estava dentro do posto, e mesmo assim, eu continuei trabalhando. Até então, eles começaram a ver minha responsabilidade, me colocaram pra fazer hora extra aos finais de semana lá na base, pra tomar conta do monitoramento da base, e aí, desde então, eu estou demonstrando o interesse de crescer na área, né, e já vai fazer 1 ano que eu estou na faculdade de gestão de segurança privada, e procurando outras extensões pra crescer. Como extensão de futuro, como controladora de drones, condutor de cães, que a gente acredita que a tecnologia ela veio para realmente tirar o lugar das pessoas, de seres humanos, porque é mais fácil ele ter um drone do que um moto-ronda. E aí eu tenho buscado me qualificar pra me manter no mercado de trabalho.

“Eu já entrei [na empresa terceirizada] transicionada, porque eu sou transicionada desde 2018. Ah, eu acredito que medo todas nós ficamos, porque a gente não sabe qual vai ser a forma que a gente vai ser tratada. Ainda mais no mercado de trabalho. Que, às vezes, a gente não é nem respeitada por um órgão de direito ao cidadão, como o SUS, quem dirá em um mercado de trabalho, onde 90% é ocupado por homens. Porque o mercado de trabalho pra vigilante feminino é muito difícil. E aí, depois de 4 meses que eu tava na empresa, eu me assumi uma pessoa trans.”

“Bom, no ambiente em que eu trabalho, eu acho que é muito difícil acontecer, por lidar com essa população, mas eu já passei por preconceito de uma mesma, igual a mim. Tipo, por elas não aceitarem

que existe uma mulher trans que pode ocupar o lugar, por continuar naquela cultura de que o lugar da mulher trans, da travesti é na esquina, porque a gente vem de uma sociedade onde a sociedade impõe que o lugar da travesti é ali. Mas que, há alguns anos, a gente vê que isso vem mudando. E foi um grande desafio no meu início de trabalho aqui, principalmente quando a gente saiu do período da pandemia e voltou o atendimento, então, tipo assim, muitas me confundiam com uma mulher cis sapatão. E aí, eu tive que começar a demonstrar a elas que eu era travesti, e que elas poderiam ocupar esse lugar também. Então, tipo, eu comecei a entender que eu era uma referência a vida delas. Que elas poderiam mudar a trajetória, mudar o que a sociedade colocava através de uma oportunidade.”

“Aqui, não só pelo preconceito, mas também pela forma da pessoa demonstrar, com olhares, tratamentos diferentes de outra pessoa que não seja transgênero. Então, a gente consegue observar que realmente o preconceito existe, e que a gente é tolerado em qualquer lugar da sociedade. Na gráfica eu nunca passei, porque, querendo ou não, é um lugar onde tem muita população LGBT. Agora, assim, de população cis é muito difícil, porque, como as meninas aqui do serviço dizem, eu tenho muita passabilidade como mulher cis. Então, eu não chego a sofrer tanto esse preconceito. É maior com as meninas que vivem em vulnerabilidade, não conseguem ter um laser, não consegue ter uma prótese, não consegue se readaptar no padrão de uma mulher cis, digamos assim.

“Eu sempre... eu vim de uma família evangélica. E quando eu comecei a querer me transicionar, eu comecei a procurar os caminhos de tentar pelo menos me manter. Então, eu sempre trabalhei no salão das pessoas, na área da beleza eu consigo atuar em 3 áreas, então, sempre comecei a trabalhar pra... e aí, depois que minha mãe se separou do meu pai, foi mais fácil pra mim, porque eu percebia que minha mãe me aceitava, o problema mesmo era meu pai. Então, tipo assim, depois que eu me casei e eu comecei a trabalhar na área de segurança, foi mais fácil porque eu comecei a procurar a minha independência. Porque eu sempre fui uma pessoa focada no meu objetivo. Eu sempre busquei ser diferencial.”

“Eu estava terminando os meus estudos, meu amigo me falou que na empresa que ele trabalhava, daqui a dois meses poderia aparecer uma vaga, e ele conseguiria me encaixar. E aí, eu fiz o curso que era 20 dias. Aí eu estava com o dinheiro guardado, né? Que eu estava trabalhando na gráfica. Acabou o contrato da gráfica, né? Que era... eu estava trabalhando por uma agência de mão de obras temporárias, quando acabou esse contrato... foi tipo assim, uma coisa se encaixando na outra. Aí eu terminei meus estudos, fiz o curso de vigilante, e aí com a declaração do curso, eu mandei meu currículo. Só que aí, eu não consegui de imediato. Aí, como eu já tinha feito o curso, eu comecei a ir nas empresas tentar a sorte.

“No último período, eu pedi pra sair duas aulas mais cedo, pra conseguir entrar na gráfica, que eu entrava às 11h. Faltava dois meses pra eu acabar o curso. Já estava quase formando. Daí o que que acontece? Eu conversei com a diretora da escola. Falei que eu tinha conseguido uma vaga de emprego e aí faltando esses dois meses que ela conseguiria me liberar por duas aulas mais cedo.”

“As pessoas trans que eu conheço não conseguem entrar assim, normalmente, no mercado de trabalho. Normalmente, elas são inseridas em bicos, mão de obra temporária, ou elas procuram trabalhar por conta própria mesmo. Falta capacitação. Porque muitas vezes elas não conseguem nem concluir o ensino. É uma capacitação, o interesse é de cada um, e nessa capacitação, eu acho que tem que ser feita esse tipo de conversa, declarando pra elas: “é uma oportunidade, você está tendo uma oportunidade, e se você quiser aproveitar, aproveite”. Né? A gente tem essa política pública que foi criada para os nossos corpos, o Transcidadania, mas, que muitas das vezes, as pessoas não entendem que ela vem como uma política pública de te levar a um caminho que você pode ocupar qualquer lugar, te ensinar a sua cidadania. Algumas meninas chegam a achar que isso é um reparo do Estado, e não é só um reparo do Estado. É te capacitar, te mostrar que você pode ocupar, que antes de você ser travesti ou mulher trans, você é cidadão,

você é humano, e o mercado de trabalho tem que estar preparado para receber esses corpos, mas você tem que demonstrar interesse de tá ocupando esse lugar também. Eu acredito que não só ajudar, eu acredito que com o trabalho que o Centro de Referência faz, fora as oficinas, as rodas de conversa, o Chá com as Trans, mostrar pra ela o empoderamento de que uma mulher trans ou travesti pode conquistar, mostrar o caminho é o essencial, porque a gente tem que entender uma coisa: que quando a gente é levado ao caminho, e nos ensinam a pescar, quem tem que procurar onde a gente vai pescar somos nós. Porque a atitude nossa nos leva aonde a gente quer. A ajuda está sendo feita, mas se você não quiser, não vai ter como você conseguir obter algo que seja o melhor pra você.”

7.6 ENTREVISTA 4 - KIMBERLY:

E: Qual é a sua trajetória no mundo do trabalho?

K: “Eu já trabalhei com prostituição, né... 12 anos... porque eu era uma pessoa leiga... leiga não, né? Porque as pessoas trans eram vistas como objeto sexual, né? Ninguém via a gente rica em conteúdo, como uma trans atendente de mercado, uma trans médica, uma trans professora... não, a trans ou ela tinha que ser portadora de algum vírus, ou então uma prostituta. Até que muitas passaram a acreditar, né, em si próprias. E dar continuidade ao estudo, através de projetos também que foram lançados, para mostrar que a gente não é só um objeto, e também somos ricas em conteúdo, né? Porque através do estudo abre muitos caminhos, a gente tem outra visibilidade depois que a gente estuda, a gente não se sujeita só aquilo, a gente vai almejando outros tipos de coisa, que faz aonde a gente possa chegar no mercado de trabalho, né? Como outra função, até mesmo que você possa estar se mantendo para ter a profissão que você deseja, e sair de outros vínculos, como noites, drogas, bebidas, riscos de vidas e danos, né? Depois que eu concluí meus estudos e participei de um projeto social, que é muito bom, né? Que faz com que a gente saia desse meio, que é o Transcidadania, aí eu não fui mais, que foi durante dois anos, que foi o primeiro, o segundo e o terceiro ano, e lá também eu fiz alguns cursos, né? Como agente de proteção social, pelo Senac, fiz curso de panificação, curso de empreendedorismo, para poder entrar no mercado de trabalho. Aí eu não tive mais vontade de voltar para lá, aí eu já saí com o meu emprego. Aí depois disso nunca mais eu quis me sujeitar a esse tipo de coisa. Eu comecei lá como agente de prevenção, saí de lá como agente de prevenção, pelo CTA de São Miguel Paulista, eu fazia distribuição de insumos, tinha lubrificantes, preservativo, autoteste, aí falava sobre DSTs, né, e participava de algumas palestras. Aí colaborei com eles durante cinco anos, porém era uma ajuda de custo estável, assim, não muito estável, né? Era para se manter, porém era uma vez por semana, aí eu fui me desempenhando, né, com a minha força de vontade, fui entregando currículo, entregando currículo, e consegui um emprego no shopping, eu fiquei lá seis meses. Aí de lá, foi abrindo várias oportunidades. Até que meu último emprego agora foi como atendente de farmácia, auxiliar de farmácia. Todos eles com carteira assinada, todos. E tem outros também, como ajudante de limpeza também, fui conferente de supermercado. Mas todos com registro.”

“Eu tentava fazer bicos, porém a gente não tinha muita visibilidade, né? Então meio que a gente ficava desmotivada, porque uma pessoa que não concluiu o ensino médio, uma garota transexual, o preconceito sempre existia, mas naquela época era bem mais grave, ninguém ia querer dar uma oportunidade. Achava que a gente ia roubar, ou ia fazer baixaria. Enfim, a gente acabava desistindo, então, não tinha tanta oportunidade de emprego assim, era uma coisa tipo, muito na sorte. Eu acho que a oportunidade de emprego, ela só é aberta quando a gente estuda, também procura outros meios, e às vezes a gente acaba ficando naquele mundo que só existe entre a gente. Então, a gente não tem essa visibilidade de querer procurar outras coisas, porque a gente já tá ali, já tá mais fácil. Então, a gente não se dedica tanto, como

eu, fiquei 12 anos ali, para mim eu ia morrer ali, e minha vida ia ser ali. E depois que eu comecei a estudar, como eu volto a falar, foi abrindo muitas coisas. Muitas coisas. Que aí eu fui vendo, locais de trabalho, como se comportar para entrar no mercado de trabalho... Porque dependendo do mundo que a gente vive, é só aquele mundo, não existe outros tipos de coisa, o estudo que muda muita coisa, né? Porque aí, você vai tendo mais conhecimento, vai tendo mais vontade de poder entrar no mercado de trabalho, você leva um outro tipo de vida, então, na noitada, você meio que não foca em querer trabalhar, porque ou você pensa: "ah, as pessoas não vão querer me contratar. Ah, não sei o que, que eu sou trans. Ai, eu não estudei". Então, não tem interesse. Aí, só depois que ela passa a estudar, conhecer outros meios, ela começa a ingressar no mercado de trabalho."

"Eu concluí os estudos em 2020. Eu tinha parado na oitava série, com 15 anos, aí comecei a transição, né? Na prostituição... aí foi, foi, foi, foi passando, foi passando, e aí quando surgiu esse projeto maravilhoso, e aí fez com que eu me inscrevesse, né, o programa dá uma ajuda de custo pra gente poder estar terminando o ensino fundamental, o ensino médio, aí eles dão bolsa de estudo, e até mesmo coloca a gente no mercado de trabalho."

"Não terminei os estudos antes devido ao preconceito, né? Porque desde quando a gente já começa a ser afeminado, as pessoas já começam a zombar com a nossa cara. E a gente se sente constrangida. Muitas pessoas largam a escola, mas pelo preconceito, não é nem pela vontade de não querer estudar. Porque você quer usar o banheiro das meninas, você não quer jogar bola com os meninos, você quer jogar queima. É piadinha, é isso, é aquilo, e uma pessoa nova querendo ser uma menina, que ela nem sabe realmente se é o que ela quer, ela fica constrangida de estar nesses lugares, onde uma pessoa te viu de um jeito, para poder te aceitar de outro. Aí, ela prefere acabar se isolando, e criar um outro vínculo de pessoas. E [parei os estudos] para não ter constrangimento, e para me adaptar com pessoas que eu queria, porque ali onde eu estava, não eram pessoas como eu. Era como eu sim, mas não era da forma que eu queria viver. Então, eu procurei outros meios, que era onde eu me enquadrava, que eu achava que me enquadrava, porque hoje, em qualquer lugar que a gente vai, a gente pode se enquadrar, desde que tenha educação, né? Mas a gente nova, a gente não pensa nisso."

"Com 15 anos, eu decidi tomar hormônio, e me joguei na prostituição. Por necessidade, né? Por necessidade. Eu vim de uma família humilde, de 5 filhos, de uma mãe viúva cedo, e eu tinha muitas irmãs pequenas, e eu não podia deixar ninguém passar necessidade, até mesmo eu, né, para me manter, me vestir, fazer minhas coisas, e ali era a forma mais fácil de conseguir. Porque uma pessoa te aceita do jeito que você é tudo bem, mas a partir do momento que ela te aceita do jeito que você é e te sustenta, também vem o desaforo, né? Então você procura a forma dessa independência."

"[Na prostituição] eu passei até abuso sexual mesmo, tentativa de homicídio, assalto, diversos preconceitos, porque a sociedade é muito hipócrita, né? Então, eu tinha cliente, que ele era seu cliente, depois que ele sentia o orgasmo dele, ele se revoltava, até mesmo querendo te bater, te matar, te roubar. Sempre acontecia, não só comigo, mas com outras também. Se fingia bonzinho, você ficar com o cliente, fazer o programa com ele, tudo, e do nada ele se revoltar contra você. Pela frustração deles de não aceitar o que ele gosta, de fazer por compulsão, e depois se arrepender, não queria admitir que ele gosta. Que ele se atraiu por uma pessoa do mesmo gênero do dele. Aí isso revolta a pessoa, acho que é por isso que tem a homofobia. Uma pessoa que é como a gente, só que ela não se enquadra, ela não se aceita, até mesmo por ter sofrido violência, né? Na infância... ou até mesmo por não aceitar que o prazer dela tá ali, então, mesmo que ela não goste, e não fique com a gente, ela faz com que vire um ódio, para poder se afastar, porque eu sou viado, então vou bater num viado, porque eu não quero ser viado, no modo de dizer, sabe? Todos homens héteros e casados. Eram diversos mas a maioria era tudo casado"

“[Nos trabalhos de carteira assinada] Eu passei por encarregado, eu colaborava com ele, e ele sempre me tratava no masculino, né? E a gente vivia batendo boca, e era uma empresa que era aberta para diversidade, só que assim, as empresas estão abertas pra diversidade, só que elas não comportam os colaboradores para poder lidar com uma pessoa que é da diversidade. Porque não adianta você dar uma vaga para uma pessoa trans, pra uma pessoa lésbica, e chega lá dentro, você não ser bem tratada. Porque tem que ter as regras e diferenças. Eu nunca vi uma empresa que contrata uma pessoa trans, para os funcionários que estão lá te motivarem a trabalhar te tratando masculino, não é uma empresa aberta para a visibilidade. Porque é “ele”, tem que usar banheiro masculino, é não sei o quê... é até mesmo empenho masculino, tem que fazer, então assim, né? Antes de você dar um emprego para diversidade, deveria pelo menos entrevistar, ou verificar como uma pessoa trans gostaria de ser bem tratada dentro do mercado de trabalho, não é só dar uma vaga.”

“No CRD, eu participei fazendo a retirada de algumas cestas básicas, e... quando eu participava do Transcidadania... eu sou uma pessoa bem comunicativa, e eu conheço o A., que trabalha lá, aí quando tinha algum projeto, alguma coisa, ele sempre me avisava. Aí eu acabei participando, e um lugar também onde abriga muita gente. E o Transcidadania foi através de meninas, porque eu fazia programa, e na época era só 100 pessoas, então demorava muito para que as outras pudessem ser chamadas. Aí, uma amiga minha conheceu um dos administradores de lá, ele falou “ó, surgiu duas vagas”. Aí ela foi, chamou eu, e foi eu e ela. Hoje é acordar todos os dias disposta, né? Disposta para ter uma qualidade de vida futura. Estabilidade, é... até mesmo, uma moradia, uma sobrevivência.”

“[Preconceito] Sempre tem, né. Por estética, por você ser o que você é... sempre vai ter. Agora, onde mais tem, é no nosso meio. Entre a gente trans mesmo, porque tem umas que acham que pra ser travesti tem que ter silicone, outras acham que pra ser travesti, tem que roubar, não tem que morar com a sua família, tem que usar droga, tem que ser prostituta, e não é assim.”

“Primeiramente, a gente tem que ter um ótimo comportamento disciplinar, né? Para que a gente possa ser ingressada, porque, independente de tudo, a gente é ricas em conteúdos, só que, como eu falei, a gente vive num mundo em que a gente não sabe o que é lá fora. Então, não adianta, porque, quando a gente entra no mercado de trabalho, a gente, querendo ou não, é muito leiga. Então, primeiramente a gente tem que ter um ótimo conhecimento, e procurar aquilo que te enquadra, para que você possa adquirir uma experiência, e acrescentar outros tipos de experiência na sua vida. E o estudo, né? Tem que estudar. Porque sem o estudo você não consegue nada.”

“A gente é tão capacitada quando a gente entra no mercado de trabalho, que parece que a gente sei lá, vira um chefe, e isso acaba incomodando as pessoas também, devido a nossa inteligência, e por essas pessoas não aceitarem a nossa forma de ser tão inteligente, ou até um pouco mais do que elas... ninguém é mais inteligente do que ninguém, né? Cada um tem uma forma de conhecimento para estar trocando. A inteligência de uma pessoa trans incomoda muita gente. Porque as pessoas acham que a gente sendo trans, a gente é louca, a gente é errada, não sabe nada, tudo que a gente faz é errado, e não é assim, aí isso manipula as mentes deles, e vira ódio também, que é onde vem também um certo tipo de discriminação.”

7.7 ENTREVISTA 5 - CLÁUDIA:

E: Qual é a sua trajetória no mundo do trabalho?

C: “Nossa, já fiz muita coisa, ainda faço zilhões de coisas, e coisas muito diferentes uma das outras... eu acho que, como muitas outras pessoas, comecei trabalhando numa rede de fast-food... aos 16 anos, por ali. Acho que foi por ali. Para mim, sempre foi muito ok, sabe, trabalho, eu sempre quis trabalhar, sempre fui muito capricorniana assim, então, mas eu tive uma... logo de cara, assim, no meu primeiro trabalho, eu tive uma questão com a minha saúde mental. Já de cara assim, foi tipo, pá, é isso, essa é a realidade. Você vai ter que acordar cedo. Você vai ter que pegar um ônibus cheio de gente fedida, e vai ter que trabalhar, sim, para ganhar míseros R\$400, que na época era o salário. Mas é isso, eu fiquei pouco tempo, e ainda nesse período, eu não me entendia como uma mulher trans, eu ainda estava na minha fase onde eu me sentia um menino gay, e ainda, muito, na época, recluso, né, muito problemático na questão da minha aparência, de como eu me sinto para o mundo, mas ainda não entendendo o que eu realmente estava sentindo, sabe? Fiquei alguns meses no *Empresa 1 [empresa no ramo de fast-food]*, não foi muito tempo. E aí saí, e fui trabalhar numa loja de calçados, em um Shopping. E aí, depois que eu entrei no shopping, eu comecei a trabalhar em algumas lojas, na parte de estoque, na parte de vendas, na parte de consultoria de moda... isso tudo ainda ali até os meus 18 anos. E depois, comecei a trabalhar no terceiro setor. Entrei numa ONG, que, ao mesmo tempo que trabalhava lá, na parte administrativa, eu também morava na ONG. Então, assim, havia uma edícula aos fundos da casa, né, que era o escritório, e eu tinha... nessas idas e vindas de trabalho, eu sempre tive muitos problemas com os meus pais. Primeiramente, em relação a minha sexualidade, né? Quando eu me entendia ainda como um menino gay. E aí, comecei a morar na ONG e tudo mais, e ainda... Acho que para mim, no geral, encontrar um trabalho sempre foi uma coisa muito... muito fácil, sabe, eu tinha até uma coisa que eu falava assim para as pessoas: “gente, é impossível não passar numa entrevista de emprego!”, sabe, tipo, se eu fosse num lugar para ser contratada, eu estudava o que era o lugar, e quem eram as pessoas que estavam ali, o que que elas faziam, desde quando elas faziam, e sempre foi muito fácil, eu falo que foi fácil. Até que a minha cabecinha começou a borbulhar, muitos sentimentos, muitas emoções, e aí foi quando eu me entendi como uma pessoa transexual, e falei para mim: “não, não dá para ser dessa forma. Eu quero por para fora como eu me vejo por dentro”, sabe? E aí, iniciei a minha transição, não faz muito tempo. Isso faz cinco meses mais ou menos. Desses cinco meses para cá, faz três meses que eu não moro mais com os meus pais. Eu saí de casa também por conta do gênero, agora a questão já era outra, as discussões já não eram mais a sexualidade, e sim a identidade de gênero e como eu me via. E aí que eu falei: “quer saber? Eu vou seguir minha vida”, porque para mim era fácil arrumar trabalho, né? E aí, foi onde eu desfiz do meu guarda-roupa, eu deixei meu... meu cabelo eu já tinha deixado crescer um tempo, mas eu comecei a cuidar mais do cabelo, enfim feminilizar, talvez, posso dizer que seja isso. E aí foi onde eu comecei a enfrentar dificuldades para arrumar um trabalho. Saindo da casa dos meus pais, eu tinha feito uma entrevista numa escola de teatro, e ainda não estava certo se eu iria efetivamente ser contratada, mas eu já saí esperançosa. E aí eu tive um período assim de dois meses bem... ardilosos, assim, da alma, sabe? E foi onde eu comecei a trabalhar com sexo. Porque não tinha o que comer, não tinha como pagar aluguel, enfim... uma amiga alugou um quarto para mim, né, na região central de São Paulo... e essa coisa de começar a fazer programa, é sempre muito estranho dizer isso, porque eu tenho... eu sou muito cagada, assim, sabe? Tenho muito medo de tudo. Então, eu já recusei muitas propostas assim por medo, sabe? Bom, e é isso, sobrevivi alguns meses, sobrevivendo assim... sabe? Porque foi bem difícil esse período. E aí até que chegou o resultado dessa entrevista, da *Empresa 2 [empresa no ramo artístico]*, que hoje eu trabalho lá, faz... 1 mês, mais ou menos. E aí também, com isso, eu já trabalhava meio que com teatro também informalmente, né? Porque a gente não... não existe um contrato CLT para quem trabalha no teatro, só os técnicos, né, mas eu sempre estava envolvida com teatro desde pequena, assim, sabe? Mas eu sempre, de pequena, fiz como hobby, até adulta entender que eu precisava ganhar dinheiro de alguma forma, e algumas oportunidades também foram aparecendo com teatro, né, de diárias ou de temporadas, enfim. Até que aí, eu entrei em duas companhias de teatro, começamos a fazer alguns trabalhos, e depois que eu comecei a trabalhar na *Empresa 2*, eu tive que fechar um pouco minha agenda para as companhias,

porque aí eu estava compromissada durante a semana, então eu fazia também muito projeto de escola, excursões para as escolas com as peças infantis, e trabalhando na escola não ia dar. Hoje, eu olhando para um campo geral dos trabalhos que eu faço hoje, infelizmente, eu sinto assim... aqui já vai uma crítica social também: eu consegui estar no lugar onde eu estou hoje pelos meus contatos, pelas pessoas que eu conheci. As pessoas que vão comentando uma para outra... então, não foi assim de... todas as vezes que eu tentei ir atrás de uma entrevista, atrás de um empresário, empresária, para me contratar para qualquer lugar que fosse, eu nunca consegui. Só consegui por conta dessa indicação entre aspas, né? E hoje eu tô trabalhando na *Empresa 2*, eu tô uma curta temporada em cartaz no teatro [Nome do teatro], no Shopping X. E também, faço um outro *freelance* com artigos de ESG - Environmental Social Governance, que fala sobre meio ambiente, sociedade e governança corporativa. Então, algumas empresas... é um evento, na verdade, sobre ESG, e as empresas mandam artigos, eu faço essa revisão e publico os artigos."

"Quando eu ainda estava no segundo ano do ensino médio, foi onde, assim, eu entrei no... eu não sei nem se eu posso dizer que era uma depressão, mas era uma mistura de tanta coisa na cabeça, que eu fiquei muito mal, mesmo, assim, e acabei perdendo um ano na escola. E aí eu desanimei completamente, porque sempre fui uma pessoa muito dedicada aos estudos, sabe? Inclusive, hoje aqui onde eu moro, por exemplo, eu tenho um colchão, minhas roupas e pencas de livros. É tudo que eu... o maior tesouro que eu tenho são os meus livros, sabe, para onde eu vou eu carrego todos esses pesos. E aí, eu acabei repetindo o terceiro ano do ensino médio. E aí, fui morar com minha avó em Sorocaba, para ver se... sei lá, se eu mudando de lugar, de espaço, de ambiente, eu conseguia refrescar a cabeça, e aí tive um ano, assim... bem preguiçoso, bem assim: "ai, eu só quero passar de ano", sabe? Aí, eu já não estava muito me dedicando, mas terminei, concluí o ensino médio, e após isso, aí eu comecei a loucura da faculdade. Eu queria fazer uma faculdade. E aí, estudei para fazer o Enem, para fazer Fuvest, para fazer zilhões de vestibulares. E aí, eu entrei numa faculdade, com bolsa, para educação física. E aí comecei a minha era Fit, lancei meu single Fit, e virei garota fitness. Ainda não era garota, era garota por dentro, mas não por fora (risos). E aí, comecei a educação física. Nossa, eu comecei academia, me senti uma gostosona, comecei dieta, e postava coisas na internet, assim, tipo, os músculos. Ai meu Deus, que vergonha, mas é. E aí passou 1 semestre, eu falei: "não, não quero mais, não quero educação física". Depois de educação física, eu entrei em moda, aí eu já tava mais assim "é das artes, eu sou das artes, não importa as outras coisas, eu quero as artes", que aí também eu já envolvi o teatro, figurino, tudo mais. E aí, entrei em moda, mas assim, a faculdade era uma faculdade privada, não consegui fazer uma faculdade pública, e era super cara. Inclusive, devo até hoje porque não concluí... um semestre também, eu sou assim, por blocos. Então, fiz um semestre de moda... quer dizer, mentira, eu acho que foram quatro meses. Não terminei o semestre... por aí. E aí, eu não saí assim da moda, falando: "ai, não quero mais moda", sabe? Eu saí porque realmente o dinheiro não dava, mas ainda ali... eu sentia que eu me encontrei, é das artes, vou estudar as artes, em algum lugar eu vou me encontrar, mas eu sei que eu me senti muito à vontade estudando moda. E aí, bom, tempo passou, acabei não indo atrás de muitas coisas, porque também tive muitos problemas com meus pais, e saía de casa, voltava, eu saía e voltava e trabalho... E aí depois veio toda a questão, né, de me entender e enfim. E aí, antes da pandemia, eu fiz um... quer dizer, antes de declararem pandemia, né? Eu fiz um curso técnico em teatro. Mas antes, eu já tinha feito alguns cursos livres. E aí, nesse período aí, antes, um pouco antes da pandemia, eu comecei a estudar para valer, sabe? Tipo, história, como surgiu, quem fez, por que, quando, onde e quais foram, enfim, movimentos teatrais e outras coisas dentro da arte. E aí concluí o técnico em teatro, então assim, eu tenho Ensino Médio, e esse curso técnico em teatro. Eu tenho muitos outros cursos livres, mas que eu não vou conseguir te dizer aqui, porque... mas são coisas sempre voltadas assim, por exemplo, história da arte, a moda, *belle époque*, enfim, essas coisas que estão no globo das artes cênicas e é isso. Eu sou atriz, apesar de ter poucos trabalhos como atriz, dentro do teatro, eu sempre fui mais pra parte técnica, porque era onde estava aparecendo oportunidade para conseguir dinheiro, e eu precisava. E também, eu tinha uma questão

comigo, que assim, eu queria muito interpretar. Na verdade, o sonho da minha vida, além de interpretar, é ensinar a atuação, sabe? Só que, nesse período da minha vida, eu fazia teatro e eu detestava atuar, porque... eu entendo tudo que é a interpretação, inclusive, mas eu não ainda não estava me sentindo confortável com meu corpo, sabe? Eu tinha uma problemática em interpretar um homem, por exemplo, né? E hoje, fazendo alguns cursos e alguns outros trabalhos, eu já estou em um momento muito mais confortável comigo, que inclusive eu interpreto um homem perfeitamente, super segura, sabe? Sempre quando as pessoas perguntam o que eu faço no teatro, eu até no meu Instagram, inclusive, eu coloco lá que eu sou artista de teatro, porque eu faço muita coisa, eu faço desde som, a luz, a técnica, a assistência de produção, então assim, eu sou uma artista de teatro.”

“Já sofri [preconceito], sim, mas quando eu ainda era um menininho, eu não me importava muito com isso, sabe? Eu só deixava as coisas acontecerem, porque eu sempre sofri muito mais dentro da minha própria casa do que fora, então quando as pessoas vinham me bater na rua, eu já tinha apanhado muito em casa, sabe? Então, para mim, foi muito mais assim “ai, deixa acontecer”, sabe? E depois que eu me entendi como uma mulher, aí eu senti a coisa mais carrasca mesmo, de uma forma assim, de as pessoas falarem alguma coisa, ou fazer algum gesto, alguma coisa, e aí sim, eu sentir, entender e ficar com raiva, sabe, de querer falar alguma coisa, fazer alguma coisa... Porque antes, eu era muito... uma pessoa muito passiva, assim, só deixava as pessoas falarem, pode me agredir, pode me bater, pode fazer o que quiser. Eu sou... eu sou isso, sabe? Mas hoje, quando alguém fala alguma coisa ou faz alguma coisa, eu já... o sangue já sobe, já fico um pouco mais nervosa. E aí inclusive eu tento, sei lá, fazer o que é necessário nesse tipo de situação. Hoje não acontece muito, mas é porque eu também sou um pouco lerda, né, para entender a maldade das pessoas mas... hoje por exemplo, eu... vou até relatar aqui uma coisa que aconteceu. Eu trabalho numa recepção, né, lá da *Empresa 2*, junto com uma colega, e aí um rapaz veio entregar alguma coisa. Não vou lembrar a forma como ele falou, mas ele falou assim... alguma coisa, e no final falou “senhor”, pra menina que tava do meu lado, e aí nós duas, a gente meio que distraída, só ouvindo ele dizer, quando ele falou “senhor”, as duas olhamos assim para ele, sabe? E aí ele tentou corrigir, só, enfim, agora não lembro, porque eu fiquei tão nervosa, e aí eu falei assim: “pera, não entendi o que você falou. Você pode repetir?” aí ele “não, é que eu tô com pressa”, e tudo mais, enfim. Então, assim, acontecem algumas coisas, assim, que às vezes eu percebo. Às vezes passa, infelizmente, às vezes eu tento resolver, e às vezes eu não percebo, porque eu sou lerda mesmo, entendeu? Mas acontece.”

“Eu fazia terapia com um psicólogo numa UBS onde eu morava, e aí ele me indicou o CRD Brunna Valin, né, na Major Sertório, para a questão da retificação dos documentos. E aí, enfim, super me acolheram lá, e eu descobri outras atividades dentro do CRD, mas o que a gente fez mesmo assim, foi a parte mesmo da retificação dos meus documentos, e acredito que seja só o CRD mesmo que eu tenha encontrado por enquanto. Eu sei que existem outros programas, mas eu não fui atrás ainda para conhecer e frequentar.”

“Por enquanto até hoje, eu nunca tive nenhum tipo de situação desse tipo com pessoas trans, por exemplo, ou pessoas gays, lésbicas. Enfim, nunca tive nenhuma questão, sempre foram pessoas cis, hétero-normativas”.

“A situação tava tão crítica em casa, que eu saí sem pensar, saí sem dinheiro. Eu não pensei tipo “ah, eu vou aguardar pelo menos o meu primeiro pagamento entrar na conta, e daí eu saio tranquila”, não, eu simplesmente “ai, tenho a possibilidade de um trabalho”, puff, saí, sabe? Falei com a minha amiga, ela falou “vem pra cá”, a gente combinou um valor e tal. E aí foi onde eu enfrentei a fome, e situações que não tinha o básico para viver, sabe? E aí eu falei “bom, preciso de dinheiro e preciso de dinheiro rápido”, e os *freelances* que eu tava tentando encontrar não conseguia, né? Que, além, dentro do teatro também, trabalhando na técnica, eu fiz muitos trabalhos com áudio, então, produção, edição, mixagem, equalização, todas essas coisas eu tava jogando na internet, para ver se alguém precisava. Eu até encontrei um rapaz,

que ia começar um podcast, mas não sei qual foi a questão que depois que ele encontrou meu Instagram, ele não quis, só sumiu. Ele pediu minhas redes sociais, aí quando ele acessou, ele só sumiu. Então, eu não sei o que foi, enfim, né? Aí pode ser muita coisa. Mas é isso, eu não consegui nenhum trabalho dessa forma, e aí eu fui para a forma talvez mais rápida.

“Na verdade, eu não saí [do mercado do sexo], eu trabalho lá na *Empresa 2*, mas assim, ainda não completei um mês lá, então, até conversando um pouco lá, eles me adiantaram uma parte do meu salário, mas ainda, né, não deu para sobreviver e até hoje, eu estou em alguns aplicativos em alguns sites e faço alguns trabalhos.”

“Tem um movimento, que eu acho muito interessante, que é esse das empresas olharem para a diversidade, porém, inclusive na empresa que eu trabalho com os artigos, que eu te falei que eu publico online, tem muito uma coisa assim de nós estarmos em reuniões, e eu sou a única pessoa trans dessa empresa, e aí os diretores, enfim, apresentar para outras pessoas assim: “essa é a Cláudia, ela é nossa editora, ela é trans!! Eeee, olha, a gente contrata uma trans!”, sabe? Então, existe isso. Que assim, ok, vamos dar emprego para as pessoas trans, mas vamos... Sei lá, a gente tá usando isso também para chegar em algum outro lugar, sabe? Eu acho que o que falta... É muito difícil dizer o que falta nesse momento, porque é uma questão que vem muito lá de trás, sabe... é o preconceito. Talvez as pessoas olharem para as pessoas trans que, por exemplo, não terminaram a escola e só descartar, sabe, ou... não sei, o mundo tá tão cruel, tão... tem muita coisa. Mas eu acredito que, com certeza, lá atrás... tem muita... tá muito estrutural, sabe, a questão do trabalho para pessoas trans”.