



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

O mercado de trabalho formal sob a ótica das pessoas transexuais em Portugal: a busca por inclusão e oportunidades

Camilla Struziato Toquetti

Mestrado Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Rodrigo Vieira de Assis, Professor Auxiliar Convidado
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023



SOCIOLOGIA
E POLÍTICAS PÚBLICAS

Departamento de Sociologia

O mercado de trabalho formal sob a ótica das pessoas transexuais em Portugal: a busca por inclusão e oportunidades

Camilla Struziato Toquetti

Mestrado Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador:

Doutor Rodrigo Vieira de Assis, Professor Auxiliar Convidado
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2023

Esse trabalho é dedicado às mulheres que me fizeram ser quem sou, especialmente, Elizabeth, Carolina, Claudia, Ivone, Andrea e Maria do Carmo (in memoriam). Eu não teria chegado a lugar nenhum se não fossem vocês.

À minha família e amigos que sempre acreditaram quão longe eu poderia chegar.

Às pessoas transgéneras que lutam e resistem diariamente contra o preconceito.

Agradecimento

Inicialmente, gostaria de agradecer ao meu orientador, Professor Doutor Rodrigo Vieira de Assis, pela paciência e dedicação durante toda pesquisa e, principalmente, por ter acreditado no potencial dessa investigação.

Aos amigos de mestrado, Vinícius Silva e Camila Moura, pela cumplicidade durante essa caminhada.

À Professora Mestra Fernanda Mendes, pelo incentivo desde o início dessa jornada, e principalmente, pela sua luta na busca da inclusão e diversidade que me inspirou a seguir com essa investigação.

Agradeço a todos que, direta ou indiretamente, tornaram possível essa investigação, especialmente, os entrevistados que dedicaram seu tempo e compartilharam suas histórias conosco.

Resumo

Esta dissertação procura compreender as experiências sociais de pessoas transgéneros no mercado de trabalho, com foco numa análise centrada nos desafios que permeiam a inserção e permanência desses indivíduos em empregos formais. A revisão bibliográfica incide numa sistematização de terminologias e conceitos necessários à compreensão teórica do problema de investigação e das narrativas elaboradas pelas pessoas transgéneros analisadas. Com o intuito de desenvolver um exame aprofundado das experiências vividas por pessoas que passaram por processos de transição de género e que estão inseridas no mercado de trabalho formal, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com o intuito de recolher dados para a compreensão e análise de quatro vidas individuais, reconstruídas com recurso à metodologia dos retratos sociológicos. Todos os entrevistados estavam inseridos no mercado de trabalho formal em Portugal no ano de 2023, desempenhando as suas funções em diferentes áreas de atividade. O guião de entrevista foi elaborado para analisar diacronicamente os principais momentos que marcam as vidas dos indivíduos, considerando dimensões como a infância, a vida familiar, os círculos de amizade, o período de transição e a vida profissional. Esta última dimensão, foi perspectivada em duas fases distintas, isto é, na fase anterior e posterior a transição de género. Apesar das singularidades de cada trajetória biográfica e laboral, é transversal aos casos o medo da rejeição e da discriminação, com forte incidência sobre as suas expectativas no mercado de trabalho. Os resultados obtidos permitem sublinhar a importância de políticas públicas que facilitem a inserção das pessoas transgénero no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Diversidade de género, Trabalhadores Transgénero, Inserção Profissional, Percursos Laborais, Emprego Formal.

Abstract

This dissertation seeks to understand the social experiences of transgender people in the labor market, focusing on an analysis centered on the challenges that permeate the insertion and permanence of these individuals in formal jobs. The literature review focuses on systematizing the terminology and concepts necessary for a theoretical understanding of the research problem and the narratives produced by the transgender people analyzed. In order to develop an in-depth examination of the lived experiences of people who have undergone gender transition and are in the formal labor market, semi-structured interviews were carried out to collect data for the understanding and analysis of four individual lives, reconstructed using the sociological portrait methodology. All the interviewees were in the formal labor market in Portugal in 2023, working in different areas of activity. The interview script was designed to diachronically analyze the main moments in individuals' lives, considering dimensions such as childhood, family life, friendship circles, the transition period and professional life. The latter dimension, in turn, was looked at in two different phases, i.e. before and after the gender transition. Despite the singularities of each biographical and work trajectory, the constant fear of rejection and discrimination, with a strong impact on their expectations in the job market, is common to all the cases. The results obtained underline the importance of public policies that facilitate the integration of transgender people into the labor market.

Keywords: Gender Diversity, Transgender Workers, Professional Insertion, Labor Paths, Formal Employment.

Índice

Agradecimentos	i
Resumo	iii
Abstract	v
Introdução	1
Capítulo 1. Enquadramento Teórico	5
1.1. Transexualidade e identidade de género	5
1.2. O mercado de trabalho e os desafios da (in)formalidade	8
Capítulo 2. Metodologia	13
Capítulo 3. Indivíduos Transgénero no Mercado de Trabalho: Retratos e Trajetórias	19
3.1. Tomás, 20 anos, atendente de restauração	20
3.1.1. Infância e adolescência	20
3.1.2. Período de transição	21
3.1.3. Vida profissional	22
3.2. Luan, 23 anos, enfermeiro veterinário	23
3.2.1. Infância, adolescência e vida académica	23
3.2.2. Período de transição	24
3.2.3. Vida profissional	25
3.3. Gustavo, 43 anos, suporte ao cliente	27
3.3.1. Infância, adolescência e vida académica	28
3.3.2. Período de transição	28
3.3.3. Vida profissional	29
3.4. Paloma, 37 anos, gerente de barbearia	31
3.4.1. Infância, adolescência e vida académica	31
3.4.2. Período de transição	32
3.4.3. Vida profissional	33
3.5. Aspectos transversais aos retratos: desafios, dificuldades e esperanças	35
Conclusão	39
Fontes consultadas	41
Referências Bibliográficas	43
Anexo A. Guião de entrevista	47

Introdução

As pessoas transgêneras são um grupo tendencialmente excluído do mercado de trabalho formal em diferentes países, do Norte e do Sul globais.

Em larga medida, isso se deve ao fato de o tema da transgeneridade ainda ser um tabu e, quando discutido, suscitar questões polémicas que, não raras vezes, abrem caminho à reprodução de práticas discriminatórias e à propagação de desinformação que dificultam a compreensão e análise da realidade social dos indivíduos transgénero (Souza et al., 2020).

Portugal caminha a passos lentos quando se trata de tutelas de proteção às pessoas trans, principalmente no que concerne à promoção de medidas contra a discriminação dentro do mercado de trabalho. Apesar da proteção legal das pessoas trans prevista no Código do Trabalho, na prática ela se revela insuficiente, já que não há execução desses mecanismos contra exclusão.

Conforme estatísticas do Trans Murder Monitoring¹, no período de 02 de outubro de 2018 a 29 de setembro de 2019, um total de 331 pessoas trans foram assassinadas no mundo, reforçando a vulnerabilidade desses indivíduos.

Em Portugal existem poucos dados sobre as pessoas trans, sequer há números oficiais de quantos transgéneros vivem no país.

Apesar dessa lacuna que dificulta não apenas o estudo científico, mas também a cobertura de proteção social dessas pessoas, sabe-se que, de 2011 até 2021, um total de 1597 pessoas, dos quais 60% homens trans e 40% mulheres trans, alteraram, em Portugal, no registo o nome e o sexo atribuído no nascimento (Monteiro, 2022)

Ainda, o Centro Hospitalar Universitário do Porto, uma das referências em cuidados de pessoas trans, possui atualmente 187 adultos e entre 10 e 15 crianças em consultas de acompanhamento médico para transição de género (Rato & Porto, 2023).

Certamente esses números são muito maiores, já que inúmeros estrangeiros entram de maneira irregular no país em busca de melhores condições de vida e que, além de não retificarem a documentação, sequer tem número de utente e acesso ao sistema de saúde pública.

Essa falta de dados sobre a comunidade trans coloca em evidência a frágil atenção do Estado com essas pessoas, o que resulta numa ausência de políticas públicas orientadas para a redução dos efeitos das dificuldades e lógicas de discriminação que afetam as suas vidas.

Em diferentes países, o estigma e a discriminação vividos por essa comunidade têm resultado, por um lado, numa redução das chances de inserção profissional das pessoas transexuais em empregos formais e, por outro lado, num aumento do recurso a práticas informais e precárias, muitas vezes

¹ Disponível em <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/>. Acedido em 01 de agosto de 2023.

relacionadas à prostituição, como alternativas à aquisição de recursos financeiros necessários à sobrevivência (Bento, 2017).

De acordo com Moura e Lopes (2017) o mercado de trabalho tem essência excludente no sentido em que, por exemplo, algumas profissões são atribuídas e percebidas como ofícios a serem desempenhadas “naturalmente” por homens ou por mulheres. Em geral, essa exclusão assenta num conjunto de constrangimentos provocados por lógicas de preconceito e de discriminação de gênero que sujeita os trabalhadores pertencentes à comunidade LGBTQIA+ a situações indignas de trabalho, inclusive ao trabalho análogo à escravidão (ILO, 2021).

A importância de refletir sobre como as pessoas trans relacionam-se com o mercado de trabalho formal pode contribuir para colocar em evidência os constrangimentos e as possibilidades que constituem os contextos com os quais se deparam quando estão à procura de empregos ou quando estão a desempenhar as suas atividades. A preocupação com este aspeto é algo que tem incentivado instituições a proporem boas práticas para a inclusão e estabilização desses indivíduos no mercado de trabalho. Por exemplo, no ano de 2017, a Organização das Nações Unidas (ONU) publicou o “Manual de Padrões de Conduta Para Empresas – Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans, intersexo e outros (LGBTI+)”, contendo cinco premissas que as organizações e empresas deveriam seguir para incentivar a diversidade e o combate a intolerância no ambiente de trabalho. Essas premissas consideram desde ações para garantir o respeito aos direitos humanos, a eliminação da discriminação, o apoio a colaboradores LGBTI+ e medidas efetivas contra o preconceito.

Esse estudo busca discutir, à luz da sociologia do trabalho em diálogo com os estudos de gênero, os resultados de uma investigação cujo propósito central foi compreender os sentidos elaborados por pessoas transexuais quando narram as suas próprias trajetórias laborais em Portugal. A análise dessas narrativas procura clarificar as dificuldades e os desafios comuns que caracterizam a estrutura de constrangimentos que se impõe a essa comunidade face à procura de empregos no mercado de trabalho formal, com destaque às percepções dos indivíduos quanto às experiências em que a sua identidade de gênero e os seus corpos demarcaram diferenças que os excluíram da competição por oportunidades de trabalho digno.

Nos próximos capítulos, serão identificados e discutidos alguns dos desafios comuns associados à inserção laboral das pessoas transgêneros no mercado de trabalho português e serão avaliadas possíveis iniciativas que possam ser implementadas por organizações sensíveis à diversificação de gênero nos seus quadros de funcionários.

Esta dissertação está organizada em três capítulos, além dessa introdução e da conclusão. No primeiro capítulo trataremos uma visão geral do tema, tais como conceitos e terminologias importantes para a compreensão do estudo. O intuito é aproximar o leitor da problemática aqui estudada. O segundo capítulo abordará a metodologia utilizada na pesquisa e a sua relação com os objetivos da

investigação, colocando em evidência as ferramentas utilizadas para a recolha da informação empírica e as dimensões de análise examinadas. O terceiro capítulo apresenta e discute as histórias de vida de quatro indivíduos, três homens trans e uma mulher trans, que narram suas vidas e os desafios enfrentados em seus percursos. As suas histórias de vida são apresentadas com recurso à metodologia dos retratos sociológicos (Lahire, 2004). A reconstrução dessas narrativas considerou os momentos vividos por esses indivíduos em diferentes fases da sua vida, como, por exemplo, na infância, no período de formação educacional e académica, durante a transição social e, por fim, as experiências profissionais, examinadas antes e depois da transição de género.

Por fim, esse trabalho busca dar visibilidade aos indivíduos trans a partir dos seus próprios relatos, elaborados na primeira pessoa, de modo a colocar em evidência tanto as particularidades de casos individuais, quanto aspetos transversais que colocam essas pessoas perante lutas diárias para serem reconhecidos como cidadãos dentro sociedade.

Enquadramento teórico

O presente capítulo destina-se a um enquadramento teórico e está dividido em duas seções. A primeira traz as explicações sobre as principais terminologias citadas nessa pesquisa, tais como, transexualidade e identidade de género. Ainda, essa seção trouxe as diferenças entre orientação sexual e identificação de género. Na segunda seção, define-se os conceitos de mercado de trabalho, além das principais diferenças do mercado de trabalho formal e o informal, além do impacto que cada uma dessas modalidades pode trazer para as relações de trabalho, especialmente para o trabalhador.

1.1. Transexualidade e a Identidade de Género

Ao longo deste estudo, empregaremos termos que demandam uma definição prévia para assegurar o seu sentido teórico e a utilização numa análise direcionada à compreensão das histórias de vida de indivíduos cuja relação com o mercado de trabalho formal tem sido marcadas por dificuldades, constrangimentos e estratégias de sobrevivência face às lógicas de exclusão e de discriminação baseadas no preconceito de género.

Alguns questionamentos, tais como, “quais os elementos que diferenciam uma identidade de género de outra?”, “o que significa ser um homem?” e “o que significa ser uma mulher?”, têm ganho cada vez mais destaque nas discussões sociológicas atuais, principalmente quando a reflexão se orienta à complexa teia de sentidos que permeiam as considerações mais recentes sobre a identidade de género.

Apesar de vigorar nas sociedades contemporâneas um modelo interpretativo baseado numa leitura binária das identidades de género, que se diferenciam a partir das tradicionais categorias masculino e feminino, é notório também a emergência de novas categorias as quais têm complexificado o debate teórico, mas também político, com a introdução de novas categorias e formas de classificação, tais como não-binário, género-neutro, pangénero, transgénero etc.

Tudo se passa como se o género fosse uma característica inata aos indivíduos, cuja variação possível coincide com as alternativas biologicamente pré-determinadas pelo sexo. Os paradigmas binários operam, juntamente com a influência de circunstâncias sociais e culturais, estabelecendo para um indivíduo um género que, *a priori*, é conhecido antes mesmo do seu nascimento, que pode restringir a possibilidade de o ser humano expressar sua identidade de género à medida em que passa a compreender a si mesmo como um ser em construção.

Cunha (2015), por sua vez, explica que o sistema binário clássico é protegido por inúmeros setores da sociedade, em especial o religioso, cujo interesse em conservar e legitimar esse sistema os fazem

defender e reproduzir a ideia de que o género é um fenómeno ordinário e imutável. Vetam, assim, a possibilidade de discussões sistemáticas e propositivas orientadas à resolução de questões importantes para os indivíduos que cujos géneros não correspondem ao seu sexo biológico, reduzindo as chances de promoção de políticas públicas para apoiar e estabelecer formas de inclusão social para as pessoas que decidem realizar a transição de género.

Face às transformações das sociedades contemporâneas e a emergência de novas sensibilidades, as grandes narrativas que procuram legitimar um sistema binário de género parece estar em crise. A premissa de que o homem e a mulher assim o são por possuírem um sexo inerente ao seu corpo físico está a ser questionada, principalmente em função dos mais recentes e acalorados debates ligados à identidade de género.

Neste contexto, as pessoas trans representam uma rutura no sistema ideológico binário de género. Para Bento (2008), a transexualidade, termo preferencialmente utilizado ao longo desta pesquisa, destaca-se como um conflito entre a identidade pessoal e as normas sociais de género, desviando-se da conceção tradicional que designa o género em função do sexo biológico dos indivíduos.

Para Lanz (2014), transgeneridade é o conceito que se aplica para indivíduos que em algum momento da vida demonstre insatisfação ou se comporte diferente do género atribuído no nascimento. Essa noção vai ao encontro do que sugere a defensora dos direitos transgéneros norte-americana Nancy Nangeroni (2007, p. 5), para quem “uma pessoa transgénera é alguém cuja expressão de género, pelo menos por vezes, vai contra o que as outras pessoas na mesma cultura normalmente esperariam”.

Contudo, o conceito de transgeneridade e a sensibilidade acerca do reconhecimento de uma maior diversidade de identidades de género que o acompanha provocou ruídos nas expectativas habituais de uma sociedade marcada pela relação simétrica entre sexo e género, o que conduziu, no passado, à classificação da transgeneridade como uma espécie de patologia. Esta classificação, porém, foi contestada no decurso das últimas décadas, de modo que, em 2018, a transgeneridade passou a ser definida pela Organização Mundial de Saúde (OMS) não como um problema patológico, mas como uma “condição relativa à saúde sexual”.

Outro conceito importante para o estudo aqui desenvolvido refere-se à definição de orientação sexual. Na linguagem ordinária, a orientação sexual está permeada de conotações que a reduzem à inclinação pela escolha de um parceiro sexual, mas, do ponto de vista teórico, esta noção surge para compreender uma outra dimensão que envolve as os indivíduos, mas que se distingue das diferentes identidades de género. Assim, a orientação sexual refere-se à atração emocional, romântica e sexual que uma pessoa sente por outros indivíduos, portanto, não se confunde com o conceito de identidade de género. Tal como o sexo e o género dizem respeito a aspetos distintos, a identidade de género e a

orientação sexual podem constituir configurações contraintuitivas para o senso comum. Por exemplo, um homem transgênero – alguém que mudou do gênero feminino para o masculino – não necessariamente sentirá atração sexual por indivíduos do sexo feminino. Dessa forma, é perfeitamente possível que uma mulher trans seja atraída por pessoas do mesmo gênero, ou seja, por outras mulheres. Isso representa casos específicos de transgêneros que têm uma orientação homossexual.

Importante pontuar que ao falarmos de indivíduos transgêneros, também precisamos o que são as pessoas cisgêneros. Ao contrário dos primeiros, os indivíduos cisgêneros têm a sua identidade de gênero alinhada com que foi designado, ao nascer, como a sua expressão social. Para esses casos, as suas práticas e ações cotidianas, isto é, a sua existência social mantém uma relação simétrica entre as expectativas sociais associadas ao seu sexo biológico e ao seu comportamento e atitudes. Para Lanz (2014, p.16) “o individuo cisgênero é alguém que está adequado ao sistema bipolar de gêneros, em contraste com o transgênero, que apresenta algum tipo de inadequação em relação a esse mesmo sistema”

Vale ressaltar que, na vida cotidiana, tanto o termo “transexual” quanto “transgêneros” são utilizados para se referir à identidade de gênero, todavia, o primeiro tem sua origem na medicina, já o segundo tem sua origem nas ciências sociais. Ainda, “transgênero” pode ser compreendido como um “termo guarda-chuva”, ou seja, uma designação que abrange todas as pessoas que não se identificam com o gênero socialmente designado quando do nascimento de um indivíduo (Platero, 2014).

O termo “transexual” também já foi utilizado para conceituar apenas as pessoas trans que faziam intervenções cirúrgicas e hormonais, todavia, esse conceito está ultrapassado já que acabava por categorizar e segregar ainda mais essas pessoas. Atualmente, o termo “trans” tem sido o mais utilizado em substituição ao “transexual” e “transgêneros”. Para Rodrigues et al. (2019, p.302) “diferentemente dos conceitos anteriores, o termo “trans” emergiu recentemente e tem sido alargado globalmente. Surge a partir de um olhar crítico que reconhece a heterogeneidade das pessoas que não conformam as normas de gênero”.

Importante esclarecer que este estudo será voltado para os indivíduos que se identificam com um gênero diferente do que lhes foi atribuído ao nascer. A especificidade dos trabalhadores entrevistados implicou numa utilização dos termos “mulher trans” para descrever alguém que nasceu com órgãos genitais masculinos, mas que se identifica como mulher, e “homem trans” para referir alguém que nasceu com órgãos genitais femininos, mas que se identifica como homem. Esta definição procurou acompanhar as formas pelas quais os próprios entrevistados se autoapresentaram à investigadora, o que, como será demonstrado adiante, traz implicações sobre o modo como os casos analisados percebem tanto a si próprios quando o mercado de trabalho e as experiências laborais que marcam os seus percursos.

1.2. O mercado de trabalho e os desafios da (in)formalidade

Uma investigação centrada na análise das experiências e dos desafios que se colocam às pessoas trans no mercado de trabalho formal requer não apenas de uma definição das categorias mais relevantes para a compreensão das noções que permeiam o universo e o tema estudados. Necessita, ainda, de uma elucidação da relação instituída, isto é, da problemática teórica, subjacente aos constrangimentos e possibilidades com os quais se deparam as pessoas trans no mercado de trabalho formal. Para avançar com esta questão, cabe refletir sobre o que se entende por mercado de trabalho e, especialmente, sobre as diferenças entre o mercado de trabalho formal e informal.

O mercado de trabalho pode ser definido como o encontro entre a oferta e demanda de trabalho, ou seja, como um sistema no interior do qual os trabalhadores estão em busca de oportunidades de trabalho a partir das quais podem aceder a salários necessários à sua sobrevivência, oportunidades estas materializadas nos empregos e postos de trabalho cuja existência depende, em grande medida, do interesse das empresas.

Longe de ser uma entidade da natureza que funciona sob leis universais como tentam fazer crer as visões mais ortodoxas acerca do mercado de trabalho, este sistema é algo dinâmico, que está sujeito a transformações e adaptações. Tanto nos períodos de desenvolvimento como nos de crise, por exemplo, o mercado de trabalho sofre variações, que podem ser medidas a partir da avaliação das dinâmicas do desemprego, do aumento da informalidade nas relações de trabalho, dos níveis de utilização da força de trabalho existente etc. Nas palavras de Cantante (2018, p.1):

(...) o mercado de trabalho ocupa uma posição de charneira na forma como as sociedades funcionam. Nele confluem um conjunto de determinantes sociais, económicas e simbólicas que se definem a montante do mesmo, na estrutura social, nos trajetos formativos, no quadro cultural de cada sociedade (Cantante, 2018, p. 1).

A confluência de determinantes económicas e sociais no mercado de trabalho provoca a emergência de lógicas que afetam os trajetos formativos e os percursos laborais dos trabalhadores, afetando, especialmente, os mais jovens e grupos minoritários ou vulneráveis como as pessoas trans. Muitas vezes, para estes indivíduos, as alternativas possíveis os condicionam ao mercado de trabalho informal, à precariedade e à precarização, quadro que poderia ser distinto se houvesse mais probabilidade de serem acolhidos no mercado de trabalho formal.

Podemos definir, de maneira geral, o trabalho formal como aquele no qual o trabalhador tem um enquadramento contratual, fiscal e social, o que implica ter associada à sua condição no mercado de trabalho a cobertura de proteção social, regulamentada por normas institucionais e leis nacionais. No mercado de trabalho formal, o trabalhador está sujeito à fiscalidade, às obrigações da segurança social e às regulamentações laborais, portanto. Esta perceção analítica acompanha aquilo que Pillatti (2004,

p.15) diz sobre o mercado formal de trabalho. Para a autora, o emprego formal permite “o exercício em atividade econômica com ocupação remunerada ou não remunerada que está regulamentada segundo uma legislação (trabalhadores privados) ou segundo um estatuto (trabalhadores de instituições públicas)”.

Por outro lado, a utilização do termo trabalho informal passou a ser difundido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) no ano de 1972, a partir de estudos realizados no Quênia em que se constatou um grande percentual da população, a maioria sem qualificação, executando serviços a margem da regularização laboral. De acordo com Carvalho (2017, p.37):

(...) o trabalho informal pode assumir diversas formas: pode consistir na existência de um segundo trabalho depois ou até durante as horas regulares de trabalho; pode consistir no emprego de indivíduos (...) que não estão autorizados a trabalhar na economia formal; pode consistir no emprego de indivíduos que não participam no mercado de trabalho dito oficial, não assumindo qualquer compromisso em termos fiscais e de segurança social (Carvalho, 2017, p. 37).

Ainda, a OIT (2015) entende por economia informal “todas as atividades económicas [lícitas] dos trabalhadores e das unidades económicas que, na lei ou na prática, não estejam cobertas ou estejam insuficientemente cobertas por disposições formais”. Esta definição é reforçada pela classificação estabelecida pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), para quem o emprego informal se refere a situações de trabalho que não estão sujeitas às regulamentações trabalhistas, impostos ou benefícios sociais. Isso significa dizer que o emprego informal pode derivar de situações de empregos não declarados, de trabalho temporário ou de curta duração, de remuneração inferior ao salário mínimo, dentre outros (OCDE/OIT, 2019).

Perante este mercado de trabalho que parece, cada vez mais, expressar-se em duas vias possíveis, o das formas de exercício de atividades com enquadramento formal ou em contextos informais, desafios colocam-se a indivíduos cuja identidade de género não corresponde ao seu sexo de nascimento. Em razão da sua identidade de género, estes sujeitos podem ser discriminados, passarem por experiências traumáticas de assédio moral e serem objeto de violência física e verbal no ambiente de trabalho, levando-os ao desemprego e à informalidade, contexto no qual muitas das pessoas transexuais são identificadas.

As dificuldades e lógicas de exclusão laboral a que estão sujeitas são objeto de contestação, de modo que, desde o ano de 2015, as pessoas trans passaram a ser protegidas pelo Código do Trabalho de Portugal, nomeadamente pelo que constitui o Artigo 24.º, acerca do Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho:

1 - O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira

profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, **orientação sexual, identidade de género**, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical, devendo o Estado promover a igualdade de acesso a tais direitos. [grifo nosso]

Em que pese a proteção legal, na prática as pessoas trans ainda fazem parte de um dos grupos mais discriminados na busca por emprego formal, o que condiciona muitos a atividades informais e à prostituição, como, por exemplo, ocorre com frequência com as mulheres trans imigrantes, que trabalham não raras vezes como profissionais do sexo no país.

A falta de proteção dessas é alarmante. Dados do Trans Murder Monitoring (TGEU, 2019), apontam que 61% das pessoas trans assassinadas no mundo no período de 1 de janeiro de 2008 até 30 de setembro de 2019 trabalhavam como profissionais do sexo, confirmando a fragilidade dessas pessoas. De acordo com o Relatório Anual de 2019 do Observatório de Discriminação da ILGA-Portugal, o índice de pessoas transexuais e intersexo que relataram ter sofrido discriminação na busca de emprego no país corresponde, respetivamente, a 38% e a 37%. Resta evidente a fragilidade a que estes trabalhadores estão sujeitos, o que põe em dúvida a garantia dos seus direitos sociais, com consequências que podem afetar a sua vida pessoal e profissional, conduzindo-os às margens do mercado de trabalho e à informalidade.

Esta situação, porém, pode ser modificada. Se considerarmos a perspectiva de Cantante (2018, p.1) segundo a qual “o mercado de trabalho pode (...) mitigar as desigualdades que lhe são anteriores”, talvez esteja nas próprias dinâmicas do mercado de trabalho as soluções para amenizar o drama social que força as pessoas trans à informalidade laboral. Isso porque, segundo Cantante (2018), uma das formas de atuação do mercado de trabalho para a redução das desigualdades sociais expressa-se na promoção de iniciativas de formação e qualificação profissional por parte das empresas. Não obstante isso, “também as instituições do mercado de trabalho, por via de instrumentos como o salário mínimo e a contratação coletiva, podem reduzir as desigualdades ao nível dos ganhos, das oportunidades e de outras dimensões” (Cantante, 2018, p. 1).

A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal pode se dar pela via apontada por Cantante, especialmente porque, como indicam Saleiro e Sales (2018, p. 17):

(...) a auscultação da população trans em Portugal revelou, independentemente das qualificações, com maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, com

empregos mais precários e sem proteção social (incluindo o trabalho sexual) e maior necessidade de recurso a prestações de apoio social.

Apesar das dificuldades que condicionam as pessoas trans à informalidade, há indivíduos que têm conseguido seguir adiante em percursos laborais predominantemente no mercado de trabalho formal. É sobre estes que este estudo índice, com o intuito de perceber quais são as particularidades das suas trajetórias e experiências que estão a possibilitar uma carreira com relativa autonomia face às armadilhas da discriminação, do preconceito e da informalidade laboral.

CAPÍTULO 2

Metodologia

Duas hipóteses de investigação serviram para guiar a pesquisa. Em primeiro lugar, procurou-se verificar se as pessoas transexuais enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, ocasionando muitas vezes na sua exclusão do mercado de trabalho. Em segundo lugar, se a dificuldade na obtenção de um emprego no mercado formal de trabalho é agravada pelo preconceito e por lógicas de discriminação de género a que as pessoas trans são suscetíveis numa sociedade marcada pela proeminência de um sistema binário que reduz a identidade de género ao sexo.

Para avançar numa análise sociológica para testar estas hipóteses, a investigação em tela foi desenvolvida com base sobretudo na metodologia dos retratos sociológicos proposta por Bernard Lahire (2004). O retrato sociológico, na perspectiva de Lahire (2004), compreende o indivíduo de maneira singular e com grande nível de imersão nas suas histórias de vida, mas avança também numa análise das conexões entre a existência individual e os contextos multidimensionais nos quais os agentes estão inseridos. Assim, as experiências vividas na família, na escola, no trabalho, no lazer etc., são percecionadas como instâncias de socialização capazes de condicionar os indivíduos, que adquirem, na interação com os outros, disposições para perceber, pensar e agir no mundo social. Neste sentido, cada indivíduo é analisado considerando as múltiplas experiências que o constitui, de modo que o exame das suas narrativas e histórias de vida viabiliza uma compreensão multidimensional da sua relação com as estruturas sociais e do modo que essas estruturas afetam as suas ações, atitudes e crenças, condicionando as suas trajetórias sociais (Lahire, 2004; Lahire, 2015; Vieira et al., 2023).

De acordo Caprara (2023, p.75), a metodologia dos retratos sociológicos proposta por Lahire possibilita “investigar as relações sociais nas suas interiorizações nos agentes, apreendendo o social através de um corpo individual.” Para Junior e Massi (2015, p. 572) “o que fazemos no processo de produção do retrato é, justamente, objetivar a subjetividade, identificando as marcas do social no individual, estabelecendo uma ponte entre os contextos macrossociológico e microsociológico”. Assim, com esta abordagem, cada ator social é analisado através de uma combinação complexa e multifacetada entre o indivíduo e as estruturas sociais, cujas relações nem sempre são óbvias ou coerentes. Isso significa que a análise não pode limitar-se a um único fator explicativo para percecionar o comportamento individual, mas requer considerar um conjunto de fatores que contribuíram para que o indivíduo incorporasse o património de disposições que se convertem em suas práticas sociais.

Nesta dissertação, a análise à escala individual baseada na metodologia dos retratos sociológicos objetivou verificar como as pessoas transgéneras lidam e agem perante o mercado de trabalho. Por isso, o estudo caracteriza-se pelo recurso a uma abordagem intensiva, que privilegia o relato elaborado na primeira pessoa, e o material empírico examinado resultada de entrevistas semiestruturadas

realizadas com pessoas transgénero cujo percurso no mercado de trabalho é composto por experiências intermitentes de trabalho formal e informal. Objetivamente, foram recorrentemente entrevistados e analisados, em profundidade, quatro pessoas transgéneros, sendo três homens e uma mulher, que estavam formalmente empregados, em ramos de atividades distintos, em Portugal no ano de 2023.

A investigadora chegou a contactar cerca de 15 pessoas trans, mas parte não retornou às mensagens e outras, apesar de responderem, não se enquadravam para o estudo, na medida em que não tinham experiências laborais no mercado de trabalho formal.

O recurso à técnica de entrevista buscou seguir uma metodologia orientada para o estudo de histórias e narrativas de vida elaboradas por esses indivíduos. Através das entrevistas, procurou-se identificar os desafios que podem dificultar o acesso de pessoas transgéneros a empregos formais, mas também buscou verificar de que maneira as experiências vividas na família e nos contextos educacionais ou de formação profissional são estruturantes dos seus percursos de participação no mercado de trabalho.

As narrativas elaboradas pelos entrevistados foram transcritas e seu conteúdo foi analisado com o objetivo de mapear padrões comuns entre as histórias, bem como as particularidades que singularizam cada entrevistado, seja relativamente às suas experiências familiares, como foco especialmente nas fases da infância e da adolescência, socioprofissionais ou associadas especificamente à transição de género e o impacto deste processo em sua vida profissional. A interpretação dos dados coletados exigiu sensibilidade da pesquisadora tanto para captar os elementos subjetivos presentes nas narrativas, que se referiam a momentos passados e ao presente imediato, quanto para definir uma estratégia para apreender aspetos objetivos que permitissem relacionar as narrativas a factos concretos experienciados pelos indivíduos nas situações e contextos que o circundam no mundo social.

O interesse nas interpretações que os indivíduos fazem das suas próprias biografias não é algo novo no domínio da Sociologia, de modo que esta investigação, para além da operacionalização da metodologia dos retratos sociológicos, procura estabelecer diálogo com algumas outras tradições teórico-metodológicas, como a Escola de Chicago e a socioetnologia de matriz francesa. Isto porque, a abordagem metodológica e analítica orientada às “histórias de vida” teve sua origem em 1920, na Escola de Chicago e, posteriormente, foi aprimorada no campo sociológico francês.

No que concerne à Escola de Chicago, a recolha de histórias de vida resultou do objetivo dos investigadores estadunidenses identificar as origens do crescimento da criminalidade na cidade de Chicago, com base no estudo da vida dos jovens envolvidos em grupos desviantes (Pineau e Michèle, 1983). No que tange à contribuição sociológica francesa, como destacam Pineau e Le Grand (2012 apud Freitas e Barguil, 2021, p. 285):

(...) a práxis da história de vida caracteriza-se, no plano da formação, pela preferência por uma concepção do liame social que valoriza, como elemento central, o respeito pelo indivíduo passível de orientar sua vida a partir da consideração dos fatores determinantes da sua própria história (pessoal, social, historicamente situada, datada), e de sua transformação num projeto existencial socialmente inscrito.

Para Brandão (2007, p.2), a história de vida “não é nunca um relato desinteressado, pelo contrário, é um relato dotado de uma afectividade particular justamente porque é através dele que o actor se reconta e se reafirma como entidade distinta das demais”.

De acordo com Bertaux (1981), o método das narrativas de vida permite reconstruir as histórias dos indivíduos, uma vez que é um procedimento onde o ator social narra ao entrevistador situações vividas no decurso da sua existência. Na medida em que o ator está situado em condições sociais nas quais outros indivíduos também se encontram, interessa ao investigador identificar pontos comuns e de divergência entre a história de vida entre atores que partilham características relativamente comuns ou semelhantes, sejam estas sociodemográficas, históricas, culturais etc. Ao perceber à escala dos indivíduos as suas singularidades, procura-se verificar as ligações entre as narrativas de vida, de modo a compreender a condição social de existência daqueles cujas biografias foram possibilitadas por circunstâncias ou estruturas mais ou menos comuns.

Com o intuito de aplicar este método ao estudo das condições laborais de pessoas transgénero em Portugal, procurou-se valorizar as narrativas individuais para compreender a perspetiva de indivíduos que, em função da sua identidade de género, partilham dificuldades e desafios comuns para terem acesso a condições dignas de emprego. O interesse recai, portanto, numa exploração das suas vivências, emoções, valores, crenças, opiniões e sentidos que atribuem a si próprias quando refletem sobre as suas vidas e sobre as suas experiências laborais.

Relativamente ao recrutamento e seleção de indivíduos para este estudo, utilizou-se da técnica de amostragem não probabilística designada por “bola de neve”, onde os participantes convidaram pessoas da sua rede de amigos ou conhecidos a participar do estudo. A bola de neve é uma alternativa para alcançar indivíduos pertencentes a grupos sociais restritos e específicos, como é o caso das pessoas transgénero, que, como demonstraremos, muitas vezes frequentam circuitos de práticas e sociabilidades relativamente fechados, frequentados exclusivamente pela comunidade LGBTQIA+.

Ressalta-se que a condução de entrevistas teve lugar no mês março de 2023 e estendeu-se até o mês de junho de 2023.

Importante mencionar que na busca por entrevistados notou-se maior dificuldade em chegar até as mulheres trans, pois a maioria delas não responderam ao contato da investigadora, mesmo que tenham sido indicadas por indivíduos que participaram do estudo. Apesar disso, numa abordagem inicial, estas mulheres trans adiantaram que nunca estiveram inseridas no mercado de trabalho

formal, não atendendo ao requisito da pesquisa. Além disso, algumas mulheres trans das quais foram abordadas para participar das entrevistas demonstraram desconfiança e medo, já que relataram sofrer perseguições constantes nas redes sociais.

Especialmente, temos a situação uma mulher trans que dias antes da entrevista agendada sofreu uma perseguição em uma estação de comboio, causando tanto medo e insegurança que, por precaução desistiu de participar da investigação.

Dentre os casos que aceitaram participar da entrevista, pelo menos duas mulheres trans informaram que nunca tiveram qualquer emprego formal, sendo que uma delas, relatou que nunca trabalhou desde que completou 18 anos e que sofre com depressão devido a essa situação de total exclusão social.

O primeiro entrevistado foi abordado pela investigadora através do “Instagram”. Após a realização da entrevista, este se dispôs a divulgar em sua rede social esse estudo, convidando seus amigos e seguidores a participar da pesquisa. A partir dessa divulgação, os demais entrevistados entraram em contato com a investigadora, também via Instagram, demonstrando interesse em participar desse estudo. Sem dúvidas, a rede social foi um grande facilitador para que pudéssemos chegar a esse grupo de pessoas mais facilmente, além disso, o primeiro entrevistado, na sua divulgação, mencionou para seus seguidores que *“a experiência [na entrevista] foi positiva”*, trazendo maior conforto para que os demais se sentissem menos inseguros em participar do estudo.

O tipo de entrevista que a metodologia das histórias de vida exige implica que, apesar de o pesquisador ter um papel ativo na condução da situação de recolha da informação, as perguntas pré-definidas estão sujeitas às respostas dos entrevistados, ou seja, que o roteiro é flexível e permite a emergência de perguntas e depoimentos que podem conduzir a conversas a situações anteriormente não previstas, mas que são relevantes ao tema estudado.

Neste sentido, durante a condução das entrevistas, ao serem apresentadas as questões, os indivíduos tinham margem para elaborar as suas narrativas de vida e direcionar a interação para os rumos inusitados, nos quais eram revelados sentidos de experiências vividas e significados de atitudes, sentimentos e formas de agir perante acontecimentos que marcaram as suas biografias e os seus percursos laborais. Ao desenvolverem e descreverem as suas histórias, contribuíram, portanto, com novos elementos para a investigação, possibilitando, inclusive, a elaboração de novas perguntas que foram incorporadas ao guião inicial de entrevista. A interação entre o pesquisador e os entrevistados propiciou, portanto, o aprofundamento do estudo nas experiências individuais, viabilizando uma análise multidimensional das pessoas transgênero no mercado de trabalho numa perspectiva intensiva de exame à escala individual.

Após a primeira entrevista realizada, os indivíduos se disponibilizaram a manter contato com a investigadora. Isso permitiu que fosse possível acompanhar suas rotinas e as mudanças que tiveram em suas vidas nos meses que se seguiram. Este acompanhamento permitiu, por exemplo, mapear alterações nas suas trajetórias laborais, as formas pelas quais vão à procura de emprego e de outras oportunidades no mercado de trabalho, bem como deslindar os modos de ação que acionam perante o enfrentamento de desafios e dificuldades que os afetam nas esferas pessoal e profissional.

O exame das narrativas elaboradas por esses indivíduos acerca das suas trajetórias no mercado de trabalho objetivou identificar, portanto, i) os modos de ação a que pessoas trans têm acionado face ao estreito campo de possibilidades com o qual se deparam na procura de emprego formal em Portugal e ii) as dificuldades transversais promovidas pela ausência de políticas e práticas permanentes de diversificação dos recursos humanos com foco na inclusão de pessoas trans em ambientes organizacionais.

Em síntese, a metodologia de pesquisa partiu da premissa segundo a qual os indivíduos são socialmente forjados por vivências e experiências nas quais adquiriram disposições para agir e para crer que condiciona a interpretação que fazem de si próprios e do mundo social em que se situam. Por isso, valoriza-se as percepções e a subjetividade individual, não como um dado concreto em si, mas como um elemento que, uma vez apreendido, possibilita identificar os fios constitutivos da ligação entre as biografias e as estruturas da sociedade.

Indivíduos Transgêneros no Mercado de Trabalho: Retratos e Trajetórias

Neste capítulo serão apresentados retratos sociológicos de trabalhadores transgênero cujas trajetórias colocam em evidência um conjunto de experiências a que estão sujeitos estes indivíduos no mercado de trabalho formal em Portugal. A análise incide especificamente sobre quatro casos, que abrangem homens e mulheres transgênero, com idades entre 20 e 43 anos, nacionais e não nacionais, detentores de níveis distintos de habitações literárias.

Embora trate-se de apenas quatro indivíduos, a análise intensiva das suas trajetórias possibilitou uma compreensão aprofundada dos modos pelos quais pessoas transgêneras têm lidado com os desafios associados à inserção laboral. Além disso, a partir de um olhar analítico sensível às temporalidades que atravessam os diferentes momentos que marcam as suas narrativas, cada caso é percebido em sua singularidade biográfica, sem com isso perder de vista os fios que os conectam a todos à temática central desta investigação.

Para uma visão geral das quatro vidas objeto deste capítulo analítico, a tabela 1 a seguir apresenta algumas das suas características sociodemográficas, importantes para perceber, desde já, as diferenças existentes entre os casos considerados:

Tabela 1

*Características sociais dos indivíduos transgêneros analisados*²

Nome	Identidade de género	País de Origem	Idade	Habitações Literárias	Emprego Atual	Entidade empregadora
Tomás	Homem trans	Portugal	20	Ensino Secundário	Atendente de restauração	Rede de Fast Food
Luan	Homem trans	Portugal	23	Licenciatura	Enfermeiro veterinário	Clínica Veterinária
Gustavo	Homem trans	Portugal	43	Licenciatura	Suporte ao cliente	Comércio Automóvel
Paloma	Mulher trans	Brasil	37	Licenciatura	Gerente de barbearia	Salão de Cabeleireiro

Fonte: elaboração própria a partir dos dados da investigação

² Os nomes dos entrevistados foram modificados para preservar o anonimato e cumprir com a ética da garantia de confidencialidade.

Cada um destes indivíduos foi analisado considerando três dimensões constitutivas da sua existência social: a infância e adolescência, a transição de género e a trajetória no mercado de trabalho. O foco na infância e adolescência visou perceber como ocorreram as experiências e relações familiares desses indivíduos, na medida em que a família ocupa uma posição central nas suas narrativas, quer pela participação e apoio dados perante os desafios associados às questões de género enfrentadas, quer pela ausência e incompreensão das decisões e ações realizadas rumo à transição de género. A fase da transição, por sua vez, é visualizada como uma bifurcação ou ponto de viragem. Por isso, esta fase é analisada como um momento significativo para o indivíduo, que demarca um antes e um depois em sua trajetória de vida que, muitas vezes, confunde-se com o próprio antes e depois no mercado de trabalho. Por fim, a reconstrução da trajetória no mercado de trabalho demonstra como pessoas transgéneras vivenciam a realidade do emprego em Portugal e em que medida a dimensão de género, neste caso o prefixo trans, afeta a sua relação com o mercado de trabalho formal e as oportunidades existentes em diferentes ramos de atividade.

3.1. Tomás, 20 anos, atendente de restauração

Nascido biologicamente com o sexo feminino, Tomás, atualmente com 20 anos, realizou a sua transição para o género masculino há três anos. Tem o sonho de estudar Línguas Modernas e de vir a se tornar tradutor profissional, mas, atualmente, trabalha em uma rede de fast food. Com morada fixa em Coimbra, Tomás ainda tem vivenciado intensamente o processo de transição de género e tem receio das consequências que esta transformação de si pode provocar em sua vida. Contatado pela primeira vez no primeiro semestre de 2023, revelou que aguardava por uma cirurgia de mastectomia para dar mais um passo em sua transição, o que ocorreu logo algum tempo após a recolha da sua narrativa.

3.1.1 Infância e adolescência

Tomás nasceu e cresceu em uma vila rural, na região de Coimbra. Na infância, morava com o irmão mais velho e com os seus pais. Durante parte da adolescência, passou a viver com os avós. Filho de um motorista de camião e de uma dona de casa, Tomás tem suas origens em uma família simples, que sobreviviam com poucos recursos materiais e detinham níveis de escolaridades baixos.

Logo, não teve uma infância fácil. Em sua própria perspectiva, foi uma fase da vida “conturbada”, notadamente por ter sido um momento em que a sua família passou por situações problemáticas associadas, por um lado, a dificuldades financeiras e, por outro, a aspetos relacionais, que se complexificavam em função da dependência do pai ao consumo abusivo de álcool. Hoje em dia, porém, interpreta a sua vida como numa fase mais estável e melhor, se comparada à infância, o que não quer

dizer que esteja isento a situações que exigem habilidades para encontrar soluções às questões que lhe são importantes, nomeadamente no que diz respeito à sua identidade de género.

Na infância era muito tímido e sofria recorrentemente *bullying* na escola. Naquela altura, a violência sofrida não incidia sobre o seu género, mas sobre a sua aparência física: era magro e de baixa estatura, o que o tornava vulnerável a colegas maiores, os quais, não raras vezes, o agrediram fisicamente. A aparência frágil e pequenina, conduziu Tomás a ocupar parte significativa da atenção ao seu próprio corpo. Em sua narrativa, diz que nunca se sentiu bem com o seu físico e com as suas formas corporais, pois desde pequeno notava que algo o fazia fugir ao padrão comportamental esperado. Sentia-se desconfortável com o seu próprio corpo, o que afetava o seu comportamento na maioria dos domínios sociais que frequentava, como na família e na escola.

O seu refúgio imaginativo se dava apenas no seu encontro regular com a arte, em especial nas aulas de artes cênicas que, desde a infância, frequentou. Era neste ambiente que diz que podia ser autêntico, pois aí encontrava os recursos para lidar com o sentimento de desajuste que o acompanhava e com os conflitos que consigo em seu interior.

3.1.2 Período de transição

Atualmente, Tomás interpreta a sua vida como marcada por altos e baixos. Para ele, a sua vida pessoal melhorou com o passar dos anos. Aos 14 anos, passou a interessar-se por temas relacionados às questões de género, reconhecendo-se, aos 15 anos, como pansexual: sentia-se atraído por pessoas independentes do género delas. No ensino secundário, passou a se aproximar e a criar maiores vínculos com colegas de turma na escola, o que favoreceu a constituição de vínculos consistentes que o encorajaram a procurar ser e expor o que sentia silenciosamente em seu interior.

Logo após completar 17 anos, passou a identificar-se como homem trans, e passou a apresentar-se socialmente para a família e amigos mais próximos como um homem transgénero. Tomás contou aos poucos para a sua família que não se percebia como mulher, mas, sim, que se reconhecia como homem, e lembra que, apesar da surpresa, os seus pais reagiram como se já suspeitassem de que esta revelação poderia lhes ser feita em algum momento. Em virtude das experiências vividas em família ao longo do tempo, os pais desconfiavam que a filha poderia ser gay, mas não um homem trans, categoria que não era tão comum para a família. Apesar disso, ao contrário do que Tomás supunha, a reação do pai não foi negativa ou marcada por demonstração de uma atitude de rejeição. Ao contrário, foi uma reação positiva. Segundo as suas palavras, o seu pai disse que “se [a filha] tivesse uma doença, isso é que [o] assustaria[...]” e que deveria procurar “viver a sua vida”, demonstrando naturalidade ao tratar do assunto.

Com os amigos também não foi diferente, segundo Tomás, todos mostraram-se empáticos consigo. Para ele, o facto de o seu melhor amigo, ainda do contexto escolar, ser também um homem

trans, o ajudou a compreender-se a si próprio perante os desafios associados à revelação da sua identidade de género, amigo este que se tornou o seu maior suporte emocional e principal fonte de informação sobre as questões de saúde relacionadas à transição de género.

Tomás fala com sorriso no rosto sobre essa fase, pois foi acolhido por todos ao seu redor, contrariamente ao que ocorre, com frequência, com as pessoas transgénero, para quem o alerta e o receio de represálias são uma constante.

3.1.3 Vida profissional

A primeira experiência profissional de Tomás ocorreu quando atingiu a maioridade, aos 18 anos. Atuou como funcionário numa loja de uma rede de supermercados. Foi atraído para a vaga através de um anúncio e participou de um processo seletivo. Era atendente de balcão da cafetaria e trabalhou sob regime de contrato temporário *part time* para o período do verão. Não se recorda do salário, mas recebia um valor inferior ao ordenado mínimo.

Ele relembra que o ambiente de trabalho era tranquilo e tinha boa convivência com os colegas. Na altura, ainda tinha alterado os seus dados pessoais em documentos oficiais, como no Cartão de Cidadão, mas já utilizava o nome social. Na cafeteria em que trabalhava todos se referiam ao Tomás pelo nome social, e nunca teve de enfrentar nenhum constrangimento por parte dos colegas e nem no processo de seleção para a vaga.

Eram poucas pessoas na equipa e todos sabiam do seu processo de transição de género. Relembra que os únicos episódios em que passou por constrangimentos foram causados por clientes que comentavam sobre sua aparência não corresponder, esteticamente, com a de um homem cisgénero, bem como estranhavam a sua voz, ainda quando era aguda, antes do início da terapia hormonal.

Tomás recorda que tais episódios abalaram muito a sua autoestima e, principalmente, a sua saúde mental. Com o término do contrato de trabalho, ficou desempregado, situação que se prolongou por aproximadamente um ano.

Posteriormente, passou a trabalhar em uma rede de fast food, onde atua neste momento. A inscrição para participar desse processo seletivo foi incentivada por um amigo que trabalha na mesma empresa, o qual levou seu currículo até a entidade empregadora. Com uma política que visa uma reserva 50% dos postos de trabalho para pessoas que se autoidentificam com a comunidade LGBTQIA+, a unidade da rede de fast food conduziu a sua entrevista sem gerar qualquer situação constrangedora.

Neste emprego, passou a ter um contrato de trabalho a termo certo, por um ano, com possibilidade de renovação, o que está prestes a acontecer. Diferentemente do primeiro emprego, Tomás agora tem múltiplas funções. Atua, principalmente, no atendimento, mas, por vezes, desempenha tarefas na cozinha.

Atualmente, trabalha 35h por semana, por turnos e com folgas variáveis, e aufer um pouco menos do ordenado mínimo. Normalmente, inicia a sua jornada às 12h30 e a termina às 21h30, e conta, ao longo do dia, com duas pausas de 30 min.

Apesar do cansaço que sente, Tomás diz estar satisfeito com o seu trabalho, especialmente por trabalhar numa empresa diversa e que acolhe bem a todos, sem qualquer diferença.

A sua chefia é tranquila e, no ambiente de trabalho, nunca sofreu transfobia vinda dos colegas. Todavia, relata que os constrangimentos causados por clientes é algo que pode ocorrer e é, para si, a pior parte do que se passa no emprego, já que o confundem com uma mulher e insistem em fazer comentários desagradáveis.

Ele tenta não dar tanta importância para esses factos que, felizmente, são isolados apesar de sentir-se muito constrangido. Tomás frisa que apesar das situações constrangedoras, o facto de ser um homem transgénero traz muito mais facilidades na hora da busca de emprego do que uma mulher transgénera que sofre muito mais preconceitos.

Atualmente não está buscando um novo emprego e pretende continuar na lanchonete mesmo no caso de ingressar na universidade, já que a empresa oferece a possibilidade de redução da carga horária para adaptar a rotina dos trabalhadores que estudam.

3.2. Luan, 23 anos, enfermeiro veterinário

A transição de género de Luan iniciou há, aproximadamente, dois anos, quando tinha 21 anos.

Luan antes da transição de género apresentava-se à sociedade como uma mulher lésbica, inclusive foi assim que conheceu sua noiva, a maior incentivadora na transição.

Atualmente Luan vive no Algarve e trabalha em uma clínica veterinária.

3.2.1 Infância, adolescência e vida académica

Luan é um homem transgénero, com 23 anos, nascido no Algarve em uma família de classe média. O pai de Luan abandonou a família apenas dois anos após seu nascimento, afastando-se totalmente da convivência com seu filho.

Luan foi criado por sua mãe, com o apoio da irmã dezoito anos mais velha, até completar cinco anos, quando então sua mãe casou-se novamente com o homem que Luan considera sua referência paterna e de quem demonstra muito carinho ao falar.

Ele se recorda de viver uma infância e adolescência em ambiente familiar estável e tranquilo, apesar de relatar que desde muito pequeno já sentia os conflitos em lidar com “comportamentos diferentes do que esperavam dele como uma menina”.

Na maior parte do tempo diz que foi feliz, principalmente durante a infância, fase onde recorda-se de ter mais amigos e de sofrer menos julgamentos. Já na adolescência, diante dos conflitos que o assombravam, tornou-se mais introspetivo e com poucos amigos.

Aos treze anos Luan passou a vestir-se como um menino, mas diante das inúmeras críticas e julgamentos, inclusive da sua família, aos dezasseis anos voltou a vestir-se e comportar-se como uma mulher sob a visão heteronormativa³ e até mesmo relacionar-se com um menino, ficando com a sua saúde mental muito abalada.

Para Luan, sua família sempre percebeu “algo de diferente” nele desde a infância, mas optaram por não levantar a questão.

Aos dezoito anos Luan mudou-se para Viseu para cursar Enfermagem Veterinária no Politécnico. Apesar do baixo grau de escolaridade da sua família, sempre foi incentivado a estudar e a concluir os estudos, principalmente por parte da sua irmã, que sempre foi rigorosa nesse quesito.

O período da universidade foi uma fase muito difícil para si, marcado pela solidão e saúde mental abalada, já que se via reprimido e confuso. Isto era agravado pela contínua insegurança provocada pelo desemprego que alcança inúmeros jovens portugueses (Tavares & Carmo, 2022). Em muitos momentos, temia nunca conseguir emprego na sua área de formação, tanto em função da situação económico-financeira do país quanto por causa das transformações que, no decurso da sua trajetória, poderia reduzir as suas chances de conquistar um emprego no mercado de trabalho formal.

3.2.2 Período de transição

No verão do ano de 2021, Luan, então noivo de uma mulher lésbica, decidiu avançar com o seu processo de transição de género através do SNS, o que iniciou poucos meses depois. Ele recorda que estava evitando sua mãe há semanas, mas cansado de esconder sobre o início do seu processo de transição, decidiu telefonar para contar toda a verdade. Ressalta que não teve medo de sofrer agressões, mas imaginou que atrás de um telefonema seria mais fácil tomar coragem.

A reação da sua mãe não foi nada recetiva. Ela mostrou-se incrédula com a “revelação” de Luan e, em certos momentos, repetia frases como “o que você está fazendo com a sua vida?”, “você tem mesmo certeza de que quer fazer isso?”, “Sua vida será difícil, não conseguirá trabalho”.

Luan classifica a reação da mãe como proteção pelo “medo do que poderia lhe acontecer”, e não percebe na resposta imediata que recebeu uma atitude transfóbica. Ele demonstra compreender o que a mãe o queria dizer, sobretudo no que diz respeito às dificuldades que poderiam existir para si após a transição de género, especialmente no domínio do trabalho.

³ Heteronormatividade é a ideia de que apenas relacionamentos heterossexuais são considerados corretos ou normais. Disponível em <https://safe.space/conteudo/incluso-de-a-a-z-o-que-heteronormatividade-e-homofobia>. Acedido em 15/10/2023.

A mãe de Luan optou pelo silêncio face à sua ideia de passar pelo processo de transição do género, ignorando a conversa que tiveram. A conversa apenas foi retomada após o início da terapia hormonal, quando Luan decidiu que seria hora de retomar o tema e reafirmar que seguiria com o processo de transição. Para o seu alívio, a mãe mostrou-se mais receptiva à ideia, demonstrando estar disponível para apoiar o filho perante as mudanças que poderiam vir a alterar a sua vida.

Atualmente Luan sente-se muito mais parte da família do que antes da transição, quando se fechava em seu mundo de quase completo isolamento, já que hoje pode ser ele mesmo em um corpo que o pertence inteiramente.

3.2.3 Vida profissional

Ainda no secundário, Luan teve suas primeiras experiências profissionais durante as férias de verão. Foram dois contratos temporários para trabalhar dentro do aeroporto, auferindo o ordenado mínimo.

Na ocasião passou por funções dentro da lanchonete do aeroporto, em uma cafeteria e em uma rede de fast food. Tinha pouco contato com colegas ou chefia e não criou nenhum vínculo com os outros trabalhadores.

A segunda experiência profissional foi um estágio não remunerado em uma clínica veterinária no Algarve intermediado pela Universidade, mas que durou poucas semanas. Posteriormente, Luan voltaria a trabalhar nessa mesma clínica já como enfermeiro veterinário.

Após, iniciou em sua terceira experiência profissional também como estágio intermediado pela Universidade e que durou entre 4 e 6 meses, na clínica veterinária que trabalha atualmente. Luan também não tinha contrato de trabalho e não era remunerado.

Luan descreve que não sofria transfobia em nenhuma dessas experiências profissionais pois não tinha iniciado a transição de género, mas ao revelar o namoro com a atual noiva que conheceu no segundo estágio, pode sentir o a surpresa e espanto dos colegas pelo seu relacionamento homoafetivo.

Com o término da universidade e diante das dificuldades em conseguir um emprego no Algarve, Luan decidiu mudar-se para Lisboa onde logo conseguiu um emprego como enfermeiro veterinário em uma clínica, através de um anúncio na internet.

Nessa primeira experiência profissional Luan teve um contrato precário, já que recebia o ordenado mínimo emitindo recibos verdes, trabalhava em sobrejornada constantemente, não tinha garantias ou estabilidades. Relata que era “como se nunca descansasse” e sequer tinha tempo para visitar sua família e namorada no Algarve, já que trabalhava todos os sábados. Recorda que foi a “pior experiência de trabalho”, já que o dinheiro dava apenas para sobreviver.

Nessa experiência profissional, que durou três meses (novembro de 2020 até janeiro de 2021), os colegas não sabiam da sua vida pessoal, mas o fato de estar longe da família e namorada serviu para refletir melhor sobre seus conflitos e motivo de ainda sentir-se tão desconfortável com seu corpo.

Em janeiro de 2021 decidiu que era hora de voltar para o Algarve mesmo sem qualquer proposta de emprego, foi nessa mesma época que contou para sua namorada que achava que era um homem transgênero.

Quando retornou para o Algarve, ficou dois meses desempregado até conseguir um emprego na primeira clínica onde havia estagiado. Nesse emprego, passou a ter contrato de trabalho a termo certo e recebia o ordenado mínimo, além dos subsídios.

Luan relata que o ambiente era muito bom, foi onde fez os amigos mais íntimos que estão presentes na sua vida até hoje. Quando iniciou nesse emprego ainda não tinha iniciado a transição, mas nos meses que lá trabalhou foi aos poucos contando aos colegas de trabalho mais próximos que faria a transição e foi apoiado por todos.

Luan relembra desse emprego com gratidão e, pela primeira vez durante a entrevista, sorri ao narrar a sua história, mostrando como a empatia e a inclusão no ambiente de trabalho foi, para si, importante, seja na esfera pessoal ou profissional.

Esse emprego trouxe mais do que uma experiência profissional em seu currículo, trouxe um a possibilidade de Luan ser pela primeira vez quem ele realmente é, do modo como se identifica e se reconhece a si próprio. Ele relata também que a sua história mudou a dinâmica da clínica veterinária, pois relembra que quando iniciou seu contrato de trabalho o assunto era um tabu, mas após a sua saída os temas LGBTQIA+ passaram a ser vistos com a naturalidade que se espera.

Para Luan a chefia não era boa, mas a experiência foi rica em todos os outros aspectos, o que compensou em termos gerais. Nunca sofreu homofobia por parte dos chefes, mas teve medo de contar sobre o processo de transição antes de seu contrato passasse a ser efetivo, pois temia a reação da chefia e a não renovação do contrato de trabalho.

Após poucos meses mudou para o emprego atual, na mesma clínica onde fez seu segundo estágio. A boa proposta salarial pesou na decisão para mudar de local de trabalho. Atualmente tem contrato de trabalho sem termo.

Quando fez a entrevista no atual emprego, a chefia já o conhecia devido ao estágio que tinha feito na clínica. Relembra que na entrevista disse ao chefe que ele havia “mudado um pouco”, já que ia começar a terapia hormonal e posteriormente cirurgia (mastectomia), o que acarretaria ausências do trabalho. Luan não escondeu nenhuma informação do seu chefe, que ao receber a notícia da transição de gênero reagiu dizendo que “já desconfiava, já que ele [o chefe] também tem um amigo trans”, inclusive questionou qual nome social Luan queria que fosse chamado e que constasse em seu contrato, mesmo antes de alterar no Cartão de Cidadão.

Muitos colegas de trabalho de Luan trabalham na clínica desde a época em que realizou o estágio. Por isso, um pouco antes de iniciar suas funções, enviou um e-mail ao chefe dos enfermeiros explicando a situação. Ainda, antes que Luan iniciasse suas funções o seu chefe enviou um comunicado para a equipe citando o *deadname*⁴ de Luan e dizendo que agora deveriam referir-se a ele como “Luan”. Nunca ninguém da equipe fez comentários transfóbicos ou indelicados e ele atribuiu isso a postura do seu chefe que sempre agiu com naturalidade e, de acordo com Luan, foi “100% *friendly*”.

Atribui o fato de não ter passado por muitas situações de transfobia a características dos próprios portugueses que, segundo Luan, “não são de falar muito na cara”. Além disso, sente que mulheres trans sofrem muito mais que homens trans devido a aparência física e estética evidenciar a transição de gênero.

Para Luan, o emprego anterior era melhor em termos de ambiente de trabalho e estabilidade, porém considera que de todos os empregos que teve, o atual é o mais preparado para receber um profissional transexual, principalmente pela postura da chefia ao deparar-se com a situação trazida por Luan.

No momento não pensa em mudar de trabalho, mas não sabe dizer se aguentará muito tempo devido ao excesso de trabalho. Atualmente sente-se parcialmente realizado profissionalmente, já que preferia atuar em um hospital veterinário e não em uma clínica.

Luan pensa em voltar para o emprego anterior, mas negociando melhores condições salariais.

Atualmente Luan tem uma página no Instagram com, aproximadamente, cinco mil seguidores, que traz muitas informações sobre afirmação de gênero, leis que protegem esse grupo de pessoas, indicação de como iniciar a transição de gênero pelo SNS, além de contar seu dia a dia na vida pessoal e as dificuldades enfrentadas no processo de transição de gênero.

Luan sonha, na esfera profissional, em fazer uma especialização na área de enfermagem veterinária, para futuramente ter melhores condições salariais e uma carreira mais direcionada para uma área de atuação, além disso, pensa em dedicar mais a causas LGBTQIA+, trazendo mais informações e visibilidade à causa.

3.3. Gustavo, 43 anos, suporte ao cliente

O Gustavo nasceu biologicamente no sexo feminino, mas realizou transição para o gênero masculino aos 35 anos.

Vive há 17 anos em Vila Nova de Gaia, para onde mudou-se pouco tempo após a conclusão da Universidade

⁴ Deadname: nome morto”, como é chamado o registado ao nascer, dá lugar ao nome social do indivíduo, a partir do qual ele realmente se identifica e quer ser chamado. Disponível em <https://conexao.ufri.br/2023/01/visibilidade-trans-para-alem-de-janeiro/>. Acedido em 01/10/2023.

3.3.1 Infância, adolescência e vida acadêmica

Gustavo é um homem transgênero nascido em uma família de classe média alta de uma zona nobre de Aveiro. Antes de avançar com o processo de transição, ainda quando era socialmente percebido como uma mulher, viveu com seus pais, ambos professores, e com o seu irmão.

A família constituía um lar estável e harmónico, que teve papel fundamental durante a infância e a adolescência de Gustavo, uma vez que nessas fases da vida os seus pais sempre o apoiaram e o ajudaram a lidar com os seus conflitos internos e com o isolamento social que sentia na escola e em grupos de indivíduos da sua mesma geração.

Em sua infância, Gustavo teve de lidar com problemas relacionados à integração em grupos de amizade. Considerava-se “o patinho feio” da sua turma na escola. Entre os colegas do género masculino, incomodava-se por ser chamado de “maria rapaz” e tinha dificuldades de lidar com os sentimentos que sentia em relação às meninas, por quem acabava por se interessar quando tentava uma aproximação e convívio. Dessa forma, Gustavo esteve permanentemente isolado, o que o impediu de cultivar laços afetivamente fortes com pessoas da sua mesma idade durante as fases da infância e da adolescência.

Os conflitos internos com os quais convivia e que o afetavam, bem como a solidão, eram percebidos pelos pais de Gustavo, que se preocupavam. Não percebiam, porém, que a razão deste quadro estava associada a questões de género, inclusive porque o próprio Gustavo não se compreendia a si próprio relativamente a estas questões. Os seus pais faleceram, aliás, antes de o Gustavo entender a origem dos seus conflitos interiores, de modo que não presenciaram e não participaram do processo de transição de género que só veio a decorrer anos mais tarde, já no contexto da vida adulta.

Aos 17 anos mudou-se para Lisboa para cursar Psicologia, todavia, no ano de 2000, decidiu abandonar o curso e mudar-se para Viseu, onde concluiu o curso de licenciatura em Educação de Infância em 2004.

Na faculdade foi onde criou as primeiras amizades e as carrega até hoje, são vistas por ele como parte de sua família.

Os pais sempre foram os grandes incentivadores de Gustavo quando o tema era o estudo, talvez por serem professores. Inclusive, durante a graduação nunca precisou trabalhar, nem mesmo nas férias de verão, já que seus pais sempre proveram seu sustento com muito conforto até terminar os estudos.

3.3.2 Período de transição

Gustavo classifica sua vida em duas fases. Na primeira delas, ainda na adolescência quando queria ser um rapaz, mas se apresentava na sociedade como uma mulher. Na época não se falava em transição

de gênero, portanto, acabou por “aceitar a condição”. Isso significa que teve de adotar uma postura resiliente e conviver com um estranhamento de si mesmo, sentimento difícil de lidar especialmente enquanto esteve a situado no terreno do que lhe era desconhecido e, portanto, discursivamente inarticulado. Nessa fase não se relacionava afetivamente com homens, mas com mulheres, e se autoapresentava como uma mulher lésbica.

No ano de 2012, aos 32 anos, passou a ouvir e a se informar sobre a transição de gênero, especialmente por ter cultivado uma amizade com uma pessoa que tinha realizado a transição do gênero feminino para o gênero masculino. Os esclarecimentos sobre este assunto e a observação da experiência do seu amigo conduziu Gustavo a refletir sobre si próprio e a ter a convicção de que “tinha nascido no corpo errado”.

Todavia, apenas em 2015, aos 35 anos, ou seja, três anos depois de procurar conhecimentos sobre a transição de gênero, começou a trilhar um caminho com objetivo de iniciar o seu processo. O primeiro passo para isto contou com a ajuda desse amigo, que o auxiliou a marcar uma consulta com uma psiquiatra sexual especializada em transição de gênero. Esse primeiro contato com um profissional da saúde, lhe deu segurança para avançar com a sua transição de gênero à medida em que se tornava para si mais claro que não pertencia ao gênero feminino.

Poucos meses após iniciar as consultas com a médica, teve que interromper o tratamento pois começou a trabalhar em um *contact center*. Na ocasião ficou com medo de alguma represália no mercado de trabalho, principalmente porque suas idas ao médico seriam ao psiquiatra e acreditava que poderia rotulado no emprego como alguém que detém problemas psicológicos graves, o que o poderia colocar dificuldades para manter o emprego.

Aproximadamente cinco anos se passaram e em 2020, Gustavo ficou desempregado e então decidiu que era a hora de voltar às consultas e retomar o processo de transição com acompanhamento médico multidisciplinar do seu médico de família, da endocrinologista e psiquiatra. Na altura teve apoio apenas da namorada, uma mulher transgénera que tinha acabado de iniciar o relacionamento e de amigos mais próximos, já que seus pais já eram falecidos.

Gustavo iniciou de fato sua transição com a alteração do nome há apenas dois anos.

3.3.3 Vida profissional

Gustavo nunca conseguiu emprego na sua área de formação e atribui essa dificuldade ao fato de ter concluído a Universidade com uma média final baixa. Ainda, relata que atualmente a situação é mais complexa, já que homens, sejam cisgénero ou transgénero, tem maiores dificuldades em conseguir empregos em educação pré-escolar. Essa dificuldade é atribuída ao estereótipo de gênero que considera homens grosseiros e inabilidosos com crianças (Campos, Souza e Carvalho, 2022).

Pelo período de cinco anos, antes do início da sua transição de gênero, Gustavo havia iniciado a sua trajetória no mercado de trabalho formal. Logo após o término do curso superior, lecionou aulas de música por cinco anos com contrato a recibos verdes e foi a experiência profissional mais próxima que teve da sua área de formação.

Em seguida, esteve em empregos em setores fortemente afetados pela precariedade laboral, usufruindo de baixos rendimentos perante uma elevada demanda de trabalho. Durante alguns meses foi atendente numa multinacional de fast-food. Gustavo não se recorda de muitos detalhes dessa experiência profissional, como salário, carga horária e tipo de contrato, já que se passaram muitos anos.

Posteriormente, ingressou em um *Contact Center*, onde fazia o apoio ao cliente. Neste último emprego, esteve submetido a um regime de contrato de trabalho que não se recorda qual tipologia, trabalhava 40 horas por semana e recebia o ordenado mínimo.

Atualmente trabalha para o grande grupo de empresas do setor automóvel, com um contrato a termo incerto, na função de “suporte ao cliente”. Foi atuando neste emprego que Gustavo começou sua transição de gênero. Ele recorda que quando iniciou a terapia hormonal, marcou uma conversa com a sua chefe, informou que a partir daquela data teria um nome social e pediu que mudassem e-mails e qualquer outro documento que o identificasse com o *deadname*.

Na ótica dele a chefia e colegas foram impecáveis no sentido de perceber a situação e atenderam ao seu pedido já no início da transição, demonstrando abertura para adaptar o ambiente e as dinâmicas do trabalho ao processo, fazendo com que ele se sentisse acolhido, nomeadamente com a adoção de novas formas de tratamento apropriadas/condizentes com o gênero masculino.

Inclusive, a engenheira chefe do setor em que Gustavo trabalha, enviou um e-mail para os colaboradores do departamento (aproximadamente cem pessoas) informando que a partir daquela data deveriam referir-se a ele como Gustavo.

Desde então, ninguém mais o chamou pelo seu nome anterior, mas apenas pelo nome social. Do seu ponto de vista, Gustavo demonstra satisfação com o local em que trabalha e diz ser “tratado como rei” dentro da sua equipa, que é formada por 16 pessoas, das quais 15 são mulheres, sendo ele o único homem.

Relativamente à interação com os clientes lida diariamente, não se recorda de sofrer qualquer tipo de constrangimento. Relembra ter passado por pouquíssimas situações de ser confundido com uma mulher, especialmente durante o início da terapia hormonal, e atribuí isso à sua voz, que, naquela altura, soava mais grave do que na fase em que atualmente se encontra no processo de transição.

O atual emprego foi o primeiro e único desde que iniciou a sua transição de gênero. Atualmente Gustavo recebe um pouco mais do que o ordenado mínimo, e tem um contrato por termo incerto, intermediado por uma empresa de recrutamento direto.

Relata que se sente muito realizado. Inclusive, expressa expectativas de vir a ser efetivado na empresa até ao fim de 2023, uma expectativa que resulta de promessas das suas chefes, que lhe disseram pretender contratá-lo diretamente pelo Grupo que trabalha. Isso proporcionará um aumento do seu ordenado, bem como o acesso a benefícios que hoje não possui, dado a contratação intermediada em que está submetido no mercado de trabalho.

Seu principal objetivo profissional é manter-se nesse emprego, ser efetivado, já que ele relata “amar” o que faz, bem como a empresa que trabalha.

3.4. Paloma, 37 anos, Gerente de Barbearia

Paloma nasceu biologicamente no sexo masculino, mas realizou transição para o género feminino há, aproximadamente, dois anos. Atualmente vive em Lisboa e trabalha em uma barbearia como gerente.

No dia da realização da entrevista, Paloma estava recuperando-se da cirurgia de prótese mamária realizada no Brasil e sendo cuidada por seus familiares.

3.4.1 Infância, adolescência e vida académica

Paloma é uma mulher trans brasileira, nascida no ano de 1986, na periferia da cidade de Goiânia. Membro de uma família humilde, Paloma foi criada pela sua avó paterna desde os oito meses de idade, quando sua mãe, com 15 anos, e seu pai, com 17 anos, decidiram entregá-la aos cuidados da avó, que podia lhe ofertar melhores condições de vida.

Poucos anos após o seu nascimento, seus pais se separaram e, em seguida, o pai casou-se com sua madrasta, por quem Paloma tem imenso afeto.

Sua avó, atualmente com 75 anos, é tida por Paloma como uma mulher forte que criou sozinha os filhos e a ela própria, sua neta, enquanto trabalhava como técnica de laboratório em uma Universidade no Brasil.

A infância de Paloma foi marcada pela pobreza, mas não lhe faltou nenhum item essencial à sobrevivência. O ambiente em sua casa era harmonioso, onde tinha boas relações com a avó e com tios, num espaço doméstico em que não se falava sobre questões associadas à sexualidade.

Tinha pouco contato com a família materna, apesar de expressar boas lembranças relativamente à avó matrilinear, que diz ser uma senhora carinhosa.

Aos 19 anos Paloma decidiu sair da casa da avó paterna e viver sozinha.

Paloma relata que no período escolar, especialmente no ensino secundário, não sofria *bullying*, pois sempre foi carismática e rodeada de amigos, e nas poucas vezes que tentaram fazer piadas com ela, relata que “partia para a agressão”. Durante o ensino secundário, quando se apresentava para a

sociedade como um homem gay, tornou-se uma “pessoa popular do colégio”, onde sempre defendia o direito das pessoas.

Relata que desde criança os pais sabiam que “tinha algo errado”, segundo as suas próprias palavras, já que na escola se entrosava mais com as meninas. Aos 10 anos pintou as unhas com verniz pela primeira vez e o seu pai, incomodado com a sua ação, retirou a força, utilizando uma esponja de aço, o verniz dos seus dedos, causando-lhe machucados nas mãos. Diz que recentemente falou com seu pai sobre esse episódio e que ele se mostrou muito arrependido, reforçando que, na altura, não estava preparado para lidar com as questões de género da filha.

A avó paterna, com quem Paloma cresceu, acreditava que o fato de ela se apresentar como um homem gay na adolescência era apenas uma fase passageira, que, com o amadurecimento, desaparecia dando lugar à identificação com as práticas heterossexuais correspondentes ao seu sexo biológico. Contudo, isto não aconteceu, como será visualizado a seguir.

Após a conclusão do ensino secundário, Paloma não teve condições de ir diretamente para a Universidade já que precisava trabalhar.

Apenas no ano de 2010, aos 24 anos, ingressou no ensino superior, ainda no Brasil, num curso de Estética e Cosmética. Relata que sempre teve incentivo para estudar, já que a avó sempre disse que “sem estudo não chegaria a nenhum lugar”.

Para Paloma, sem o curso superior não teria conseguido as oportunidades de trabalho que teve, uma vez que foi durante a realização do ensino universitário que adquiriu competências transversais que são valorizadas no mercado de trabalho, como, por exemplo, técnicas de coloração e cortes, que considera ser um grande diferencial para si.

3.4.2 Período de transição

Dentro da casa de Paloma não se falava sobre identidade de género ou orientação sexual. Somente aos 17 anos, sentiu ser possível conversar com a sua avó sobre a sua sexualidade.

A partir dos 24 anos passou a sentir que “não se encaixava” na “caixinha dos gays” e que precisava encontrar a si própria num contexto distinto daquele com o qual se identificava desde a adolescência. O seu incómodo incidia no fato de que se autodeclarar um homem gay parecia insuficiente para expressar de facto como se sentia. Começava a desejar se expressar num género que não se enquadrava espontaneamente na categoria homem. O primeiro passo que deu em direção à afirmação da sua feminilidade foi deixar o seu cabelo crescer e, em simultâneo, adotar no seu dia-a-dia, peças de roupas femininas.

Nesse mesmo período, por conta própria, passou a tomar medicamentos, como drogas anticoncepcionais, na tentativa de parecer esteticamente como uma mulher cisgénero. Todavia, o

consumo destas drogas gerou em si muitos efeitos colaterais, prejudicando a sua saúde, que fizeram com que parasse de se automedicar.

Aos 24 anos foi quando passou a entender e aceitar a sua identidade de género, mas apenas foi procurar apoio profissional de especialistas para dar início à transição de género 11 anos depois, quando estava com 35 anos e a viver em Portugal. Para Paloma, o fator essencial para que iniciasse sua transição foi o falecimento da sua mãe por COVID-19. A perda da sua mãe a colocou diante de questões existenciais, num momento de crise a partir do qual concluiu que “não queria morrer sem ter paz, sem ser que sou”. Diz que demorou a iniciar a transição de género por falta de tempo, mas também por falta de oportunidade, por falta de coragem ou medo.

O início da transição social teve o apoio de uma associação, localizado em Lisboa, e responsável por acolher pessoas LGBTQIA+. Na ocasião, agendaram uma consulta com um psiquiatra. Segundo Paloma, em sua primeira consulta, o psiquiatra disse-lhe que “não tenho dúvidas que estou na frente de uma pessoa trans, uma pessoa que veio com um corpo que não funciona com a cabeça”. A partir de então o médico autorizou o início da terapia hormonal.

Relata que a madrastra foi muito importante nesse momento de transição social já que, por ser da área da saúde, entendia melhor a situação, sendo, inclusive, a primeira familiar a saber da decisão de Paloma e a responsável por contar ao pai e ao restante da família.

De maneira geral o núcleo familiar de Paloma reagiu bem à notícia, apesar de ter ouvido comentários inconvenientes de familiares mais distantes, por exemplo: “eu aceito, mas não entendo a transição”.

Os documentos de Paloma estão com o *deadname*, ainda não foi feita a mudança na documentação, pretende fazer isso no Brasil em 2024. A mudança de documentação no Brasil é “muito burocrática” e não quer fazer isso agora, pois está prestes a conseguir a nacionalidade portuguesa e acha que a alteração pode dificultar sua obtenção.

Pela narrativa de Paloma, resta evidente que as conquistas pessoais de alteração dos documentos de identificação civil foram preteridas em função da aquisição da nacionalidade portuguesa, já que essa última pode favorecer a sua estabilidade e inclusão social no país que escolheu para viver.

Paloma relata que as ausências de regularização dos documentos acarretam constantemente situações constrangedoras, como por exemplo, na imigração do aeroporto, já que a aparência de Paloma não condiz com os dados do passaporte dela, mas complementa que as pessoas a confundirem é sinal que a transição está “dando certo”, relata de forma otimista.

3.4.4 Vida profissional

O primeiro emprego de Paloma foi aos 18 anos em um supermercado, na função de repositora. O contrato de trabalho semelhante ao “contrato sem termo” praticado em Portugal. No ano seguinte foi

transferida para o cargo de auxiliar de cozinha, onde ajudava no preparo de refeições para os clientes do supermercado. Após um ano como auxiliar de cozinha, Paloma foi promovida para o cargo de cozinheira responsável. Relembra como uma “época difícil”, já que precisava acordar às 4h da manhã.

Ficou no mercado por cinco anos, aproximadamente. Relembra que foi contratada para receber um salário de R\$140,00 que, quando pediu demissão, girava em torno de pouco mais de R\$300,00.

Posteriormente, foi trabalhar com telemarketing em uma operadora de telefonia no Brasil, na qual atuou por nove anos. Cresceu profissionalmente na empresa, ocupou cargos de confiança e sempre esteve a trabalhar com contrato de trabalho semelhante ao “contrato sem termo”. No início das suas atividades nesta empresa, recebia o valor de R\$800,00, pouco menos de dois salários mínimos da época. Paloma não se recorda o salário que recebia ao sair da empresa, mas recorda que era um excelente valor que a permitia ter uma vida confortável.

No período em que vivenciou essas duas experiências profissionais, Paloma se identificava como homem gay e recorda que não sofreu episódios recorrentes de homofobia no emprego. Destaca, neste sentido, apenas uma experiência negativa que lhe marcou, em que, quando repositor, tinha um chefe que fazia piadas, afinando a própria voz para se referir à Paloma, num gesto de ironização com referência à sua orientação sexual. Recorda, porém, que para evitar constrangimentos no emprego, assumia um clima de brincadeira, evitando se importar a sério com a postura do seu chefe.

Relata que teve bom relacionamento com colegas, mas sempre manteve esses relacionamentos restritos ao âmbito profissional. Não participava de convívios e *happy hour* após a jornada de trabalho e evitava conversar sobre a sua vida pessoal com os colegas de profissão.

Com os valores recebidos da rescisão da empresa de *telemarketing*, Paloma abriu o seu próprio negócio: um salão de beleza. Decidiu trabalhar por conta própria logo em seguida o seu despedimento e assim trabalhou até o ano de 2017.

Neste ano, já com 31 anos de idade, após um vídeo de Paloma cortando cabelos espalhou rapidamente numa rede social, os donos de um salão de beleza em Londres, na Inglaterra, a contataram e a convidaram para trabalhar com eles. Paloma aceitou a proposta de emprego e emigrou do seu país, mudando-se para a Inglaterra repentinamente em função da proposta que lhe foi anunciada.

Paloma ficou aproximadamente um ano em Londres e classifica essa fase como uma grande conquista a nível profissional, pois deu um passo importante na sua carreira, abrindo portas para novos desafios a nível internacional. Todavia, nesse período Paloma residiu de maneira irregular em Londres já que não tinha o visto adequado que permitisse o trabalho, foi então que o medo de ser deportada a fez pensar em mudar para Portugal, em busca de um local que pudesse se regularizar mais facilmente.

No ano de 2018 pediu demissão do salão em Londres e imigrou para Portugal sem qualquer proposta de emprego, todavia, na mesma semana que chegou em Lisboa conseguiu um trabalho como cabeleireira em um grande salão de beleza localizado na capital.

Passou a trabalhar em regime de prestação de serviços, emitindo recibos verdes. Paloma trabalhou neste salão por dois anos, de 2018 a 2020, situação que somente veio a se alterar com o advento da pandemia, cujo impacto provocou a quebra do negócio, encerrando as atividades do salão. Assim, ela passou a trabalhar autonomamente dentro da sua própria casa.

Em setembro de 2021, os seus ex-patrões ingleses, com quem sempre manteve boas relações de amizade, vieram visitar Paloma em Portugal e, nesta ocasião, resolveram abrir uma filial em Lisboa, convidando Paloma para trabalhar novamente para eles. Paloma aceitou e, desde então, está empregada, agora com um cargo de gerente do salão de beleza e estética.

O estabelecimento comercial conta com nove funcionários, além de Paloma, e o valor auferido por ela varia de acordo com o facturamento do salão. O relacionamento com os colegas de trabalho é ótimo, com muito respeito e sem nenhum episódio de transfobia, todavia, relata que já sofreu com o preconceito de clientes que a “olham de baixo acima”.

Ela classifica a sua trajetória profissional como uma “conquista” e diz que “me encontrei na vida, encontrei meu lugar”. Seu sonho profissional é ter o próprio salão e aproveitar a vida de todas as maneiras. Para o futuro, quer deseja mais dinheiro para ter uma vida melhor e mais estável.

3.5. Aspectos transversais aos retratos: desafios, dificuldades e esperanças

As perspectivas dadas pelos entrevistados e seus respectivos retratos desenvolvidos ao longo da pesquisa colocam em evidência pontos de encontro entre as diferentes histórias analisadas. O ponto central desta similaridade entre os quatro casos expressa-se nos medos e nas inseguranças, nomeadamente perante as formas pelas quais podem ser expressos o preconceito e a transfobia, que ainda são aspectos especialmente presentes em ambientes laborais.

Com exceção de Tomás, os demais entrevistados dessa pesquisa ainda não precisaram passar por um novo processo seletivo após a transição de género, pois mantém-se nos mesmos empregos que estavam ou que já tinham estado antes da transição. Todavia, todos os quatro entrevistados demonstraram apreensão com os próximos desafios profissionais fora das empresas em que estão atualmente.

Ainda, extraiu-se das narrativas o dado de que, para os entrevistados, as empresas em Portugal carecem ainda de um preparo para incentivar a diversidade no contexto laboral, pois para as pessoas trans ainda são altas as possibilidades de serem eliminadas de processos seletivos, sobretudo pelos entraves provocados pela divergência entre a sua identificação no registo civil e a sua aparência física.

Os entrevistados ressaltaram a importância que as chefias desempenharam no processo de transição social, especialmente o acolhimento que receberam. Luan, por exemplo, foi enfático com seu chefe durante o processo seletivo ao dizer que “ou aceita esse pack [referindo-se à transição que estava por iniciar], ou continuo no atual emprego”, o chefe por sua vez foi muito positivo com a situação e enviou um e-mail para todos colaboradores da clínica dizendo “vamos ter essa pessoa a entrar, que se chama Luan já estagiou cá, que vocês devem conhecer como x pessoa”. Luan relata que “as pessoas nunca me perguntaram mais nada e não existiu nada para trás”.

Luan, ainda relata que, “sempre tive sorte, nunca sofri [no trabalho] nem por ser lésbica e nem por ser um homem trans, nunca sofri nenhum tratamento diferente ou fui excluído”, apesar disso ressalta que é cauteloso ao falar de sua vida pessoal, inclusive tendo ocultado em outra experiência profissional o fato de ter sido lésbica por receio da reação das pessoas.

Nessa toada, o entrevistado Tomás mostra-se contente por trabalhar, atualmente, em uma empresa inclusiva e em um ambiente diverso, mas conta desapontado o tratamento sofrido de alguns clientes dos locais que já trabalhou após o início da transição. Relatou, por exemplo, uma situação específica em que ao servir uma cliente idosa ela disse “ele? Parece uma menina”, Tomás então reagiu dizendo “não, sou um rapaz”. Tomás disse que “apenas queria um buraco para me enfiar...fiquei mentalmente conturbado”. Relatou que situações como essas não são frequentes, mas todas as vezes que acontecem causam muito constrangimento.

O comportamento dessa cliente citada por Tomás é um reflexo dos constrangimentos a que as pessoas trans estão sujeitas na sociedade, e atitudes como essa são parte dos inúmeros desafios enfrentados pelas pessoas trans no mercado de trabalho, que vão desde o processo de contratação e se arrastam durante percurso laboral.

Situações como essas são ainda mais frequentes com mulheres trans, a entrevistada Paloma relata situações frequentes em que as pessoas se mostram surpresas ao descobrirem que ela é a gerente da barbearia. Paloma atribui essa “surpresa” ao fato de ser uma mulher trans e ao preconceito social que limita as pessoas trans aos cargos de baixa hierarquia, e ainda, acrescenta “eles ligam sua capacidade profissional a sua condição sexual e isso não tem nada a ver uma coisa com a outra”.

Paloma relata que “é muito difícil se impor em um mercado que é totalmente masculino, especialmente o da barbearia” e complementa, dizendo “as pessoas não respeitam porque querem, mas sim porque temem” e “a gente percebe quando alguém te aceita de cara limpa ou quando alguém te aceita não aceitando”, reforçando que a transfobia muitas vezes é velada e encoberta.

Ressalta-se que, nenhum dos entrevistados mencionou qualquer papel relevante dos Recursos Humanos na promoção da Igualdade durante esse processo, afastando assim a primeira hipótese citada no capítulo da metodologia.

Isso nos faz refletir que o acolhimento sentido pelos entrevistados se deve à chefia imediata que tomaram frente à situação e aos colegas de trabalho, já que os Recursos Humanos das empresas não tiveram iniciativa em promover ações que acolhessem essas pessoas, sequer prepararam formações para trazer maiores esclarecimentos sobre o tema que ainda é um tabu.

Com base nas entrevistas, as diferenças sociais e econômicas mostraram-se pouco relevantes na busca de inserção profissional, já que as desigualdades são menores em Portugal quando comparadas, por exemplo, a países sul americanos.

O fator etário mostrou-se um importante diferencial na forma como os entrevistados encaram os desafios profissionais após a transição, já que os dois mais novos, na faixa dos vinte anos, são mais otimistas e ambiciosos com relação ao futuro profissional quando comparado aos demais.

O entrevistado mais velho, particularmente, nos chama a atenção como mostrou-se conformado com o emprego atual, indicando pouca ou até nenhuma pretensão em atingir um maior patamar na carreira. É como se ele tivesse aceitado as possibilidades limitadas dadas as circunstâncias de ser uma pessoa trans.

Ainda, trazemos à baila a condição laboral da única entrevistada mulher, que embora esteja inserida em um trabalho formal, mantém um contrato a recibos verdes que beira a precariedade, ao contrário dos outros entrevistados que são homens trans e possuem um contrato de trabalho com maiores benefícios e garantias. As desigualdades existentes entre homens e mulheres trans merece especial atenção quando falamos de inserção profissional, seja na busca por colocação profissional ou na modalidade de contrato de trabalho.

Por fim, as entrevistas nos trouxeram elementos para afirmar que pessoas transgéneras enfrentam maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, ocasionando muitas vezes a sua exclusão do mercado de trabalho. Além disso, são comuns situações em que o medo de não ser bem recebido em um novo emprego ocasionam estagnação e conformismo profissional, já que as situações de exposição e constrangimentos acontecem com frequência no ambiente laboral, não necessariamente pela chefia ou colegas de trabalho, mas muitas vezes, por exemplo, por clientes e fornecedores, como relatado nas próprias entrevistas.

Conclusão

Esse estudo buscou dar voz e visibilidade para história de pessoas trans que estão inseridas no mercado de trabalho formal em Portugal e, principalmente, compreender o caminho que esses indivíduos percorreram até conseguirem os empregos nos quais estão a trabalhar, bem como a luta diária que enfrentam para se manterem empregados.

Durante a investigação, notou-se que a segunda e terceira hipóteses se confirmaram pelas entrevistas, já que todos os entrevistados demonstraram insegurança ao contar no local de trabalho sobre sua transição de género e como isso impactaria a manutenção do emprego.

Além disso, os entrevistados demonstraram receio em buscar novos desafios profissionais, pois apesar de, eventualmente, enfrentarem situações e comentários desconfortáveis, possuem bons relacionamentos com colegas de trabalho e chefia, e, portanto, temem que ao trocarem de emprego possam surgir situações ainda mais desafiadoras que causem risco a suas integridades físicas e mentais.

Como referido na metodologia, muitas mulheres trans contatadas não foram inquiridas por adiantarem que nunca tinham exercido atividades no mercado de trabalho formal, o que nos faz concluir que a exclusão da mulher trans é ainda mais marcante do que a do homem trans, já que a aparência física muitas vezes denuncia mais fortemente que se trata de pessoa transgénero.

Acreditamos que em futuras pesquisas seja necessário trazer um recorte de género entre homens e mulheres trans ainda pouco explorado na Academia, de modo a discutir as desigualdades de género existentes no mercado de trabalho que também afeta esse grupo de pessoas, com atenção especial às mulheres trans e às suas dificuldades para acederem a oportunidades dignas de trabalho.

No tocante às políticas públicas, Portugal ainda se mostra muito atrasado quando comparado a outros países da União Europeia. Apesar do avanço legal em alguns temas como a desburocratização da alteração do registo civil, são poucas as iniciativas que buscam de fato incentivar a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal, ressalta-se que faz parte do papel do Estado proteger as minorias e criar medidas que as beneficiem.

O trabalho traz autonomia, principalmente financeira, para a vida dessas pessoas e trata-se de uma categoria importante dentro das relações sociais, por esse motivo, é de enorme importância o papel das políticas pública que sejam destinados a grupo minoritário dentro da sociedade e no mercado de trabalho.

Ainda se nota que são escassos os projetos que buscam acolher e inserir as pessoas trans no mercado de trabalho, muito possivelmente por não possuírem incentivos governamentais e financeiros que os fomentem.

Apesar do índice de violência contra pessoas trans ser bem abaixo da média mundial, Portugal ainda trata esses indivíduos com indiferença e sem a equidade que tanto se procura. Muitos deles, principalmente os imigrantes, sequer tem acesso a rede de saúde pública e são invisíveis aos olhos do Estado, fomentando a desigualdade e segregação.

Sem dúvida, é preciso uma força tarefa do Estado, com o auxílio das organizações de defesa às causas LGBTQIA+ e da iniciativa privada, na promoção de debates, ações afirmativas, intervenções legislativas e medidas de incentivo à diversidade no mercado de trabalho, de modo a romper as barreiras existentes que impedem as pessoas transgêneras a conseguir uma posição de trabalho.

Além disso, é imprescindível mais preparo dos colaboradores de Recursos Humanos, para que possam não apenas incentivar a contratação de pessoas trans, mas também a manutenção desses empregos, já que como relatado nas entrevistas, sentir-se incluído e amparado também faz parte da função social das empresas. O empregador tem papel crucial na contratação e como ocorrerá esse processo, portanto, cabe a ele independente de qualquer fator, tratar todo trabalhador de maneira respeitosa e não causar qualquer constrangimento ou criar limitações no preenchimento das vagas de emprego.

Dessa forma, são necessárias medidas urgentes para aumentar a empregabilidade desse grupo de pessoas, especialmente, para combater o quadro estrutural marcado pela desigualdade histórica de uma sociedade ainda muito conservadora, de modo a tornar as empresas mais plurais em suas contratações.

Fontes Consultadas

Portugal. *Código do Trabalho*. Assembleia da República. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073> . Acedido em 26 de outubro de 2023.

Referências Bibliográficas

- Bento, B. (2017). *Transviad@s: gênero, sexualidade e direitos humanos*. Editora da Universidade Federal da Bahia. <https://repositorio.ufba.br/handle/ri/26037>
- Bento, B. A. de M. (2008) *O que é transexualidade*. (1ª Edição). Editora Brasiliense, p. 18.
- Bertaux, D. (1981). *Biography and society*. Beverly Hills: Sace Publications.
- Brandão, A, M. (2007). Entre a vida vivida e a vida contada: a história de vida como material primário de investigação sociológica. Publicado em *Configurações*, n.º 3, p. 02 e 83-106. <https://hdl.handle.net/1822/9630>
- Campos, K. P. B.; Souza, R. G. P; Carvalho, M. E. P. (2022). Homens na educação infantil: uma problematização sobre a condição docente. *Revista Interações*, 18(61), 141–162. <https://doi.org/10.25755/int.26879>.
- Cantante, F. (2018). *O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: estatísticas 2018*. (1ª Edição). p.1. <http://hdl.handle.net/10071/15496>
- Caprara, B. M. (2023). A teoria das práticas sociais em Bourdieu e Lahire: diálogos e divergências. *Revista Espaço Acadêmico*, nº 239. p.75 <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/66390>
- Carvalho, L. X. (2007). Os Limites da Formalidade e o Trabalho Imigrante em Portugal. (Cadernos OI, 1). Alto Comissariado para a Imigração e Diálogo Intercultural. – p.37. <https://www.om.acm.gov.pt/publicacoes-om/cadernos>
- Cunha, L. R. (2015) *Identidade e Redesignação de Gênero: Aspectos da personalidade, da família e da responsabilidade civil*. Editora Lumen Juris.
- Freitas, B. M; Barguil, P. M (2021). Histórias de vida e pesquisa (auto)biográfica: contribuições para a formação da identidade docente. *Revista Educar Mais*. Volume 5. p. 285. DOI: <https://doi.org/10.15536/reducarmais.5.2021.2242>
- ILGA-Portugal (2020). *Relatório Anual 2019. Discriminação contra pessoas LGBTI+ lei de identidade de gênero: Impacto e desafios da inovação legal na área do (trans)gênero*. https://ilga-portugal.pt/ficheiros/pdfs/observatorio/ILGA_Relatorio_Discriminacao_2019.pdf
- Júnior, P. L., & Massi, L. (2015). Retratos sociológicos: uma metodologia de investigação uma metodologia de investigação para a pesquisa em educação. *Ciênc. Educ.*, Bauru, v. 21, n. 3. p.572. <https://doi.org/10.1590/1516-731320150030003>
- Lahire, B. (2004). *Retratos sociológicos*. (D. Martin, & P. C. Reuillard, trads.) Porto Alegre: Artmed.
- Lanz, L. (2014). *O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero*. (Dissertação de Mestrado em Sociologia). Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná. p.16. <https://hdl.handle.net/1884/36800>
- Mendes, J. (janeiro, 2023). *Visibilidade trans para além de janeiro*. <https://conexao.ufrj.br/2023/01/visibilidade-trans-para-alem-de-janeiro/>
- Monteiro, R. (março, 2022). Nunca houve tantas alterações ao nome e sexo no cartão de cidadão como em 2021: foram 399. <https://www.publico.pt/2022/03/31/p3/noticia/tantas-alteracoes-nome-sexo-cartao-cidadao-2021-399-2000906>

- Moura, R. G; Lopes, P. L. (2017). Comportamento organizacional frente à diversidade: A inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho. XIV Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Rio de Janeiro. <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/1182593.pdf>
- Nações Unidas Brasil. (2019, junho). OMS retira a transexualidade da lista de doenças mentais. <https://brasil.un.org/pt-br/83343-oms-retira-transexualidade-da-lista-de-doen%C3%A7as-mentais>.
- Nangeroni, N. R. (2007). Transgenderism. <http://www.gendertalk.com/info/tgism.shtml>.
- OCDE (2019). Tackling Vulnerability in the Informal Economy. Development Centre Studies. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/939b7bcd-en>.
- OIT (1972). Employment, income and equality: a strategy for increasing employment in Kenya. Genebra. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma991450513402676/41ILO_INST:41ILO_V2
- OIT (2015). Recomendação n.º 204: Recomendação sobre a transição da economia informal para a economia formal. CIT.104. https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_587521/
- OIT (2021), Global Wage Report 2020-2021. Wages and minimum wages in the time of COVID-19, Genebra. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_762534/lang--en/index.htm
- Pillatti, C. T. (2004). O mercado formal de trabalho catarinense frente às mudanças na economia e no mercado de trabalho brasileiro na década de 1990. (Dissertação de Licenciatura em Ciências Econômicas). Universidade Federal de Santa Catarina. p. 15. <https://necat.paginas.ufsc.br/files/2011/10/Claudia-Teresa-Pillatti.pdf>
- Pineau, G.; Michèle, M. (1983). Produire sa vie: autoformation et autobiographie. Paris: Saint Martin. 419p. <https://doi.org/10.7202/006210ar>
- Platero, R. L. (2014). Transexualidades: Acompañamiento, factores de salud y recursos educativos. Editora Bellaterra. pp. 91-100.
- Rato, M. M.; Porto, S. (janeiro, 2023). Ser trans em Portugal. “Nós devemos ser aquilo que queremos”. <https://sol.sapo.pt/2023/01/25/ser-trans-em-portugal-nos-devemos-ser-aquilo-que-queremos/>
- Rodrigues, L.; Carneiro, N. S.; Nogueira, C. (2019). Dicionário de educação sexual, sexualidade, gênero e interseccionalidades. p. 302. <https://hdl.handle.net/10216/128304>
- Safe Space. (2022, setembro). Inclusão de A a Z: o que é heteronormatividade e homofobia. <https://safe.space/conteudo/incluso-de-a-a-z-o-que-heteronormatividade-e-homofobia?rq=heteronormatividade%20e%20homofobia>
- Saleiro, S. & Sales Oliveira, C. (2018). Desigualdades de (cis e trans)gênero. Portugal no contexto europeu. p.17. In Renato Carmo et al. (Ed.), Desigualdades Sociais. Portugal e a Europa. (pp. 131-147). Lisboa: Mundos Sociais. <http://hdl.handle.net/10071/22054>
- Sampieri, R. H.; Collado, C. F.; Lúcio, M. del P. B. (2013). Metodologia da Pesquisa. 5. ed. Porto Alegre: Penso.

Souza, H. A.; Silva, G. R. A; Silva. R. L. (2020). Pessoas transgêneras e o mundo do trabalho: desafios e reflexões sobre o compromisso ético e político da Psicologia. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 23(2), 175-188. <https://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v23i2p175-188>.

Trans Respect. (2019, novembro). TMM Update Trans Day of Remembrance 2019: 331 reported murders of trans and gender-diverse people in the last year. <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/>.

Trans Respect. (2022, setembro). Trans Murder Monitoring. <https://transrespect.org/en/map/trans-murder-monitoring/>.

Vieira, N. da S. S.; Lima, R. P. .; Gomes, C. E. de A. .; Silva, G. da M.; Anacleto, F. N. de A. (2023). Retratos sociológicos: pesquisa de revisão de literatura sobre a compreensão das trajetórias pessoal e profissional de professores de Educação Física. Educação: Teoria e Prática, [S. l.], v. 33, n. 66. DOI: <https://doi.org/10.18675/1981-8106.v33.n.66.s16828>

Guião de entrevista

Qualificação do entrevistado

1. Dados pessoais: gênero, idade, estado civil, profissão e local onde reside.

Infância e adolescência

Você nasceu em qual país e cidade?

1. Durante a sua infância e adolescência, residiu no mesmo local?
2. Na sua casa moravam quantas pessoas?
3. Eram todos da sua família?
4. Como era sua estrutura familiar?
5. Como era sua relação com seu núcleo familiar?
6. Como resumiria sua infância?
7. Como era a comunidade na qual estava inserido?
8. Tinha muito colegas na infância e adolescência ou era mais tímido?
9. Com quantos anos notou que sua identidade de gênero não correspondia ao gênero que lhe foi atribuído ao nascimento?
10. Com quantos anos iniciou sua transição?
11. Como e quando contou para seus familiares sobre sua identidade de gênero?
12. Como reagiram?
13. Sente que foi acolhido?
14. Sofreu alguma agressão física, verbal ou psicológica de familiares na infância e adolescência?
15. Atualmente, como é a relação com a sua família?

Vida escolar e acadêmica

1. Sofria *bullying* na escola?
2. Qual a seu grau escolaridade?
3. Sente que a sua qualificação (ou a falta dela) influenciou na sua trajetória profissional?
4. Acredita que sua trajetória profissional poderia ter sido diferente se tivesse outra trajetória escolar/acadêmica? Em caso positivo, o que teria feito diferente?
5. Teve apoio familiar para conclusão dos estudos?
6. (Caso se aplique) Atua profissionalmente na área para qual estudou?

7. Fala algum outro idioma?
8. Como era o acolhimento e inclusão no ambiente escolar e acadêmico?

Vida Profissional

1. Com quantos anos iniciou a vida profissional?
2. Onde foi seu primeiro emprego e qual era sua função?
3. Quanto tempo esteve nesse emprego?
4. Tinha contrato de trabalho? Se sim, que tipo?
5. Conseguiu o emprego por meio de anúncios ou indicação?
6. Antes de ser contratado fez muitas entrevistas em outros lugares?
7. Como era sua relação com colegas de trabalho e superior hierárquico?
8. Está trabalhando atualmente?
9. Qual seu cargo/função?
10. Como ficou sabendo dessa vaga?
11. O que achou do processo seletivo? Em algum momento sentiu algum tipo de preconceito?
12. Como é o ambiente de trabalho e a relação com colegas de trabalhos e seus superiores?
13. Sente distanciamento dos colegas de trabalho?
14. Tem contato com pessoas externas, como por exemplo, clientes? Como é essa relação?
15. Alguma situação de constrangimento ou transfobia em processos seletivos te marcou e você gostaria de compartilhar?
16. Desde seu primeiro emprego, o que mudou na sua vida profissional?
17. Suas condições de trabalho são melhores atualmente?
18. Tem algum sonho ou objetivo profissional que pretende realizar?
19. Qual?

Emprego Formal

1. Com quantos anos teve seu primeiro emprego formal?
2. Qual era sua função?
3. Qual era o ramo de atividade da empresa?
4. Quanto tempo esteve nesse emprego?
5. Por que saiu desse emprego?
6. Como foi o processo de recrutamento?
7. Como ficou sabendo da vaga?
8. Como era o ambiente de trabalho?
9. Como era sua relação com seus colegas?

10. Sentia diferença de tratamento dos colegas ou superiores?
11. Tinha as mesmas oportunidades de progressão de carreira que seus colegas?
12. Recorda-se de alguma situação de constrangimento que passou?
13. Tinha contato com clientes ou pessoas externas à empresa?
14. Sente que a empresa estava preparada para empregar uma pessoa transexual?

Para imigrantes

1. Qual sua situação legal (em termos de visto) aqui em Portugal?
2. Quantos anos tinha quando chegou?
3. Veio sozinho?
4. Conhece outras pessoas aqui?
5. O que te motivou mudar para Portugal?
6. O fato de ser imigrante dificultou ainda mais na hora de procurar emprego?
7. Sente que as empresas em Portugal estão mais preparadas para empregar pessoas transexuais compara ao seu país de origem?
8. Sente que há mais oportunidades profissionais em Portugal do que em seu país de origem?
9. Quanto tempo demorou até conseguir o primeiro emprego aqui em Portugal?
10. Era contrato de trabalho ou recibos verdes?
11. Quanto tempo ficou nesse emprego?
12. Por que saiu do emprego?
13. Como era sua relação com seus colegas e superiores?