

## **Cocriação para a dignidade e empregabilidade das mulheres transexuais: a experiência do projeto Transcuidadorxs**

*Creating for the dignity and employability of transexual women:  
the experience of the Transcuidadorxs project*

*Creación para la dignidad y empleabilidad de las mujeres transexuales:  
la experiencia del proyecto Transcuidadorxs*

**Rosana Maria Vieira Cayres**  
Mestranda, UNINOVE, Brasil.  
rosana@projeto.vip

**Lucas do Carmo Silva**  
Mestrando, UNINOVE, Brasil.  
lucascarmo.psi@gmail.com

**Daniel Ignacio da Silva**  
Doutor, Universidade de Santo Amaro (UNISA), Brasil.  
daniel.silva1076@gmail.com

## RESUMO

A transfobia ainda é uma realidade que levam muitos desafios às pessoas transexuais em busca de uma vida digna e à inserção no mercado de trabalho. As mulheres são as mais afetadas. Empresas mostram-se cada vez mais competitivas, tendo que fazer uso de métodos inovadores, como a cocriação. Percebendo-a como uma importante ferramenta estratégica para responder aos desafios corporativos, como poderia a cocriação ser aplicada no mercado de trabalho como ferramenta estratégica para garantir a dignidade e empregabilidade das mulheres transexuais? O objetivo geral dessa pesquisa foi apresentar como a prática da cocriação poderia contribuir para a construção de um futuro que assegurasse dignidade às mulheres transexuais, onde lhes fossem oferecidas oportunidades de trabalho sem distinção de gênero. A partir de um estudo de caso junto ao projeto TranscuidadorXs, fez-se pesquisa documental, entrevistas com membros da equipe técnica e mulheres participantes, além da aplicação de questionários em 40 mulheres transexuais residentes no município de São Paulo. O projeto trazia como objetivo a formação e a capacitação de pessoas LGBTQ+ em cuidadores de idosos. Os resultados mostraram que a cocriação foi praticada desde a elaboração do projeto até sua execução, já que no processo formativo houve aplicação da metodologia ativa freireana, onde o aprendiz está no centro do processo. Apurou-se que quase todas as mulheres já sofreram discriminação no ambiente de trabalho e a maioria tem medo de ficar fora do mercado. Concluiu-se que é necessário envolver outros atores sociais para potencializar a dignidade e a empregabilidade das mulheres transexuais.

**PALAVRAS-CHAVE:** Cocriação. Dignidade. Empregabilidade. Mulheres transexuais.

## ABSTRACT

*Transphobia is still a reality that brings many challenges to transgender people in search of a decent life and insertion in the job market. Women are the most affected. Companies are becoming increasingly competitive, having to make use of innovative methods such as co-creation. Seeing it as an important strategic tool for meeting corporate challenges, how could co-creation be applied in the labor market as a strategic tool to ensure the dignity and employability of transgender women? The general objective of this research was to present how the practice of co-creation could contribute to the construction of a future that would assure dignity for transgender women, where they were offered work opportunities without gender distinction. Based on a case study with the TranscuidadorXs project, a documentary research, interviews with members of the technical team and participating women were conducted, as well as the application of questionnaires to 40 transsexual women living in the city of São Paulo. The project aimed at training and qualifying LGBTQ + people in caregivers of the elderly. The results showed that the co-creation was practiced from the elaboration of the project until its execution, since in the formative process there was application of the active Freire's methodology, where the apprentice is in the center of the process. Almost all women have been found to have experienced discrimination in the workplace and most are afraid of being out of business. It was concluded that it is necessary to involve other social actors to enhance the dignity and employability of transsexual women.*

**KEY WORDS:** Co-creation. Dignity. Employability. Transsexual women.

## RESUMEN

*La transfobia sigue siendo una realidad que presenta muchos desafíos para las personas transgénero en busca de una vida digna e inserción en el mercado laboral. Las mujeres son las más afectadas. Las empresas son cada vez más competitivas y tienen que utilizar métodos innovadores como la creación conjunta. Al verlo como una herramienta estratégica importante para enfrentar los desafíos corporativos, ¿cómo podría aplicarse la creación conjunta en el mercado laboral como una herramienta estratégica para garantizar la dignidad y la empleabilidad de las mujeres transgénero? El objetivo general de esta investigación fue presentar cómo la práctica de la co-creación podría contribuir a la construcción de un futuro que asegure la dignidad de las mujeres transgénero, donde se les ofrecieron oportunidades de trabajo sin distinción de género. A partir de un estudio de caso con el proyecto TranscuidadorXs, se realizó una investigación documental, entrevistas con miembros del equipo técnico y mujeres participantes, así como la aplicación de cuestionarios a 40 mujeres transgénero que viven en la ciudad de São Paulo. El proyecto tenía como objetivo capacitar y calificar a personas LGBTQ + en cuidadores de personas mayores. Los resultados mostraron que la co-creación se practicó desde la elaboración del proyecto hasta su ejecución, ya que en el proceso formativo se aplicó la metodología activa de Freire, donde el aprendiz está en el centro del proceso. Se ha descubierto que casi todas las mujeres han experimentado discriminación en el lugar de trabajo y la mayoría tienen miedo de quedarse sin trabajo. Se concluyó que es necesario involucrar a otros actores sociales para mejorar la dignidad y la empleabilidad de las mujeres transexuales.*

**PALABRAS CLAVE:** Co-creación. Dignidad. Empleabilidad. Mujeres transexuales.

## INTRODUÇÃO

Apesar dos grandes avanços sociais que moldaram a sociedade do século XXI, a transfobia ainda é uma realidade. Quem traz consigo esse tipo de preconceito, muitas vezes convertido em violência, são pessoas que não aceitam e não respeitam pessoas transexuais. Transfobia associa-se a comportamentos negativos, como ódio, repulsa, raiva ou indignação, dirigidos a pessoas que demonstram sua transgeneridade (BETTCHEER, 2007) e pode ser definida, no conceito de Bornstein (2006), como o medo ou o ódio contra pessoas trans, moradoras das fronteiras do gênero, consideradas transgressoras do *status quo*.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ainda não sistematiza dados da população transexual no Brasil, mas em a Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA) acionou a Defensoria Pública da União (DPU), para que no próximo censo, previsto para 2020, o referido instituto passe a fazê-lo. A razão dessa urgência é que dados da *Transgender Europe* (TGEU), mostraram, a partir de dados coletados pela mídia, que só no ano de 2018, ocorreram no Brasil 163 assassinatos de pessoas trans, levando o Brasil ao país que mais mata transexuais em todo o mundo. No universo desses 163 assassinos, foram encontradas notícias de que apenas 15 casos tiveram os suspeitos presos (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2018)

As mulheres transexuais são as mais afetadas. São pessoas que, tendo nascido em corpos masculinos, ao compreender sobre seu aspecto físico, percebem--se habitando um corpo em oposição àquilo que revela sua identidade. Enquanto o sexo é biológico, o gênero é social, pois o que define se um sujeito pertence ao gênero masculino ou feminino é sua autopercepção, é a forma como se expressa em uma sociedade. (DE JESUS, 2012). A autora ainda esclarece que mulheres transexuais reivindicam o reconhecimento de seu gênero, uma vez que necessitam disso para viver em sociedade. Essas mulheres adotam não apenas um nome, como a aparência e o comportamento feminino, já que é assim que se sentem.

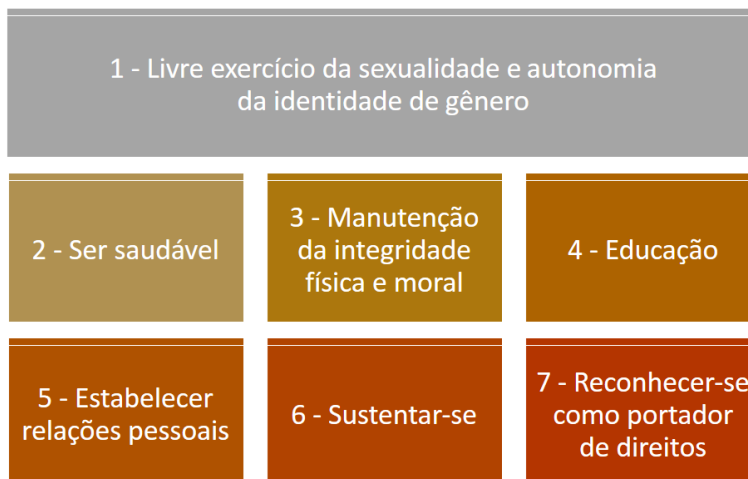
Para a medicina, transexualidade refere-se a uma experiência de corpo errado, mas não pode ser definida a partir da autopercepção. Antes, procede de um diagnóstico, e o seu reconhecimento nos planos social, médico e jurídico é acompanhado de uma patologização. No Brasil, para que uma pessoa tendo nascido em um corpo masculino possa ser considerado uma mulher transexual, é necessário que haja um diagnóstico de patologia mental, designada disforia de gênero, emitido por uma equipe de psiquiatras, psicólogos e endocrinologistas (AYOUCH, 2015).

O Ministério da Saúde, em 2013, por meio da Portaria 2803, 2013, redefiniu e ampliou o processo transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS), ampliando, assim, a inclusão à saúde das pessoas transexuais (BRASIL, 2013), fornecendo a elas maior acesso à dignidade. Dignidade pode ser definida como um direito básico do ser humano, um valor fundamental, consagrado, inclusive, no art. 1 da Declaração Universal dos Direitos do Homem das Organizações das Nações Unidas (ONU).

Não se trata de um princípio que possa ser privado ao corpo humano. Antes, refere-se a um bem que deve existir com liberdade de disposição, pois é um instituto basilar do direito privado (Cunha, 2002). Dignidade, em última análise, é atributo intrínseco, algo presente na essência do ser humano. Cada um compreende e atribui valor a esta qualidade interna, que para muitos,

não tem preço (SILVA, 1998). De acordo com Costa, Corrêa, e Ribeiro, (2015) existem sete capacidades básicas e interrelacionadas que definem aquilo que as mulheres transexuais consideram essenciais para viver dignamente, conforme apresenta a figura 1.

**Figura 1: Capacidades básicas das mulheres transexuais para viver com dignidade**



Fonte: Adaptado de Costa et al. (2015)

A base do livre exercício da sexualidade e autonomia de identidade de gênero aborda questões relativas ao próprio corpo e sua sexualidade: orientação sexual, expressão e identidade de gênero. Liberdade e autonomia mostram-se conquistas valorosas, pois desde a adolescência, as mulheres transexuais, de forma geral, são cobradas socialmente para o enquadramento social dominante, binário e heterossexual, até que a necessidade de viver sua identidade plena torna-se maior. Nessa ocasião, muitas mulheres são convidadas a sair de casa, o que impede o exercício de todas as demais capacidades.

A segunda capacidade é igualmente básica: ser saudável. Entretanto, enquanto a mulher transexual não obtém a documentação com seu gênero feminino, existe muito preconceito e discriminação, em diferentes esferas de atendimento de saúde. Em relação à terceira capacidade - manutenção da integridade física e moral, a situação é crítica, pois muitas mulheres transexuais ainda estão expostas diariamente a riscos de agressões físicas e verbais. O preconceito ainda é altíssimo, responsável por muitas vítimas de ameaças, coerção, privação arbitrária de liberdade, homicídio, espancamentos, sequestros e violência sexual.

A educação para as mulheres transexuais pressupõe além da qualidade de ensino, um ambiente acolhedor, onde exista respeito. Trata-se de um grande empecilho para o desenvolvimento acadêmico e profissional das mulheres transexuais, já que muitas delas associam esse ambiente a experiências negativas, de preconceito e discriminação. O resultado é a postergação dos estudos e a evasão escolar. A quinta capacidade diz respeito ao estabelecimento de relações afetivas e ao pertencimento, e pode ser alcançada a partir da criação e fortalecimento dos vínculos.

Em sexto lugar, os autores apontam a capacidade de garantir o sustento próprio, com poder de compra, o que só é possível quando se tem alguma fonte de renda. É essa capacidade que se

relaciona à necessidade de inclusão e permanência no mercado de trabalho. Nesse ponto, os autores destacam que mesmo as mulheres transexuais qualificadas, com formação diferenciada, não encontram o mercado de trabalho não está aberto a recebê-las, segundo elas, por puro preconceito. Por fim, está a capacidade de reconhecer-se como portador de direitos e usufruir dos mesmos, a qual não é atendida devido viverem, em sua maioria, alijadas do ambiente acadêmico e profissional, sem que lhes sejam apresentadas oportunidades.

Como se vê, apesar de buscarem exercer suas capacidades de maneira simples, a conjuntura vigente não favorece as mulheres transexuais, sobretudo no que se refere à inserção no mercado produtivo. Enquanto a participação feminina no mercado de trabalho e seu desempenho na disputa por postos em diferentes níveis organizacionais vem crescendo (Marín Rueda, Martins, & Campos, 2004), programas de inclusão e diversidade para acolher pessoas transexuais são quase inexistentes nas organizações brasileiras.

Sem um arcabouço legal que lhes dê sustentação e possibilite espaço no mercado de trabalho, esse público marginaliza-se, dependendo de algumas iniciativas pontuais, mas ainda insuficientes. O Relatório da violência homofóbica no Brasil, estudo feito pela Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH), a transfobia incentiva mulheres transexuais e travestis a aceitarem o fato de que sua única alternativa de sobrevivência seja a prostituição de rua, realidade confirmada pela ANTRA, que aponta que 90% das mulheres trans viveram essa experiência ao menos uma vez (DE JESUS, 2012).

Em pesquisa de âmbito mundial com 12.200 profissionais do movimento Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT), conduzida pelo instituto Center for Talent Innovation revelou que no Brasil, 61% dos LGBTs escondem seu gênero ou sua sexualidade no trabalho, a maioria com medo de demissão por causa do preconceito. O movimento LGBT continua avançando em busca de seus direitos, mas reconhece que apesar do avanço social do LGB, houve poucas conquistas para o público T, pois se trata de uma população que, diante da sociedade, carrega um peso maior (EXAME, 2018). As dificuldades para quem é transexual são muitas, e a empregabilidade é só mais uma delas.

Marín Rueda et al., (2004) mostram que em um mercado dinâmico, a condição de ser empregável passou a ser mais importante que o próprio emprego, exigindo um contínuo desenvolvimento de habilidades e de adaptação às novas realidades. Minarelli (1995) conceitua empregabilidade como a habilidade de obter ou manter um trabalho, mantendo a condição de ser empregável, mesmo após a demissão. Se, para as mulheres transexuais, conseguir um emprego já é difícil, manter-se empregada e empregável é um cenário ainda mais desafiador. O mercado vem exigindo pessoas cada vez mais competentes para ocupar um número cada vez menor de vagas disponíveis, tornando a situação das mulheres transexuais que estão dele excluídas, cada vez mais preocupante.

Desafios também enfrentam as organizações que compõe esse mercado de trabalho. Delas, vem sendo exigido um novo pensamento, capaz de levá-las a mudanças táticas, objetivos e as estratégias de negócios. As empresas mostram-se mais turbulentas, complexas e competitivas, tendo que fazer uso de métodos capazes de gerar melhores resultados. Uma dessas saídas é a cocriação de valor (COSTA; MARTINS, 2012). Em diferentes setores, é identificada a prática da cocriação, e diversos estudos de casos revelam resultados organizacionais positivos atrelados a

tal prática (RIBEIRO ET AL., 2016).

Isto porque as empresas que buscam o sucesso sustentável, apenas o desenvolvimento de um bom produto para atender ao mercado, não basta. Em um contexto de incertezas, surge a necessidade da interação entre cliente e empresa para a cocriação de valor (MORAES & COSTA, 2013). Mas além dos clientes, em alguns casos é preciso envolver todas as partes interessadas do setor busca de alternativas inovadoras (CAMARINHA, COSTA; VIEIRA, 2013).

Considerando-a, então, uma importante ferramenta estratégica para responder aos desafios corporativos, ***como pode a cocriação ser aplicada no mercado de trabalho como ferramenta estratégica para garantir a dignidade e empregabilidade das mulheres transexuais?***

## METODOLOGIA

O estudo proposto apresenta-se como uma pesquisa aplicada, de abordagem qualitativa e quantitativa. Na ótica de Vieira (2011), pode-se classificar a pesquisa como exploratória, também chamada de pesquisa de base, já que seu caráter não é tão profundo, mas consolida sua importância ao levantar dados e problemas que podem vir a servir de apoio para pesquisas futuras mais avançadas. Em relação aos procedimentos técnicos, optou-se por desenvolver um estudo de caso.

Foram utilizadas diferentes populações para a investigação dos dados: corpo técnico do projeto, com amostra de três profissionais – coordenador técnico, médico e enfermeira, mulheres que participaram do curso e mulheres transexuais que não participaram do curso. Como instrumentos de coleta de dados, fez-se uso de um questionário com perguntas abertas e fechadas, enviado por WhatsApp para as mulheres não participantes do projeto, e entrevistas não estruturadas, dirigidas aos profissionais do corpo técnico e às mulheres participantes.

Nesse sentido, procedeu-se com a triangulação, procedimento que de acordo com Zappellini e Feuerschütte (2015) combina diversos métodos de coleta de dados, distintas populações ou amostras e várias perspectivas teóricas, com objetivo de consolidar conclusões a respeito daquilo que está sendo pesquisado. Para analisar os dados obtidos, além do software Microsoft Excel, necessário para sistematizar os resultados dos questionários, foram utilizados quadros, gráficos e tabelas, para organizar o volume coletado, a partir de uma análise de conteúdo das entrevistas.

## RESULTADOS

### APRESENTAÇÃO DA EMPRESA PESQUISADA E DO PROJETO TRANSCUIDADORXS

O Instituto Amazônia Saúde, Bem-Estar e Longevidade é uma empresa instalada em São Paulo cujo propósito era servir ao público, além da tecnologia obtida da ciência tradicional, aquela oriunda dos saberes ancestrais dos povos da Amazônia. Assim sendo, foram incorporados aos tratamentos o uso de produtos extraídos da floresta de notório poder medicinal, como andiroba, copaíba, cupuaçu, castanha, entre outros. O coordenador técnico esclareceu que desde o início do empreendimento, o corpo clínico teve como diretriz a multidisciplinaridade,

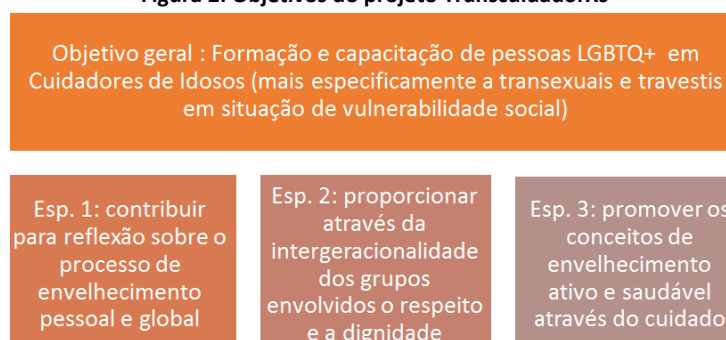
dado o entendimento da perspectiva de promover soluções diversas aos pacientes e a saúde global à sociedade.

Em 2018, a empresa elegeu um novo segmento para atuar estrategicamente: os idosos. Sousa (2019) alerta para o aumento significativo da população idosa no Brasil, trazendo estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de que em 2050, haverá, no país, 73 idosos para cada 100 crianças, em uma população nacional de aproximadamente 215 milhões de habitantes. O autor revela que enquanto a expectativa de vida da população cresce progressivamente, chegando, em 2050, à faixa de 81 a 89 anos, a expectativa de vida de uma pessoa transexual gira em torno de 36 anos.

Tendo em vista o compromisso de responsabilidade social da empresa, assumido entre os sócios e parceiros desde a sua fundação, e diante da necessidade de profissionais para cuidarem dessa população que envelhece, surgiu a ideia de buscar, no segmento transexual a matéria prima para formar esse quadro de profissionais qualificados, de modo a atender à crescente demanda do mercado. Uma iniciativa que de acordo com o coordenador técnico, com empenho conjunto e formação de qualidade, poderia fazer com que mulheres transexuais furassem a bolha do preconceito. A partir desse encontro de oportunidades, surgiu o Projeto Transcuidadorxs.

O coordenador técnico esclareceu que o Transcuidadorxs é um projeto de formação profissional que tem em suas bases o pensamento transdisciplinar e transversal de Paulo Freire, bem como as metodologias participativas por ele propostas. Informou ainda que, com a participação de todo o corpo técnico do Instituto, foi idealizado um processo formativo com base na troca de conhecimentos, pois diante dos imensos desafios que todos sabiam estar por vir, apenas criar um bom curso, não seria suficiente. Essa opinião reflete o que afirmaram De Moraes e Costa (2013), que é quando existe um contexto de incertezas, que surge a necessidade da interação para a cocriação de valor. No decorrer do curso, consideravam-se os depoimentos trazidos das ruas, histórias de intolerância e violência, e a partir daí era construído o conhecimento, com vistas a estabelecer conceitos de cuidado e de atenção ao idoso. Somava-se a isso uma equipe técnica multidisciplinar, haja vista ser o idoso um ser complexo e heterogêneo, que demanda um cuidado a partir de múltiplas visões. Os objetivos do projeto são apresentados na figura 2.

**Figura 2: Objetivos do projeto TranscuidadorXs**



Fonte: Elaboração própria (2019)

O projeto é cíclico e após duas turmas, um ciclo se fecha. Inicialmente, foram definidas cinco etapas, a saber: planejamento, recrutamento, seleção, formação profissional e avaliação. Após

as duas primeiras turmas, durante a avaliação, houve consenso que seria necessário incorporar mais uma etapa. A nova etapa precederia a avaliação do ciclo e seria intitulada ações para a empregabilidade. Verificou-se que apesar de todos os esforços da equipe, apenas a formação profissional não se mostrava suficiente para o direcionamento dos egressos ao mercado de trabalho. Desse modo, o funcionamento atual pode ser conforme o ilustrado na figura 3.

**Figura 3: Etapas do projeto TranscuidadorXs**



Fonte: Elaboração própria (2019)

Os registros documentais mostraram que duas nas primeiras turmas, as quais priorizaram pessoas em situação de vulnerabilidade social, cuja maioria fora abandonada pela família e amigos ao assumir sua transexualidade, foram abertas 15 vagas por turma. Desses 30 participantes, três desistiram do projeto em função de não terem condições financeiras para transporte. Dos 27 concluintes, 20 eram mulheres transexuais. Apesar de todas concluírem o curso, com 100% de frequência, realizando aulas teóricas e práticas, sendo aprovadas em todas as avaliações, o que lhes conferiu uma formação, na classificação do coordenador técnico, excelente, apenas uma participante continua atuando como cuidadora de pessoa idosa, na condição de profissional autônoma. As demais permanecem em suas atividades e continuam em processo de procurar trabalho nesta nova profissão.

O recrutamento foi realizado por meio de redes sociais por uma mulher transexual, ativista dos direitos das mulheres trans. Durante o processo seletivo, foi apresentado um panorama sobre o envelhecimento no Brasil e a demanda pela profissão de cuidadores de idosos, com as competências e habilidade necessárias para tornar-se uma cuidadora de idosos. Isto posto, lhes era perguntado seu entendimento do que é ser velho e quais as razões pelas quais a candidata se considerava em condições de participar do curso.

#### PERCEPÇÃO DA EQUIPE TÉCNICA EM RELAÇÃO AO PROJETO

No corpo funcional do projeto, além do coordenador técnico, cirurgião plástico de formação, professor e pesquisador na área do envelhecimento, existem os seguintes profissionais: médico,



enfermeira, dentista, psicóloga, assistente social, fisioterapeuta, pedagoga, nutricionista, terapeuta comportamental, terapeuta corporal e advogado. As entrevistas foram realizadas com o coordenador técnico, o médico e a enfermeira. Os dados coletados foram agrupados por aspecto abordado e as questões mais significativas são apresentadas no quadro 1.

**Quadro 1: Percepção da equipe técnica em relação ao projeto**

Aspecto	Coord. Técnico	Médico	Enfermeira
Cocriação no processo	Princípio básico das atividades desenvolvidas na empresa. No caso de um processo formativo, não seria possível acontecer se não houvesse a multidisciplinaridade. Durante a formação, foi utilizada a metodologia ativa freireana, onde o aprendiz é o centro do processo. Tudo é criado conjuntamente.	Só a medicina não é suficiente para entender todos os aspectos envolvidos para formar um profissional no nível de excelência que desejávamos. Porém, além dos diversos aspectos necessários a entender o idoso, nossa responsabilidade social também exigia a participação de profissionais de diferentes formações.	O compartilhamento do conhecimento de diversas áreas para um bem em comum, uma ação social que é importante a todos os participantes.
Contribuição do projeto para o empoderamento das mulheres, aprimoramento de suas competências e aumento de sua dignidade	Enquanto não se questiona a estrutura de poder, os preconceitos afloram. As mulheres vieram para o curso machucadas pela vida, e o caminho até o empoderamento, o pertencimento, o protagonismo para a dignidade é difícil. Empregar uma mulher trans é dar a ela a visibilidade que muitas vezes a sociedade não aceita, pois abala a estrutura existente.	A dignidade era para ser um valor básico de todo ser humano, porém, quando você sofre por anos e as agressões vem daqueles que deveriam lhes dar segurança e cuidado, é difícil pensar em outra conquista que não seja a sobrevivência. Aos poucos, as participantes compreendendo que podem ser o que quiserem e ocupar o lugar que pretenderem, mas ainda falta muito para que essa sensação de pertencimento se concretize.	Além da profissionalização das participantes, foi significativo o aumento da autoestima das mesmas, aprimorando suas competências para o alcance da independência e melhoria da qualidade de vida.
Lacunas para potencializar a eficácia do projeto, ampliando os resultados de inserção no mercado de trabalho das mulheres transexuais participantes	Eu acreditava que essas profissionais, estando bem formadas, poderiam furar a bolha do preconceito, mas após o primeiro ciclo, vimos que a transfobia na sociedade é muito maior que podíamos imaginar. Após inserir no processo a etapa de ações para a empregabilidade, estamos trabalhando para consolidar essas ações. Na busca de parcerias, estamos convencendo empresas, pouco a pouco, a terem um olhar mais sensível para essa questão.	Nossa equipe percebeu que o projeto tem um propósito que vai muito além da formação, e isso envolve outros atores sociais, além do corpo técnico. Precisamos incorporar nesse debate atores do cenário político, capazes de legislar sobre o tema e desenvolver o mercado com parceria de empresas cidadãs.	Desenvolvimento da postura das transexuais e quebra do preconceito da população para inserção no mercado.

Fonte: Elaboração própria (2019)

## PERCEPÇÃO DAS MULHERES TRANSEXUAIS PARTICIPANTES EM RELAÇÃO AO PROJETO

Das 20 participantes do primeiro ciclo do projeto, colhemos opiniões de três. A primeira delas, aqui designada como M1, atua profissionalmente como atendente em uma empresa que, segundo ela, entende a diversidade LGBTQI+, ao que explica que a sigla engloba lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis e transgêneros, queer, intersexuais e outras classificações, como assexuais e pansexuais, ampliando assim os conjuntos LGBT e LGBTQ+, usados anteriormente. As outras duas entrevistadas, M2 e M3, ainda não conseguiram se colocar no mercado de trabalho. No quadro 2, são apresentados os pontos mais significativos de seus relatos, organizados por aspecto.

**Quadro 2: Percepção das mulheres transexuais participantes em relação ao projeto**

ASPECTO	M1	M2	M3
Formação profissional	Poucas empresas são sensíveis às questões relacionadas a diversidade, então, ter acesso a educação de qualidade, como foi o caso, faz muita diferença, mas ainda não basta	Não foi fácil, pois foram muitos assuntos e conhecemos muitos profissionais diferentes, é muito maior do que a gente pensava, mas eles respeitavam muito a gente, ouviam, aí ficava mais fácil.	Não consegui entrar em uma faculdade e isso era o meu sonho. Esse curso foi uma experiência incrível pois eu me senti como se estivesse em uma faculdade, uma mulher reconhecida e valorizada.
Dignidade	Foi trabalhada nossa autoestima e autoconfiança, junto com emponderamento e superação do preconceito. Isso fez com que nos sentíssemos ainda mais importantes, fortalecendo a nossa dignidade. Somos subjugadas na sociedade então toda iniciativa nesse sentido faz diferença.	A gente não sabe o que é isso, dignidade. A vida bate na gente, os amigos, a família. Fui expulsa de casa, caí na prostituição e nas drogas, quase morri. Mudar isso não é fácil, só a gente sabe. A gente não está acostumada a ser ouvida, a se preocuparem com a gente. Tanta gente se preocupando, ajudando, ensinando, nunca vou esquecer.	O reconhecimento e a valorização é o que fazem a dignidade, essa coisa de se sentir respeitada, poder ter uma profissão. Poder ser amada, amar, ser independente, saber nossos direitos. Eu tinha muita esperança de arrumar um trabalho, mas ainda não deu certo. Quando isso acontecer, eu vou sentir dignidade.
Empregabilidade	Precisamos trabalhar mais ainda pois nem todas que participaram do curso possuem noção de como se portar em uma entrevista, ou inteligência emocional.	Já perdi muitas oportunidades, quando sabem que sou uma mulher trans parece que as portas se fecham, não é fácil.	Tenho muito medo de ficar fora do mercado de trabalho porque é isso que dá condições pra uma pessoa viver. Ainda não deu certo, mas vai dar.

Fonte: Elaboração própria (2019)

## MULHERES TRANSEXUAIS, DIGNIDADE E EMPREGABILIDADE

Os links dos questionários foram enviados por redes sociais a diversos grupos onde havia a participação de mulheres transexuais, e houve 35 respondentes. A faixa etária, nível escolar e participação no mercado de trabalho estão dispostas nas tabelas 1, 2 e 3, respectivamente.

Tabela 1: Faixa etária

Faixa etária	Qtde	%
Menos de 20 anos	15	43
Entre 20 e 29 anos	14	40
Entre 30 e 39 anos	5	14
Entre 40 e 50 anos	1	3
Mais de 50 anos	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria (2019)

Tabela 2: Nível escolar

Nível escolar	Qtde	%
Fundamental incompleto	10	29
Fundamental completo	4	11
Médio incompleto	11	31
Médio completo	6	17
Superior incompleto	4	11
Superior completo	0	0
Pós-graduação	0	0
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria (2019)

Tabela 3: Part. no mercado

Participa	Qtde	%
Sim	20	57
Não	15	43
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria (2019)

Quando perguntadas quais profissões exerciam e quais as profissões que desejavam, as respostas obtidas refletem-se nas tabelas 4 e 5. Ressalta-se que essas questões foram abertas e apenas as profissões desejadas que tiveram uma única citação foram agrupadas em categoria.

Tabela 4: Profissões exercidas por mulheres transexuais

Profissões exercidas	cabelereira e/ou maquiadora	não tem	Prostituta	diarista	vendedora	dona de casa	telemarketing	TOTAL
Qtde	11	8	7	3	3	1	2	35
%	31	23	20	9	9	3	6	100

Fonte: Elaboração própria (2019)

Tabela 5: Profissões desejadas por mulheres transexuais

Profissões desejadas	não sabe	qualquer uma	dona do próprio negócio	cabelereira e/ou maquiadora	advogada	enfermeira	outras	TOTAL
Qtde	9	7	6	4	3	2	4	35
%	26	20	17	11	9	6	11	100

Fonte: Elaboração própria (2019)

Foi perguntado o que aquelas mulheres desejavam, ao imaginar uma vida em pleno gozo da dignidade, colocando-se como opções múltiplas as sete capacidades básicas da dignidade propostas por Costa et al. (2015). O resultado pode ser observado na tabela 6.

Tabela 6: Capacidades básicas para a dignidade

Capacidades básicas para a dignidade	Qtde	%
Ter condições plenas de sustentar-se	34	97
Acesso à educação	23	66
Garantir direitos de cidadã	23	66
Garantir a própria integridade física e moral	20	57
Ter boa saúde	19	54
Livre exercício da sexualidade e da própria identidade	12	34
Exercer relações de afeto e sentir-se parte de um grupo	9	26

Fonte: Elaboração própria (2019)

Em seguida, questionou-se às respondentes se as mesmas já teriam já sofrido algum tipo de discriminação ou preconceito no trabalho ou enquanto estava em sua busca, se havia o medo de ficar fora do mercado de trabalho e por último, se havia o medo de viver em sociedade. Os resultados são apresentados nas tabelas 7, 8 e 9, respectivamente.

**Tabela 7: Preconceito no trabalho**

Já sofreu	Qtde	%
Sim	34	97
Não	1	3
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria (2019)

**Tabela 8: Medo de ficar fora do mercado**

Tem medo	Qtde	%
Sim	28	80
Não	2	6
Às vezes	55	14
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria (2019)

**Tabela 9: Medo de viver**

Tem medo	Qtde	%
Sim	11	31
Não	5	14
Às vezes	19	54
<b>Total</b>	<b>35</b>	<b>100</b>

Fonte: Elaboração própria (2019)

## DISCUSSÃO

Transfobia, tal como é descrita por Bettcher (2013), está presente nas falas do coordenador, quando salienta que o questionamento da estrutura vigente é percebida em forma de afronta ao *statu quo*. Daí, entende-se o medo, o ódio contra essas mulheres, apontados por Bornstein (2006) e ilustrados no quadro 2. Essas mulheres, para grande parte da sociedade, são consideradas transgressoras. Apesar de iniciativas como as do Ministério da Saúde (BRASIL, 2013), que ampliou a inclusão à saúde das pessoas transexuais, no intuito de dar a elas maior dignidade, conforme o modelo de Costa et al. (2015), os resultados mostram que as mulheres trans estão longe de sentirem-se plenamente dignas, enquanto cidadãs. Exemplo disso é o resultado alarmante de que 97% das mulheres não participantes do curso que responderam ao questionário já sofreram algum tipo de discriminação ou preconceito no trabalho ou enquanto estava em busca dele (tabela 7).

Sobre as capacidades básicas preconizadas por Costa et al. (2015) para que as mulheres transexuais vivam com dignidade, observa-se nos depoimentos das que participaram do curso a presença de todas essas capacidades, com enfoque na educação e na capacidade de manter o próprio sustento, muito embora as outras capacidades – autonomia de identidade de gênero, ser saudável, manutenção da integridade física e moral, estabelecimento de relações afetivas e ao pertencimento, e reconhecimento como portador de direitos – também estejam presentes nos relatos. Dentre as que não participaram, o resultado foi semelhante, evidenciando-se, também, na tabela 6, a capacidade do autossustento e o acesso à educação.

Quando se confrontam as tabelas 3 e 4, percebe-se a diferença entre as profissões exercidas e aquelas desejadas pelas mulheres trans. Apesar de 31% delas atuarem como cabelereira e/ou maquiadora, apenas 11%, ao serem questionada sobre a profissão que desejavam para si, apresentaram essa resposta. Observou-se também um alto índice de respostas (20%), de mulheres que assumiram possuir a profissão de prostituta, apesar de inúmeras nomenclaturas utilizadas para se referirem ao ofício (garota de programa, acompanhante, gp, entre outras).

Em relação à empregabilidade, no contexto de Rueda et al. (2004), que afirma ser a condição de ser empregável mais importante que o próprio emprego, para as transexuais em vulnerabilidade

social, essa abordagem não se aplica, pelo menos não de forma imediata, pois a preocupação destacada, tanto da equipe técnica quanto das mulheres participantes do curso, foi a inserção no mercado de trabalho. A tabela 5 torna corroborar tal resultado, quando revela que 46% das mulheres não participantes do curso, ao serem questionada sobre a profissão desejada, informaram que, ou não sabiam, ou não importava, já que qualquer uma seria bem-vinda, posto que o importante seria o trabalho.

A manutenção deste trabalho, portanto, consistiria em um segundo passo. E por mais que Costa e Martins (2012) tenham afirmado que das organizações, vem sendo exigido um novo pensamento, em regra geral, esse pensamento ainda não permeia a diversidade de gênero, como se vê no depoimento das participantes do curso. Também se observa, na tabela 8, que 94% das não participantes, ou tem medo sempre, ou às vezes, de ficar fora do mercado, e pior, a tabela 9 mostra que 86% delas, temem pela própria condição de viver em sociedade.

A cocriação, associada ao sucesso sustentável, como citado por De Moraes e Costa (2013), foi aplicada, neste estudo de caso, no âmbito da sustentabilidade, pois para que uma organização tenha sucesso sustentável, há de considerar seus pilares econômico, ambiental, sem esquecer do social. Ribeiro et al. (2016), ao identificar a prática da cocriação em diferentes setores, talvez não imaginassem que tão importante ferramenta estratégica poderia, se bem utilizada, contribuir para avanços sociais em uma sociedade, tornando-a mais sustentável e justa, por meio da garantia da dignidade e da inclusão laboral às mulheres transexuais. É preciso, porém, envolver todas as partes interessadas do setor, como recomendaram Camarinha e Costa (2013), aproximando-se ainda mais de potenciais empregadores, a exemplo do que está fazendo a equipe técnica, segundo o coordenador, mas buscando a classe política, como sugeriu o médico.

## **CONCLUSÃO**

A cocriação está presente no DNA do projeto TranscuidadorXs. Desde o surgimento da empresa, na idealização do projeto, no desenvolvimento do primeiro curso, no processo de avaliação, e por último, na consolidação da etapa chamada de ações para a empregabilidade das mulheres transexuais, que, como se viu, vivem com sua dignidade constantemente ameaçada, em uma sociedade preconceituosa, violenta e discriminatória.

Para reconduzir a conjuntura presente no sentido de alcançar a igualdade de gênero no mercado de trabalho, no âmbito desta pesquisa, caberá à equipe técnica do projeto TranscuidadorXs continuar na busca por outros atores que possam trabalhar juntos nesse processo de cocriação. A partir daí, será possível encontrar soluções criativas para o fortalecimento da rede de pessoas transexuais e o aprimoramento de suas habilidades profissionais, com base naquelas já exigidas pelo mercado, técnicas e comportamentais.

A pesquisa mostrou-se relevante, sobretudo por trazer à tona a importância de trazer aos debates, empresas dispostas a trabalhar a diversidade, inserindo seus empreendimentos no contexto da sustentabilidade e na busca dos objetivos do desenvolvimento sustentável estabelecidos pela ONU, neste caso específico, o objetivo de alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas. Ademais, os idealizadores do projeto, junto à categoria de mulheres transexuais, precisam aproximar-se da classe política para que possam desenvolver

políticas públicas capazes de favorecer a inclusão profissional.

Ser uma menina, uma mulher transexual em um mundo onde reina a transfobia, não é tarefa fácil, pois a discussão mais aberta sobre o tema é recente. Existem muitas questões, mas ainda poucas respostas, e diante da incerteza, da falta de conhecimento, a sociedade reage com medo, com repressão, com violência. Tal como no passado, a escravidão era uma prática socialmente aceitável e atualmente refere-se a ela com abominação, espera-se que em um futuro breve, o mundo olhe para trás e recorde, com constrangimento, que houve um tempo em que alguns eram capazes de agredir uma pessoa pelo simples fato dela ser transexual. A cocriação pode e certamente contribuirá para a construção desse mundo justo e sustentável que todos desejam.

## REFERÊNCIAS

AYOUCHE, Thamy. Da transsexualidade às transidentidades: psicanálise e gêneros plurais. **Percursos**, n. 54, p. 23-32, 2015.

BENEVIDES, Bruna; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018**. Associação Associação Nacional de Travestis e Transexuais Do Brasil (ANTRA) e Instituto Brasileiro Trans de Educação (IBTE), 2019.

BETTCHER, Talia Mae. Evil deceivers and make-believers: On transphobic violence and the politics of illusion. In: Aizura, Aren Z.; Stryker, Susan. (Orgs.) *The Transgender Studies Reader*. Nova York: Routledge, vol. 2. Cap. 23, parte 05, p. 278-290, 2013.

BORNSTEIN, Kate. Gender terror, gender rage. In: Whittle, Stephen; Stryker, Susan. (Orgs.) *The Transgender Studies Reader*. Nova York: Routledge, vol. 1. Cap. 18, parte III, p. 236-243, 2006.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria no 2803, de 21 de Novembro de 2013**. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília(DF), 30 Jul 2013. Seção 1, p. 21-30.

CAMARINHA, Daniela; COSTA, Benny Kramer; VIEIRA, Saulo Fabiano Amâncio. Dinâmica da cocriação de valor no setor da saúde: um estudo de casos múltiplos no mercado paulista. **Revista Pretexto**, v. 14, n. 1, p. 88-105, 2013.

CORREIO BRAZILIENSE. **Transexuais são excluídos do mercado de trabalho**. Disponível em <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>> Acesso em: 09 set. 2019.

COSTA, Benny Kramer; MARTINS, Pablo Luiz. Co-criação de Valor através da Gestão do Conhecimento: um Estudo da Empresa Subway do Setor Fast Food. SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 2012.

COSTA, Cristiane Maria Amorim; CORRÊA, Marilena Cordeiro Dias Villela; RIBEIRO, Carlos Dimas Martins. Capacidades Básicas das Mulheres Transexuais: Estratégia de Avaliação da Efetividade do Processo Transexualizador no Brasil. **Processo Transexualizador**. **DIVERSITATES International Journal**, v. 7, n. 1, 2015.

CUNHA, Alexandre dos Santos. Dignidade da pessoa humana: conceito fundamental do direito civil. **Revista da Faculdade de Direito**, v. 19, n. 19, 2002.

DA SILVA, José Afonso. A dignidade da pessoa humana com valor supremo da democracia. **Revista de direito administrativo**, v. 212, p. 89-94, 1998.

DE JESUS, Jaqueline Gomes. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião, 2012.

DE MATTOS, Pedro Lincoln CL. A entrevista não-estruturada como forma de conversação: razões e sugestões para sua análise. **Revista de Administração Pública-RAP**, v. 39, n. 4, p. 823-846, 2005.

DE MORAES, Marcela Barbosa; COSTA, Benny Kramer. Co-criação de valor e perspectiva da lógica dominante: um estudo em uma empresa do setor aeronáutico. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, v. 9, n. 2, 2013.

EXAME. Número de profissionais trans cresceu quase 300% nos últimos anos. 2018. Disponível em <<https://exame.abril.com.br/carreira/os-transexuais-chegaram-no-mundo-corporativo/>>. > Acesso em: 19 set. 2019.

RIBEIRO, Henrique César Melo; TAVARES, Vanessa Carvalho Miranda, Carvalho, V.; COSTA, Benny Kramer (2016). COCRIAÇÃO DE VALOR: UMA BIBLIOMETRIA DE 2000 A 2014. **Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios**, v. 9, n. 1, 2016.

RUEDA, Fabián Javier Marín; MARTINS, Luciana Julio; CAMPOS, Keli Cristina Lara. Empregabilidade: o que os alunos universitários entendem sobre isto?. **Revista Psicologia-Teoria e Prática**, v. 6, n. 2, 2004.

SOUSA, Madson Douglas Ribeiro. TranscuidadorXs: capacitação profissional de pessoas LGBTQI+ em cuidadores de pessoas idosas na cidade de São Paulo (Brasil). In: **Anais de Congresso Latino Americano de Geriatria e Gerontologia**. 2019.

VIEIRA, José Guilherme Silva. **Metodologia de pesquisa científica na prática**. Curitiba: Fael, 2010.

ZAPPELLINI, Marcello Beckert; FEUERSCHÜTTE, Simone Ghisi. O uso da triangulação na pesquisa científica brasileira em administração. **Administração: ensino e pesquisa**, v. 16, n. 2, p. 241-273, 2015.