



XVI SEMINÁRIO DO LEG

**TRANSCIDADANIA: ANALISANDO UMA POLÍTICA TRANS-
FORMADORA**

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/CNPq)

Vigência: set. 2022 a set. 2023

Discente: Lui Lustosa Ribeiro Cieto

Orientadora: Profa. Dra. Angela Christina Lucas

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar a política pública Transcidadania e debruçar-se sobre a questão: Quais são os limites e possibilidades do projeto de inclusão do Transcidadania?. O Transcidadania é um programa da prefeitura de São Paulo que visa “resgatar” a cidadania de travestis, mulheres trans e homens trans em situação de vulnerabilidade social. Para realizar tal análise, a metodologia escolhida foi a análise documental. Durante o desenvolvimento da pesquisa, base deste artigo, foi realizada uma revisão bibliográfica, a partir de cerca de 30 materiais, incluindo dissertações, artigos científicos, relatórios governamentais e dados fornecidos pela Secretaria Municipal de Direitos Humanos. A partir do estudo desses materiais foi possível obter os seguintes resultados: o valor da bolsa auxílio oferecida é insuficiente para sustentar os participantes; e apesar de aumentarem o nível de escolaridade, a maioria dos participantes não conseguem concluir o ensino médio. Dessa forma, até o presente momento, uma vez que a pesquisa ainda está em andamento, foi possível concluir que o Transcidadania não consegue realizar integralmente o objetivo de inserir os participantes no mercado de trabalho. Ainda assim, o programa foi capaz de transformar positivamente a vida de centenas de pessoas trans que passaram por ele, aumentando seu nível de escolaridade, sua renda e acima de tudo, humanizando-as.

Palavras-chave: Políticas Públicas; Empregabilidade; Trans

Onde estão as pessoas trans além da prostituição? Onde estão as pessoas trans além das manchetes policiais? Não estão por conta do ódio, por conta do preconceito, por conta da discriminação. Nós avançaremos. Avançaremos em informação. Avançaremos em ciência, combatendo o negacionismo, o ódio e o preconceito. (Erika Hilton, 2023)

1. Introdução:

O mercado de trabalho pode ser um ambiente de exclusão e preconceito, principalmente para aqueles que não se encaixam na norma da sociedade. Esse costuma ser o caso das pessoas trans⁵⁵, que enfrentam diversos desafios para se inserirem no mercado de trabalho formal.

De acordo com a Rede Trans (2017), no Brasil, 71,5% das transfemininas⁵⁶, já foram discriminadas ou demitidas de um trabalho devido a sua identidade de gênero. Nesse sentido, dois estudos, um de Maria Oliveira (2019) e outro de Cecília Barreto e Victor Vasconcelos (2018), identificaram os seguintes fatores como principais adversidades que pessoas trans enfrentam no ambiente de trabalho, não necessariamente nessa ordem:

- resistência ao uso do nome e pronomes corretos;
- impedimento de usar banheiro/vestiário/uniforme correspondente ao seu gênero;
- perseguição de colegas e/ou supervisores;
- assédio sexual;
- linguagem corporal e verbal vistas como inadequadas ao ambiente profissional.

Anterior a problemática envolvendo o ambiente de trabalho e a permanência nesse, Silvana Marinho e Guilherme de Almeida (2019) retratam a dificuldade em passar em processos

⁵⁵ Transgênero ou trans são pessoas que não se identificam com o gênero que lhe foi atribuído no momento do nascimento, podendo identificar-se como homem, mulher, travesti, não-binário ou outras identidades de gênero (ONU, 2022).

⁵⁶ Transfemininas são as pessoas trans que se identificam com identidades femininas, como mulher trans, travesti e não binárias alinhadas ao feminino.



seletivos quando se é visivelmente trans ou seus documentos demonstram isso. Muitos relatos apontam uma não contratação devido a falta de documentos retificados que geram uma “descoberta” na última etapa de processos seletivos sobre a transgeneridade do candidato. A retificação é o registro do nome social junto ou no lugar do nome antigo da pessoa trans e pode ser um processo custoso e demorado. Para evitar tal tipo de discriminação, uma estratégia comum adotada e relatada por Maria Oliveira (2019) é “fazer a linha”, ou seja, o indivíduo nega sua real identidade de gênero e se porta como o gênero ao qual lhe foi designado ao nascer para ser aceito no emprego. Essa estratégia é em si uma violência, pois obriga a pessoa a performar uma mentira. Ela também só é possível quando o indivíduo consegue ser “lido” como uma pessoas cis, o que não é o caso de muitas pessoas da comunidade trans.

Impedidas de adentrar o mercado de trabalho regular, grande parte das pessoas trans trabalham na informalidade. De acordo com o CEDEC (2021), no município de São Paulo, apenas 42% das pessoas trans, que exercem regularmente uma ou mais atividades remuneradas, mantêm um vínculo formal de trabalho. Essa porcentagem não leva em conta as pessoas trans desempregadas ou que tem como única ocupação a prostituição. Nesse segundo caso, a mesma pesquisa identificou que 46% das travestis e 34% das mulheres trans são profissionais do sexo.

O vínculo de trabalho informal e a prostituição simbolizam a extrema dificuldade da comunidade trans de se inserir no mercado de trabalho formal. Isso ocorre devido ao preconceito dos empregadores explicitado acima, mas também a outros fatores, como baixa escolaridade e vulnerabilidade social. A baixa escolaridade dessa comunidade é causada em grande parte devido a desistência forçada dos estudos. As escolas e instituições de estudo podem ser lugares repletos de preconceitos tanto por parte dos colegas em forma de bullying, como dos educadores expresso em repressões quanto à expressão de gênero que fogem da cisheteronormatividade⁵⁷. Dessa forma, para conseguir expressar livremente seu gênero, adolescentes, adultos e até crianças abandonam os estudos. De acordo com a Rede Nacional de Pessoas Transexuais do Brasil (Rede Trans), 64% das transfemininas não têm ensino médio completo.

Assim, a baixa escolaridade influencia também na situação de vulnerabilidade social - condição de exclusão social de indivíduos ou grupos, geralmente acentuado por fatores como baixa renda e nível educacional, localização geográfica precária e acesso deficiente a oportunidades e serviços (XIMENES, 2010) - em que se encontram muitas das pessoas trans. O fator da baixa renda pode ser comprovado ao verificar que 80,4% das pessoas trans do gênero feminino ganham até um salário mínimo ou não têm renda (Rede Trans, 2017). Não foram encontrados dados sobre as condições socioeconômicas de transmasculinos. Outro fator que gera vulnerabilidade social, é a falta de uma estrutura familiar, rede de apoio emocional e financeira para muitos jovens. Na cidade de São Paulo, estima-se que 54% das travestis, 47% das mulheres e 37% dos homens trans foram expulsos de casa (Cedec, 2021).

Com baixa escolaridade e renda, esses corpos fazem parte do “ciclo vicioso da pobreza”: o indivíduo não consegue um emprego por não ter formação e não consegue estudar pois não tem tempo, uma vez que precisa se sustentar com subempregos. Sair desse ciclo pode ser muito difícil, uma vez que o mercado de trabalho brasileiro contemporâneo tem uma estrutura desigual, mantendo milhares de trabalhadores na informalidade. No estado de São Paulo, por exemplo, cerca de 30,5% da população ocupada encontra-se no setor informal (IBGE, 2022). Esta situação é ainda mais preocupante quando analisamos os ocupados por cor, uma vez que 47,4% dos trabalhadores informais do Brasil são pretos ou pardos (IBGE, 2021).

⁵⁷ Cisheteronormatividade: Conjunto de prática e instituições que privilegiam os corpos cisgêneros - aquele que se identifica com o gênero atribuído no seu nascimento- e as relações heterossexuais como “naturais” enquanto excluem outras identidades desviantes da norma. (ROSA, 2020)



A exclusão de pessoas negras pode ser explicada, em partes, devido a processos históricos. Após a abolição da escravidão, no século XIX, não houveram políticas de inserção dos ex-escravizados no mercado de trabalho, pelo contrário, é nesse período que as teses de inferioridade racial são mais difundidas, impedindo que esse grupo se insira nos setores mais dinâmicos da economia. Dessa forma, o que se origina é um excedente de trabalhadores que passam a integrar o setor de serviços mal remunerados, o que virá a ser chamado de “mercado informal” no século XXI. Até hoje, a economia brasileira se sustenta a partir desses serviços de baixo custo gerados pelos excluídos do trabalho formal. Em outras palavras, o Brasil precisa da desigualdade, da pobreza e da inferiorização de certos corpos para manter sua estrutura produtiva. (THEODORO, 2008) Entender essa estrutura é importante para entender a posição social das pessoas trans na economia brasileira, ainda mais das pessoas trans racializadas, uma vez que estima-se que 58% da população trans é composta por trabalhadores informais (Cedec, 2021).

Em suma, a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho é extremamente complexa. Esse grupo apresenta baixa qualificação, altos índices de vulnerabilidade social e carregam em seus corpos uma série de estigmas - nos quadros-resumo abaixo é possível entender mais sobre a situação das pessoas trans no Brasil. Ademais, esse tema deve ser analisado através da interseccionalidade, uma vez que trans não-brancos, transfemeninas e de baixa renda são os mais afetados por todos esses fatores. Por essas razões, entende-se a importância de ações como o Transcidadania, política pública que visa proporcionar oportunidades à travestis, mulheres e homens trans para que eles possam competir de forma mais justa no mercado de trabalho.

Pessoas Trans no Brasil	
Escolaridade	A maioria das pessoas trans possui baixa escolaridade. Cerca de 64% das pessoas trans do gênero feminino não completaram o Ensino Médio. (Rede Trans, 2022)
Família	Poucas dessas pessoas têm o apoio da família. Na cidade de São Paulo, cerca de 54% das travestis, 47% das mulheres e 37% dos homens trans foram expulsos de casa. (Cedec, 2021)
Renda	Grande parte está em situação de vulnerabilidade social: 80,4% das pessoas trans de gênero feminino ganham até um salário mínimo (60,5%) ou não têm renda (19,9%). (Rede Trans, 2022)
Violência	O Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo. Foram registrados 140 assassinatos em 2021. (ANTRA, 2021) ⁵⁸

Quadro-resumo 1: Pessoas Trans no Brasil
Fonte: elaboração própria (2023)

Pessoas Trans no Mercado de Trabalho Brasileiro	
Situação de Trabalho	A maioria das pessoas trans não possuem emprego formal, sendo que 58% delas fazem parte do setor informal. (Cedec, 2021)

⁵⁸ Os dados coletados pelo Cedec se referem exclusivamente a cidade de São Paulo, enquanto os da Rede Trans e ANTRA foram coletados a nível nacional.



Tipo de Ocupação	46% das travestis e 36% das mulheres trans tem como principal ocupação a prostituição. As ocupações entre homens trans e não-binários variam, porém se mantém entre aquelas tipicamente de baixa remuneração. (Cedec, 2021)
Transfobia no trabalho	71,5% das transfemininas já foram discriminadas ou demitidas de um trabalho devido a sua identidade de gênero (Rede Trans, 2022)
Necessidades para se inserir no mercado de trabalho	As pessoas trans definem como principais condições necessárias para exercer a atividade econômica que desejam, respectivamente: dinheiro para investir, realização de curso e menos preconceito. (Cedec, 2021)

Quadro-resumo 2: Pessoas Trans no Mercado de Trabalho Brasileiro
Fonte: elaboração própria (2023)

2. Objetivos

O presente artigo tem como objetivo geral analisar a política pública Transcidadania, pensando a efetividade da sua proposta de inclusão no mercado de trabalho. Para isso, foram definidos os seguintes objetivos específicos: entender quais elementos são priorizados no projeto de inclusão do programa, como qualificação profissional, auxílio econômico, entre outros; compreender quais corpos são mais beneficiados ou esquecidos pelas políticas propostas, analisando marcadores como gênero, raça, idade e localização; e expor as condições materiais oferecidas pelo Estado para que essas pessoas se insiram no mercado de trabalho, como tempo de duração do programa e oferta de cursos.

3. Metodologia

No processo de decidir meu objeto de pesquisa procurei por algo que fugisse das notícias trágicas e dos estudos limitantes que costumamos ver sobre a população trans. Eu queria estudar uma iniciativa transformadora, de preferência nacional e do setor público. Foi então que descobri o programa Transcidadania da cidade de São Paulo que atendia a todos esses critérios e ainda tinha dissertações, artigos e materiais publicados por pesquisadores e pela própria prefeitura.

Devido à considerável publicização desses materiais, optei por seguir uma metodologia de análise documental, selecionando cerca de 30 materiais para leitura. Durante a pesquisa, foi construído um referencial teórico fundado em teorias feministas queer e anti-racistas que serviram de base para interpretação dos resultados. Ademais, utilizei principalmente duas dissertações para me orientar neste processo, escritas por Cecília Barreto de Almeida (2020) e Chinaira Santana (2017). Também obtive informações através da troca de e-mails com a Secretaria de Direitos Humanos de março a junho de 2023, e de um pedido de acesso à informação pelo portal da transparência da Prefeitura de São Paulo realizado em maio do mesmo ano. A seguir, descrevo os resultados desses esforços.

4. Análise

4.1 O Programa Transcidadania

O Transcidadania é uma política pública da prefeitura de São Paulo que visa “resgatar a cidadania”⁵⁹ de travestis, mulheres trans e homens trans em situação de vulnerabilidade social através da inserção desses indivíduos no mercado de trabalho e da conscientização acerca de seus direitos. (Coordenação de Políticas LGBT, 2014)

⁵⁹ Termo utilizado pelos formuladores do Transcidadania em diversos documentos como a Nota Conceitual Programa Transcidadania (2014).



Esse processo é realizado através da concessão de um auxílio financeiro junto ao incentivo à educação. O objetivo do programa é que seus beneficiários consigam completar o ensino básico e se preparar para o mercado de trabalho. Além disso, o programa oferece cursos sobre Direitos Humanos, igualdade de gênero, política e outros temas a depender da demanda dos usuários.

Além da bolsa-auxílio mensal e do incentivo a formação, o Transcidadania oferece outros serviços demandados por grupos em situação de vulnerabilidade social. São esses: atendimento psicossocial em grupo, atendimento psicológico pontual individual e acompanhamento da assistência social. O programa é administrado pela Coordenação de Políticas para LGBT da Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC) de São Paulo, porém esses serviços são prestados pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e o Sistema Único de Assistência Social e acompanhados pela equipe da SDH. Dessa forma, forma-se uma rede de políticas públicas, em que os órgãos públicos se interligam, para atingir um mesmo objetivo. (Prefeitura de São Paulo et al, 2017)

De acordo com a Prefeitura de São Paulo, em 2022, o auxílio financeiro concedido aos beneficiários estava no valor de R \$1.272,60. Nesse mesmo ano, o programa contou com 660 vagas e foi oferecido em 4 Centro de Referência e Defesa da Diversidade (CRD). Sendo que cada centro está localizado em uma das quatro zonas de São Paulo, a fim de ampliar o acesso facilitando a locomoção dos usuários. (Prefeitura de São Paulo, 2022)

4.2 Formulação

Destinado a olhar para pessoas que foram excluídas de casa, da escola, do mercado de trabalho, muitas excluídas de tudo isso simultaneamente, o Programa nos ensinou que, quando se abre uma oportunidade para as pessoas concluírem sua educação formal, retomarem o seu lugar na sociedade, nos espaços públicos, elevando a consciência cidadã, as pessoas agarram essa oportunidade. (Fernando Haddad. In: CONCILIO et al., 2016, p. 5).

A citação acima é de autoria de um dos principais atores políticos que viabilizou a criação do Transcidadania, o então prefeito (2013-2016) Fernando Haddad, e está relacionada à origem política do programa. O objetivo desta presente seção é discorrer brevemente sobre tal origem, expondo os esforços empenhados em sua formulação assim como seus objetivos e planejamento inicial.

Em primeiro lugar, é importante ressaltar que a criação de uma política pública voltada para pessoas trans só foi possível devido à luta histórica e incessante do movimento LGBTQ+ em São Paulo e no Brasil. De acordo com Chinaira Santana (2017), pensar em uma política voltada à cidadania como essa só foi possível devido a políticas públicas anteriores para a comunidade LGBTQ+, como o Brasil Sem Homofobia. Lançado em 2004, o programa federal foi uma das primeiras políticas a pensar direito das pessoas LGBTQ+ não apenas como direito a não-discriminação, mas também como direito ao trabalho, educação, saúde e cidadania. Chinaira destaca o protagonismo do poder executivo no avanço dos direitos LGBTQ+. Assim, vale destacar que o Transcidadania é uma iniciativa da prefeitura de São Paulo e foi aprovado através de decreto executivo.

Nesse sentido, o protagonismo do poder executivo pode ser identificado desde o início da formulação, quando Fernando Haddad, em 2012, encomendou a elaboração do programa durante sua campanha eleitoral para prefeito para atender a meta 061 do seu plano de metas: “Desenvolver ações permanentes de combate à homofobia e respeito à diversidade sexual”. (Prefeitura de São Paulo, 2013)

Após a eleição, iniciaram-se os primeiros esforços para a formulação do programa. Entre 2013 e 2014 foram realizadas pesquisas, oficinas e rodas de conversa com militantes,



estudiosos e gestores do movimento LGBTQ+ a fim de mapear as demandas dessa população. Através das pesquisas, o governo municipal estimou então que, em 2015, a cidade de São Paulo contava com mais de 4 mil residentes trans. Além disso, constatou-se que a grande maioria dos atendimentos realizados no Centro de Combate à Homofobia 42 (CCH) eram direcionados a pessoas trans. Esses dados subsidiaram a justificativa da criação de um programa voltado exclusivamente para essa população (CONCILIO et al., 2016). Além disso, as oficinas e rodas de conversa, já demonstravam a preocupação com o protagonismo do beneficiário/cidadão que viria a ser uma das características mais louváveis do programa.

Após mapear os problemas, a Coordenadoria de Políticas LGBTQ entrou em contato com as secretarias que viriam a participar da execução do projeto: Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, de Desenvolvimento, do Trabalho e Empreendedorismo, da Saúde, da Educação, de Assistência e Desenvolvimento Social e de Políticas para as Mulheres. O objetivo era criar uma rede de atendimento intersetorial e para isso a gestão utilizou de um engajamento de “baixo pra cima”, sensibilizando primeiramente os servidores públicos de cada secretaria, para só então formalizar as parcerias (CONCILIO et al., 2016).

Por essas razões, Cecilia Barreto (2020) considera que o projeto seguiu uma abordagem participativa, ao consultar diversos atores para diagnosticar o problema, e intersecretarial, ao envolver diversos órgãos públicos para solucioná-lo. Abordagens muito valorizadas na administração pública moderna.

Dessas abordagens originou-se a “Nota Conceitual Programa Transcidadania”, documento publicado em 2014 que instituiu os objetivos, metas e planejamento do programa. A Nota definiu também os três eixos norteadores do Transcidadania, como é possível compreender através da imagem e da breve explicação abaixo. (Coordenação de Políticas LGBTQ, 2014)

1) Mais Autonomia: esse eixo é considerado a base para os outros dois, pois trata-se da autonomia financeira, aquela que possibilita a dedicação de tempo e esforços para o cumprimento das atividades. Assim, através da inclusão no POT transcidadania, o participante recebe uma bolsa-auxílio durante os dois anos de duração de seu vínculo.

O Programa Operação Trabalho (POT) é um programa do município de São Paulo criado em 2001 e tem como objetivo “conceder atenção especial ao trabalhador desempregado, residente no município de São Paulo, pertencente à família de baixa renda, visando estimulá-lo à busca de ocupação, bem como à sua reinserção no mercado de trabalho”(Prefeitura de São Paulo, 2023). O POT prevê a concessão de auxílio financeiro, atividades de formação profissional e realização de estágio em órgãos públicos ou conveniados. Em 2009, foi criado o POT LGBTQ, porém com o levantamento realizado em 2014 percebeu-se que a maioria dos seus beneficiários eram da comunidade trans (CONCILIO et al., 2016). Assim o objetivo explicitado da Nota Conceitual era transformar esse em um eixo do futuro programa Transcidadania, o POT Transcidadania, de maneira que os beneficiários do transcidadania teriam acesso a bolsa auxílio concedida pelo POT e aos estágios, que constituem o segundo eixo.

2) Mais Oportunidades: trata-se das ações diretas para inserção no mercado de trabalho. Inclui a oportunidade de completar a educação básica (ensino fundamental e/ou médio) através da Educação de Jovens e Adultos (EJA); realização de cursos profissionalizantes através do Pronatec Transcidadania; curso de preparação para o mundo do trabalho; e realização de estágio em órgãos públicos e conveniados.

3) Mais Cidadania: objetiva conscientização acerca de direitos. Se deu no programa através de ações culturais, do curso Cidadania, Direitos Humanos e Democracia e outras ações que não serão especificadas para não desviar o foco do presente artigo. Porém, apesar de meu problema de pesquisa focar na empregabilidade das pessoas que passam pelo Transcidadania,

entendo que este não é o único objetivo do programa. O eixo mais cidadania é de extrema importância para a humanização desses corpos, seu letramento e formação em termos de subjetividade política. Por isso, gostaria de deixar aqui o depoimento de uma das beneficiárias, coletado por Chinaira Santana (2017, p.162), sobre essa questão:

[...] Depois que eu entrei no TransCidadania, eu comecei a me sentir gente, comecei a me sentir viva, recuperei o que tinham me tirado. [...] eu fiquei sabendo de várias coisas [...] que a sociedade impõe, que eu tenho o direito na constituição, somos todos iguais perante a lei, então tudo que foi tirado da gente; me ensinou que eu sou uma cidadã como qualquer um. (Marfree)

Eixos Norteadores Transcidadania

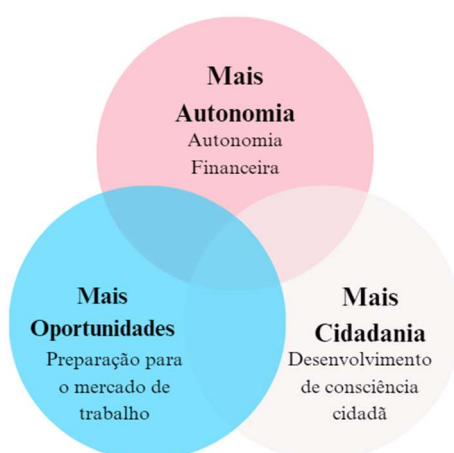


Imagem 1: Eixos Norteadores Transcidadania
Fonte: elaboração própria (2023)

4.3 Implementação

Esta seção está diretamente ligada ao objetivo geral do artigo, uma vez que visa avaliar as políticas que compõe o Transcidadania voltadas à empregabilidade, analisando os limites e possibilidades dessas para a proposta de inclusão no mercado de trabalho do programa.

Ao iniciar a pesquisa, eu pretendia coletar dados sobre os ex-beneficiários do programa para entender quantos desses conseguiram se inserir no mercado de trabalho, porém, ao pesquisar em dissertações, artigos, notícias e entrar em contato com a Secretaria Municipal de Direitos Humanos, fui informado de que não havia um acompanhamento deste grupo e nem mesmo um levantamento detalhado sobre aqueles que conseguiram um emprego enquanto estavam vinculados ao programa. Dessa forma, decidi realizar esta avaliação através da análise das ações implementadas pela prefeitura, a fim de identificar se de fato atuam sobre a problemática do desemprego na comunidade trans. Para isso, com o objetivo de respeitar o protagonismo das pessoas trans na luta contra a transfobia, irei dividir esta seção nos três critérios mais citados por essas como necessários para exercer a atividade econômica desejada: dinheiro para investir, realização de curso e menos preconceito (Cedec, 2021).

a. dinheiro para investir

A bolsa ofertada pelo Transcidadania é um dos pilares mais importantes do programa, pois pretende com a concessão tornar possível que o participante dedique seu tempo às atividades desse. No primeiro ano de programa, 2015, o valor era de R\$827,40. Desde então essa está aumentando progressivamente quase todo ano - apenas em 2020 não houve aumento



no valor - e hoje, em 2023, está no valor de R\$1.386,00 (Prefeitura de São Paulo, 2023). Apesar desses aumentos simbolizarem um importante investimento por parte da prefeitura, nem sempre eles se concretizaram em “aumentos reais”, ou seja, quando corrigidos pela inflação de cada ano, esses deveriam ser mais altos para não serem “corroídos” pelo aumento dos preços (IBGE, 2023). No gráfico abaixo podemos ver que em 2018, 2020 e 2022 não houve aumento real das bolsas, pois a inflação foi mais alta que o aumento nominal. Ademais, em 2016, 2017 e 2019 o aumento real não chegou nem a dez reais.

Valores Bolsa Auxílio Transcândia (2015-2023)

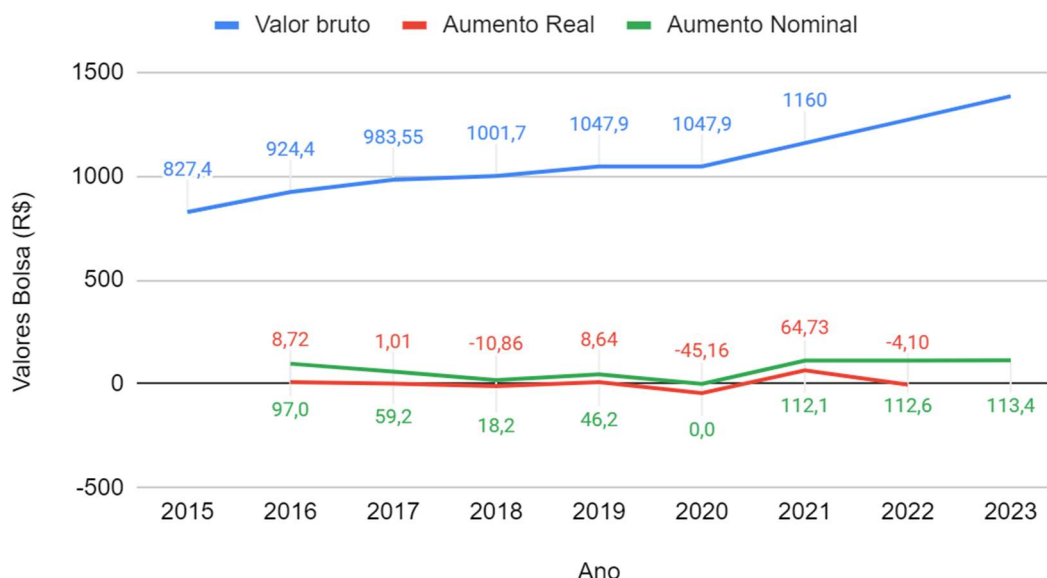


Gráfico 1: Valores da Bolsa Auxílio Transcândia (2015-2023)

Fonte: elaboração própria a partir de dados coletados no site da prefeitura de São Paulo e do valor do IPCA coletado pelo IBGE (2023)

Além da questão da inflação, o valor bruto da bolsa também é insuficiente para que o participante mantenha uma vida digna sem precisar recorrer a rendas extras. O valor de 1.368 reais, é menor que o valor do salário mínimo no Estado de São Paulo (R\$1.550), sendo que São Paulo é uma das cidades com maior custo de vida da região (ALESP, 2023). De acordo com Barreto (2020), a maioria dos participantes utilizam o valor para necessidades básicas como moradia e alimentação e completam a renda com bicos ou ocasional prostituição. Através dos relatos dos entrevistados em sua dissertação, é possível concluir que o auxílio financeiro não é capaz de afastar completamente corpos transfemininos da prostituição e nem permitir que se dediquem integralmente a educação. Dessa maneira, raramente o dinheiro é utilizado para pagamento de cursos ou investimento em pequenos negócios.

Em suma, apesar da extrema importância do auxílio financeiro e da compreensão de que tal política de redistribuição é pioneira na América Latina, conclui-se que o valor da bolsa auxílio ainda é insuficiente para atender a necessidade das pessoas trans de terem “dinheiro para investir”.

b. realização de curso

Como foi citado na seção “4.2 Formulação”, o Transcândia foi projetado para proporcionar uma formação pedagógica cidadã ao participante, incentivando a participação no EJA, em cursos profissionalizantes e atividades voltadas ao desenvolvimento da cidadania, com carga horária de 6h por dia. No presente artigo, iremos focar apenas no conteúdo relacionado a



formação escolar básica e profissional, ou seja, aqueles pertencentes ao eixo “mais oportunidade”.

Quanto à qualificação profissional, podemos ver na tabela 1 os cursos ofertados no ano de 2022. É possível perceber que alguns são voltados para o aprendizado de uma certa postura “profissional”, como os de título “Postura e imagem profissional”, “Relacionamento Interpessoal: da inteligência emocional à negociação” e “Técnicas da Expressão Verbal”. Essa temática é relevante pois objetiva atuar sobre um grande fator de demissão das pessoas trans: a não adequação ao ambiente de trabalho devido a linguagem do indivíduo e trejeitos (BARRETO, 2018). Contudo, vale apontar uma crítica a este tipo de curso, pois estes podem reforçar estereótipos lgbtfóbicos e racistas ao tentar ensinar uma forma “correta” de se expressar e comunicar. De acordo com Winnie C. Bueno (2019), minorias sociais costumam ser interpretados erroneamente devido a estereótipos de gênero e raça que as colocam como pessoas “agressivas”, “preguiçosas”, “promiscuas”, entre outros. Assim, sua forma de se expressar e se posicionar no mundo muitas vezes é vista com preconceito. Por isso devemos tomar cuidado para não tentar apagar a singularidade dessas pessoas sobre a desculpa de ensiná-las uma linguagem “mais profissional”.

Nesse sentido, considerando o ambiente preconceituoso do mercado de trabalho, tais cursos precisam ser aplicados com muita sensibilidade às questões LGBTQ+, raciais e periféricas, de maneira que cumpram seu objetivo de ajudar o beneficiário no momento da contratação e a se manter no emprego desejado, sem internalizar preconceitos no indivíduo. A partir da presente pesquisa, puramente documental, não foi possível saber se há tal sensibilidade.

CRONOGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL DO PROGRAMA OPERAÇÃO TRABALHO		
CRONOGRAMA DE QUALIFICAÇÃO (1ºMÊS)		
TOTAL 25 horas	CURSO	CARGA HORÁRIA
	Postura e imagem profissional	5 horas
	Autoconhecimento na prática	10 horas
	Preciso trabalhar, e agora?	7 horas
	Relacionamento Interpessoal: da inteligência emocional à negociação	3 horas
CRONOGRAMA DE QUALIFICAÇÃO (2ºMÊS)		
TOTAL 20 horas	CURSO	CARGA HORÁRIA
	Técnicas da Expressão Verbal	20 horas
CRONOGRAMA DE QUALIFICAÇÃO (3ºMÊS)		
TOTAL 24 horas	CURSO	CARGA HORÁRIA
	Gramática na prática	12 horas



	Produção de Textos	12 horas
CRONOGRAMA DE QUALIFICAÇÃO (4ºMÊS)		
TOTAL 29 horas	CURSO	CARGA HORÁRIA
	Microsoft Word 2010	15 horas
	Matemática I	7 horas
	Matemática II	7 horas
CRONOGRAMA DE QUALIFICAÇÃO (5ºMÊS)		
TOTAL 20 horas	CURSO	CARGA HORÁRIA
	Microsoft Excel 2010	20 horas
CRONOGRAMA DE QUALIFICAÇÃO (6ºMÊS)		
TOTAL 17 horas	CURSO	CARGA HORÁRIA
	Introdução à Elétrica: conheça os princípios básicos para ser eletricitista	10 horas
	Auxiliar de prevenção de perdas: o curso é ideal para quem quer desenvolver uma carreira dentro do varejo	7 horas

Tabela 1: Cronograma de Qualificação Profissional do Programa Operação Trabalho
Fonte: Secretaria Municipal De Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, 2023.

Através da tabela, podemos observar também que o cronograma de qualificação é generalista e pouco diverso. Isso ocorre porque o tempo de matrícula no Transcidadania é limitado. Dois anos é insuficiente para que se consiga completar a escolaridade e ainda exercer cursos profissionalizantes ou técnicos. Ademais, as parcerias idealizadas com o Pronatec ou outras instituições de ensino profissionalizantes durante a formulação do programa nunca foram realizadas.

Referente ao EJA, é importante ressaltar que este só foi possível devido a parceria com as escolas que oferecem essa modalidade de ensino. Em 2019, totalizam-se 40 escolas parceiras e os participantes tinham autonomia para decidir em qual gostariam de estudar. Caso o participante escolhesse uma escola que nunca tivesse recebido um estudante trans, a equipe do Transcidadania realizava contato com essa para promover ações de sensibilização e se certificar de que o estudante seria respeitado (BARRETO, 2020). Ainda assim, caso fosse relatado algum caso de transfobia, a equipe intervinha para chegar na melhor solução junto a escola, sem tirar autonomia de decisão desta. (SANTANA, 2017)

Dessa forma, pode-se dizer que a maioria das pessoas que haviam participado do programa até 2019 conseguiram aumentar o nível de escolaridade, porém poucas conseguiram completar o ensino médio. 52% dos participantes foram desligados do programa com Ensino Fundamental Incompleto, 39% com Ensino Médio Incompleto e 8% com Ensino Médio completo (BARRETO, 2020). Isso ocorre devido à curta duração do programa, que não permite



aos participantes com escolaridade mais baixa completarem o ensino básico, e ao alto índice de desligamentos antes do fim desse período. Ademais, segundo Chinaira Santana (2017), a curta duração do programa também não permite solucionar altos graus de analfabetismo. A prefeitura não faz levantamento de dados sobre quantos participantes continuam analfabetos ao serem desligados do programa.

Contudo, é preciso reconhecer a importância desse aumento da escolaridade, ainda que esteja longe do ideal, pois este foi capaz de transformar a vida de dezenas de travestis e mulheres trans que graças ao Transcidadania foram alfabetizadas. De acordo com entrevista realizada com pedagoga do projeto por Chinaira Santana (2017, p.101):

[...] é muito bom ver que elas evoluíram. Muitas saíram de um analfabetismo do qual não sabiam escrever seus nomes, que assinava com sua digital e hoje em dia elas conseguem, além de escrever seu nome, escrever textos maravilhosos, contar histórias e tudo mais, a história da sua vida e é muito importante isso. A mudança nelas é o mais importante. Ver essa evolução delas é dizer que o programa foi sucesso.

c. menos preconceito

“Menos preconceito” é uma necessidade ampla e complexa, que pode indicar não apenas a necessidade de que as instituições contratantes sejam menos transfóbicas, mas a sociedade em geral, permitindo que estas pessoas tenham oportunidades. Porém, levando em consideração o escopo do trabalho, irei interpretar essa necessidade apenas como relacionada à contratação de pessoas trans nesta seção.

A Secretaria Municipal de Direitos Humanos possui poucos dados sobre a empregabilidade das pessoas que passaram pelo programa, de maneira que é difícil analisar a efetividade da política pública em questão. Sabe-se porém que até junho de 2019, 409 pessoas haviam participado do programa e encerrado o vínculo com esse. Desses 409, há informações sobre o motivo do desligamento apenas de 216, sendo que 26 desses foram devido a inserção laboral. Em outras palavras, 12% dos beneficiários do transcidadania, sobre os quais se tem informação, conseguiram se inserir no mercado (BARRETO, 2020).

Ainda sobre os desligamentos, a SMDHC dividiu-os em duas categorias: saídas qualificadas e saídas não qualificadas. As saídas qualificadas classificam-se como saída por inserção laboral, descrito acima, ou saída por término do tempo de matrícula, o que corresponde a aproximadamente 28% dos beneficiários. Já as saídas não qualificadas correspondem a mais de 47% do total. Sendo que 12,5% correspondem a desligamento pela pessoa, pelos mais variados motivos pessoais; 9% corresponde a desligamento pela instituição, por motivos “variados” e “descumprimemnto de exigencias”, nos termos exatos da SMDHC; e 4% corresponde a saídas por cárcere ou óbito. A alta quantidade de saídas não qualificadas demonstram a necessidade de reavaliar as políticas de permanência do programa. (SMDHC, 2019)

Outro possível motivo da baixa inserção dos beneficiários no mercado de trabalho é a falta de experiência, uma vez que em 2020, 94% dos matriculados no programa nunca tinham tido experiência profissional formal, o que ao mesmo tempo é um fator de exclusão e fruto desta. O estágio, proposto na formulação do Transcidadania, deveria ser uma ótima ferramenta para amenizar tal situação. Contudo não foram encontrados dados sobre sua realização e tanto a SMDHC quanto a Secretaria Municipal de Desenvolvimento Econômico e Trabalho, responsável pelo POT Transcidadania, não responderam às solicitações de acesso à informação.

4.4 Perfil dos Beneficiários



Podemos traçar o seguinte perfil do público do programa: são em sua maioria mulheres trans e travestis, pretas e pardas, sem ensino fundamental completo, com idade entre 18 e 28 anos e com residência bem distribuídas entre as zonas da cidade de São Paulo. (Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania, 2023)

Sobre o gênero dos participantes, é possível perceber no gráfico ao lado que homens trans são menos de 6% dos participantes cujo gênero foi informado. Essa discrepância pode ser produto de uma maior vulnerabilidade da comunidade transfeminina e/ou uma invisibilização da comunidade masculina e não-binária trans. Dessa forma, apesar de termos estudos que comprovam que a população transfeminina é suscetível a uma série de vulnerabilidades, como demonstrado na revisão bibliográfica acima, temos acesso a poucos dados referentes à outras identidades trans. Essa problemática se expressa na invisibilidade dessa população até mesmo para o programa Transcidadania, que tem grande parte de suas pesquisas, ações e divulgação focado em mulheres trans ou travestis, o que pode ter ocasionado uma exclusão de outras identidades de gênero de suas políticas. Um exemplo disso é que no censo realizado pela SMDH, nem mesmo são definidas outras identidades além de homem trans, como transmasculino, não-binária, boyceta ou até mesmo um campo para o indivíduo se autodeclarar como “outros gêneros”.

Gênero dos Participantes (2015-2022)

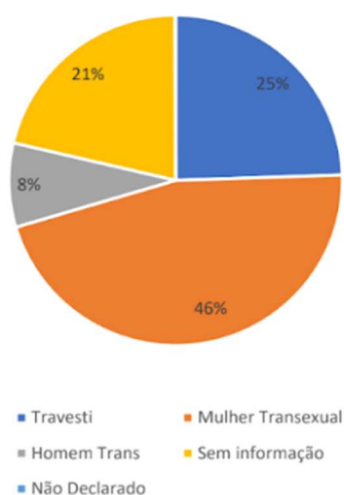


Gráfico 1: Gênero dos Participantes (2015-2022)

Fonte: Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, 2023

Quanto a etnia, 72% se declaram como pardos, pretos, negros e indígenas - ver gráfico 2. É possível interpretar esses dados como condizentes à realidade das pessoas trans racializadas, uma vez que essas são as mais afetadas pelo desemprego - a taxa de desocupação entre pretos e pardos em 2023 era aproximadamente 10% enquanto entre brancos era de 6,8% (IBGE, 2023)- e evasão escolar - negros eram 71% dos jovens que abandonaram as escolas em 2019 (IBGE, 2019) - e logo as que mais precisam de programas como o Transcidadania. Porém, a SMDHC (2022) informou que não coleta dados sobre quantas pessoas racializadas completaram os dois anos do programa ou conseguiram empregos, o que seria um ótimo indicador para medir a efetividade da política pública na questão de raça.

Raça/cor dos Participantes (2015-2022)

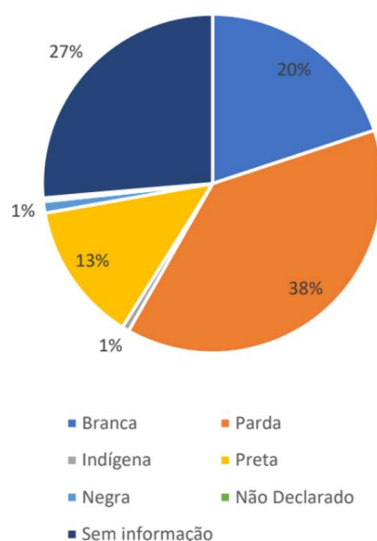


Gráfico 2: Raça/cor dos Participantes (2015-2022)

Fonte: Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania de São Paulo, 2023

Por último, em relação à formação básica, quase 38% dos participantes cujo nível de escolaridade foi informado não haviam completado o ensino fundamental. Esse dado é preocupante pois reforça o problema citado no item 4.3 Implementação: a curta duração da matrícula no Transcidadania, não é capaz de suprir necessidades de escolarização mais profundas.

5. Conclusão

Através do que foi analisado até o presente momento, é possível concluir que o Transcidadania é um programa de extrema importância, formulado e implementado com muita sensibilidade e estudo prévio. O programa foi capaz de transformar positivamente a vida de centenas de pessoas que passaram por ele. Desse modo, devemos entender que a continuação dessa política pública é necessária, ainda que ela não consiga realizar integralmente seu objetivo de preparar trans em situação de vulnerabilidade social para o mercado de trabalho. Ademais, é preciso pensar nos motivos pelos quais esse objetivo não é atingido, nas soluções incompletas propostas desde a formulação dessa política e das ações realizadas parcialmente. É preciso lembrar que o Estado historicamente negligenciou minorias sociais e muitas vezes constrói políticas públicas propositalmente insuficientes.

Desse modo, a bolsa auxílio do transcidadania necessita de um aumento em seu valor, o tempo do vínculo do beneficiário com o programa poderia ser maior e a Prefeitura poderia realizar parcerias com instituições de ensino para ofertar maior variedade nos cursos profissionalizantes. Além disso, é preciso desenvolver uma coleta de dados mais minuciosa, para que possamos medir a eficácia do programa e tomar decisões baseadas em evidências. Por fim, vale lembrar que esta é uma política pioneira no Brasil e apenas sua existência era impensável alguns anos atrás. Nesse sentido, o Transcidadania precisa ser valorizado, aperfeiçoado e expandido.

6. Referências Bibliográficas

ALMEIDA, Cecília Barreto de. Transcidadania: trans-formando o cis-tema? A percepção de cidadania das pessoas trans beneficiadas pelo Programa em São Paulo. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo. 2020



ALMEIDA, Cecília Barreto; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: trans-pondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? Revista Direito GV, v. 14, n. 2, p. 302–333, ago. 2018.

BENEVIDES, Bruna G. Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2021. ANTRA, 2021. Disponível em: <https://antrabrasil.org/assassinatos/>. Acesso em 24 de novembro de 2022.

Brasil Sem Homofobia Programa de Combate à Violência e à Discriminação contra GLTB e de Promoção da Cidadania Homossexual. [s.l: s.n.]. Disponível em: https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/brasil_sem_homofobia.pdf.

BRASIL. Lei Nº 12.513, de 26 de outubro de 2011. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec). Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2011.

CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. Transver o mundo: existências e (re)existências de travestis e pessoas trans no 1o mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo. São Paulo: Annablume, 2021.

CONCÍLIO, Isabela Leite; AMARAL, Marcos; SILVEIRA, Paula Morena. Transcidadania: Práticas e Trajetórias de um Programa Transformador. São Paulo: Koinonia Presença Ecumênica e Serviço, 2016.

DA, P. Programa de Metas da Cidade de São Paulo 2013-2016. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/gestao/programa_de_metas/index.php?p=149999. Acesso em: 8 ago. 2023.

DE MACEDO DUARTE, André. Rer Foucault à luz de Butler: repensar a Biopolítica e o Dispositivo da Sexualidade. DoisPontos, v. 14, n. 1, 2017

Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil | IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/25844-desigualdades-sociais-por-cor-ou-raca.html>. Acesso em: 4 ago. 2023.

Dossiê: A Geografia dos Corpos Trans. Rede Trans Brasil, 2017. Disponível em: <http://redetransbrasil.org.br/wp-content/uploads/2019/01/A-Geografia-dos-Corpos-Trans.pdf>. Acesso em 22 de julho de 2023.

EM. PNAD Contínua Trimestral: desocupação fica estável em 26 das 27 UFs no 1º trimestre de 2022 | Agência de Notícias. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/33703-pnad-continua-trimestral-desocupacao-fica-estavel-em-26-das-27-ufs-no-1-trimestre-de-2022>. Acesso em: 4 ago. 2023.

FOUCAULT, Michel. Microfísica do poder. Rio de Janeiro, Graal, 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Inflação | IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/inflacao.php>. Acesso em: 25 jul. 2023.



MAIS. PNAD Educação 2019: Mais da metade das pessoas de 25 anos ou mais não completaram o ensino médio | Agência de Notícias. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/28285-pnad-educacao-2019-mais-da-metade-das-pessoas-de-25-anos-ou-mais-nao-completaram-o-ensino-medio#:~:text=Considerando%2Dse%20cor%20ou%20ra%C3%A7a,e%20300%20mil%20nuca%20frequentaram>>. Acesso em: 4 ago. 2023.

MARINHO, Silvana; DE ALMEIDA, Guilherme Silva. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. *Sociedade e Cultura*, v. 22, n. 1, 2019.

NOTA CONCEITUAL – PROGRAMA TRANSCIDADANIA Coordenação de Políticas LGBT. Disponível em: <https://www.academia.edu/34364753/NOTA_CONCEITUAL_PROGRAMA_TRANSCIDADANIA_Coordena%C3%A7%C3%A3o_de_Pol%C3%ADticas_LGBT>. Acesso em: 24 jul. 2023.

OLIVEIRA, Maria Carolina Baggio Zanetti Nucci et al. Negociando com a passabilidade: a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera. 2019. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

OLIVEIRA, T. Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2023. Após aprovação pela Alesp, novo salário mínimo paulista é sancionado pelo governador. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/noticia/?25/05/2023/apos-aprovacao-pela-alesp--novo-salario-minimo-paulista-e-sancionado-pelo-governador>>. Acesso em: 25 jul. 2023.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Cidade de São Paulo, 2022. Direitos Humanos. Disponível em: <<https://www.ProgramaTranscidadania>> Acesso em: 05 de abril de 2022

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Prefeitura de São Paulo: Desenvolvimento Econômico e Trabalho, 2023. Programa Operação Trabalho. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/cursos/operacao_trabalho/index.php?p=610>. Acesso em: 25 jul. 2023.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Prefeitura de São Paulo: Desenvolvimento Econômico e Trabalho, 2023. Projeto Reinserção Social Transcidadania. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/cursos/operacao_trabalho/index.php?p=170430>. Acesso em: 25 jul. 2023.

PREFEITURA DE SÃO PAULO. Programa de Metas da Cidade de São Paulo 2013-2016. São Paulo, 2012.

PREFEITURA DE SÃO PAULO; KOINONIA. Transcidadania: Práticas e trajetórias de um programa transformador. São Paulo, 2017.

SANTANA, C. Inserção laboral de travestis e transexuais na cidade de São Paulo: o Programa TransCidadania. São Paulo, Pontifícia Universidade Católica, 2017.



THEODORO, Mário et al. As políticas públicas e a desigualdade racial no Brasil: 120 anos após a abolição. Brasília, Ipea, 2008.

UN Free & Equal | DEFINITIONS. Disponível em: <https://www.unfe.org/pt-pt/definitions> . Acesso em: 24 jul. 2023.

WINNIE, Bueno. Processos de resistência e construção de subjetividades no pensamento feminista negro: uma possibilidade de leitura da obra Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment (2009) a partir do conceito de imagens de controle. São Leopoldo, 2019.