

**FUNDAÇÃO GETULIO VARGAS**  
**ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS DE SÃO PAULO**

Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC)

**Desemprego na cidade de São Paulo: o que tem sido feito?**

TransCidadania como uma Política Pública de fomento à  
empregabilidade e renda

AUTOR: GUILHERME CALIXTO VICENTE DE MATOS

ORIENTADOR: CLOVIS BUENO DE AZEVEDO

São Paulo – SP

2018

## **Desemprego na cidade de São Paulo: o que tem sido feito?**

TransCidadania como uma Política Pública de fomento à  
empregabilidade e renda

### **Resumo**

Esta é uma pesquisa exploratória situada no campo de estudos de administração pública, que investiga o Programa TransCidadania na esfera da inserção profissional, situando-o nas políticas públicas de fomento à renda e empregabilidade da cidade de São Paulo. Tendo como base as transformações ocorridas no mundo do trabalho e a maneira como afetam as políticas públicas de trabalho, emprego e renda, problematizam-se essas questões sob o recorte da identidade de gênero - apresentando este aspecto enquanto um marcador social da diferença. Observou-se, como resultado de pesquisa, que São Paulo não possui dados que permitam mensurar os frutos das iniciativas empenhadas pela Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo (SMTE), órgão responsável pela malha de serviços observada, e tão pouco informações consistentes a respeito da caracterização de seus beneficiários – realidade que se estende ao TransCidadania. Também foi possível verificar que as alterações no mundo do trabalho, tal como na definição de emprego, repercutem como verdadeiras mudanças de paradigma para a SMTE. Por outro lado, o TransCidadania enfrenta desafios ainda maiores no que diz respeito à inserção profissional de seu público alvo devido à vulnerabilidade social de travestis, transexuais e transgêneros e à forma como ocorre a hierarquização das diferenças dentro do mercado de trabalho.

### **Palavras-chaves**

TransCidadania; Políticas Públicas; Trabalho, Emprego e Renda; Marcadores Sociais da Diferença.

## Sumário

Resumo .....	2
1 - Introdução .....	5
1.1 - Objetivos.....	7
1.2 - Metodologia .....	8
2 - Conceitos Iniciais - Marcadores Sociais e Interseccionalidade .....	11
2.1.1 - Cisgênero.....	14
2.1.2 - Trans: Travesti, Transexual, Transgênero e Não-Binário.....	15
3- Contextualizando o debate sobre mundo do trabalho e suas transformações .....	20
3.1 - Abordagens sobre Emprego e Desemprego.....	23
3.2 - Diálogos Teóricos: Pessoas T no Mercado Laboral .....	25
4 - Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda .....	34
4.1 - Histórico da Trajetória Brasileira.....	36
4.2 - O Caso de São Paulo .....	41
4.2.1. A atuação da Prefeitura.....	41
4.2.2. Os atores.....	44
5 - TransCidadania: uma política em disputa .....	50
6 - Provocações .....	60
7 - Conclusões.....	67
8 - Referências Bibliográficas.....	69
9- Anexos .....	72
9.1 - Anexo A - Roteiro de Entrevista: Lucy Ekatn Lazuli .....	72
9.2 - Anexo B - Roteiro de Entrevista: Equipe da SMTE .....	73
9.3 - Anexo C - Roteiro de Entrevista: Ex-Secretário do Trabalho .....	74
9.4 - Anexo D - Roteiro de Entrevista: Secretária do Trabalho.....	75

9.5 - Anexo E - Roteiro de Entrevista: Centros de Cidadania LGBTI (Centro e Zona Leste) .....	76
9.6 - Anexo F - Roteiro de Entrevista: Coordenador do Departamento de Políticas LGBTI .....	77
9.7 - Anexo G - Quadro das Políticas Públicas da SMTE atreladas à Supervisão Geral de Qualificação .....	78

## 1 - Introdução

A forma como uma sociedade empenha o uso de suas forças do trabalho diz muito sobre sua estrutura e as diferentes dinâmicas que a constituem e complementam, inclusive no que diz respeito à subutilização do trabalho. Desta forma o emprego e o desemprego apresentam-se como instrumentos de análise das sociedades capitalistas, sobretudo devido às rápidas e intensas transformações do mundo laboral.

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), pelo relatório trimestral da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD - Contínua) referente a março de 2018, o desemprego do Brasil está em cerca de 13,1%, o que representa uma queda de 0,6% com relação ao mesmo período do ano anterior, mas um aumento de 1,3% com relação ao trimestre anterior. No mesmo relatório consta que o mercado de trabalho informal corresponde a 10,7 milhões de pessoas (empregadas no setor privado sem carteira de trabalho assinada) e obteve uma queda de 402 mil com relação ao trimestre anterior e um aumento de 532 mil quando comparado ao mesmo período do ano anterior. Para o IBGE, trata-se de um fenômeno comum nesta época do ano devido à dispensa de trabalhadores e trabalhadoras temporárias/os contratadas/os para as festas de fim de ano.

Entretanto, a existência de um contingente populacional sem ocupação formal na sociedade capitalista não é algo puramente situacional, e sim parte de um contexto maior que cria e mantém certo nível de mão-de-obra disponível valendo-se disso para rebaixar salários e aumentar lucros. As chamadas formas atípicas de trabalho, isto é, ocupações como auto-emprego, trabalho autônomo, temporário, por tempo parcial, ou simplesmente *bicos*, se traduzem como aumento da insegurança e precarização do trabalho, atingindo principalmente a parcela mais pobre da população - que possui menos acesso a oportunidades de emprego formal ou minimamente não precarizado.

Atrelada a este fator, mas não limitada a ele, a dinâmica da empregabilidade relaciona-se intimamente com o que chamamos de marcadores sociais da diferença, constituindo e sendo constituída por eles. Por isso é necessário (e também urgente)

elucidar as formas como o mercado do trabalho delimita e regula determinados corpos a lugares (e não-lugares) em detrimento de outros corpos e outros lugares.

A primeira parte desta pesquisa volta-se para uma exploração teórica a respeito das recentes transformações do mercado de trabalho, problematizando algumas leituras à luz do recorte da identidade de gênero, de maneira a entender a dupla exclusão que ocorre com travestis, transexuais e transgêneros.

Compreendendo as políticas de emprego como uma tentativa governamental de ampliar as oportunidades de acesso a postos de trabalho, bem como um termômetro de qual é a agenda político-econômica vigente, a segunda parte consiste em situar historicamente o surgimento dessas iniciativas, apresentando também um panorama local específico da cidade de São Paulo. Feito isso, a terceira parte baseia-se na apresentação do Programa TransCidadania, tendo em vista seu potencial enquanto política pública que lida com dimensões de redistribuição e reconhecimento. Antes da conclusão, compartilho algumas provocações que surgiram durante a pesquisa.

## **1.1 - Objetivos**

Esta pesquisa tem como objetivo principal apreciar os resultados do Programa TransCidadania, política atrelada ao Programa Operação Trabalho, no que diz respeito à inserção profissional.

Como objetivo secundário, busca-se situar o TransCidadania nas políticas de emprego trabalho e renda da prefeitura de São Paulo, apresentando quais os desafios, peculiaridades e possíveis aprendizagens que este programa traz para a administração pública, tal como compreender o funcionamento desta malha de serviços modo geral. Há, ainda, o objetivo secundário de situar identidade de gênero como um marcador social da diferença e suas implicações para o mercado de trabalho.

## 1.2 - Metodologia

Para alcançar os objetivos traçados para este trabalho, são apresentados: (i) discussão inicial sobre marcadores sociais da diferença e identidade de gênero; (ii) perspectivas a respeito das transformações ocorridas no mundo do trabalho ocidental<sup>1</sup>; (iii) discussões a respeito da empregabilidade no mundo capitalista contemporâneo; (iv) especificidades da empregabilidade de pessoas trans no Brasil; (iv) pontos essenciais relativos às políticas públicas de trabalho, emprego e renda; (v) diferentes visões sobre o programa TransCidadania.

Com isso, em um primeiro momento, apresento o conceito de identidade de gênero enquanto um marcador social da diferença, lançando mão de explicações acerca de pessoas cisgêneras e pessoas que, fora das normas de gênero, são reconhecidas e/ou se reconhecem como travestis, transexuais, transgêneros ou não-binários. Optou-se por incorporar discussões teóricas um pouco mais densas sobre este tema devido à atualidade e urgência que têm adquirido no mundo contemporâneo.

Em um segundo momento, contextualizo questões relacionadas ao mercado de trabalho, tecendo paralelos críticos às leituras realizadas a partir da noção de identidade de gênero. Isto serve para que se faça entender o contexto em que estão inseridas as políticas públicas de emprego, trabalho e renda - temática explorada em nível nacional e municipal - para que então seja apresentado o programa TransCidadania, e para que ele seja analisado pela perspectiva da empregabilidade.

Essas elaborações foram construídas por meio de revisão bibliográfica, análise de informações de diferentes veículos de comunicação e entrevistas. Trata-se de uma pesquisa qualitativa.

A análise de informações valeu-se de notícias de jornal, editais públicos, edições do Diário Oficial da Cidade de São Paulo, Boletim de Conjuntura do DIEESE e SEADE, Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017 da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio Contínua de março de 2018 - entre outros.

---

<sup>1</sup> Aqui, a adjetivação tem por interesse situar expressamente o lugar que esta produção acadêmica ocupa, já que os referenciais teóricos usados são da Europa, EUA ou América Latina.

As entrevistas possuem caráter exploratório, tendo três propósitos. O primeiro deles é situar a fala do sujeito social a respeito da realidade de seu grupo (trata-se de uma conversa com uma travesti sobre a compulsoriedade da prostituição para muitas travestis e mulheres trans).

O segundo propósito é elaborar uma narrativa própria das políticas públicas de emprego, trabalho e renda da cidade de São Paulo, tomando a Secretaria Municipal do Trabalho e Empreendedorismo (SMTE) como demiurga dessas medidas, em paralelo à perspectiva internacional e nacional conhecida por meio de leitura. Em vista disso, foi realizada uma entrevista em grupo com agentes que compõem a equipe da SMTE, assim como atores relacionados à cargos de chefia da organização. As informações coletadas contribuiriam para que pudesse ser traçado um histórico da atuação da Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo tendo em vista duas gestões diferentes, bem como tatear o funcionamento da secretaria hoje e o que podemos esperar para um futuro próximo.

O terceiro é compreender o funcionamento do TransCidadania em termos de fomento à empregabilidade, bem como atualizar as pesquisas realizadas sobre esse programa até o momento. Foi possível entrevistar o atual coordenador da Coordenação de Políticas LGBTI<sup>2</sup>, atrelada à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC), tal como realizar algumas conversas com as equipes de trabalho de dois dos quatro Centros de Cidadania LGBTI (unidades que gerenciam o programa, cada qual em sua região), resultando em visões de profissionais de diferentes áreas (coordenação administrativa, pedagógica e até mesmo da área de psicologia) - o que permitiu maior contato com o tema e também com as disputas ideológicas presentes no âmago desta iniciativa. A verificação de duas unidades (Centro de Cidadania Luiz Carlos Ruas e Centro de Cidadania Laura Vermont) tornou possível uma comparação da relação centro-periferia na operacionalização dos Centros de Cidadania LGBTI (o primeiro localiza-se na Consolação e o segundo em São Miguel Paulista).

Cabe acrescentar, enquanto fator constituinte do processo científico deste trabalho e do amadurecimento profissional do pesquisador, que o percurso de pesquisa passou por reformulações desde seu início.

---

<sup>2</sup> Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e Intersexos.

Com isso, a contribuição deste trabalho acadêmico para seu campo de estudos, a administração pública, é sobretudo crítica. Isto porque, em um primeiro momento, a análise seria voltada especificamente para examinar os programas municipais referentes à empregabilidade e fomento a renda. Entretanto, dado o vazio institucional constatado na tentativa da obtenção de dados e de maiores informações sobre os programas em questão, o redesenho da pesquisa teve como interesse incorporar discussões atuais (marcadores sociais da diferença e identidade de gênero) ao que já vinha sendo pesquisado (mercado de trabalho e políticas a este respeito).

## 2 - Conceitos Iniciais - Marcadores Sociais e Interseccionalidade

Para tornar mais factíveis as problematizações a respeito do mundo do trabalho, empregabilidade e políticas públicas afins, é necessário apresentar alguns conceitos iniciais como marcadores sociais da diferença, interseccionalidade e identidade de gênero - ou seja, as discussões teóricas feitas neste tópico servem, principalmente, como subsídio para uma análise crítica das políticas observadas.

Elaborados para se fazer pensar a hierarquização das diferenças, marcadores sociais da diferença são entendidos como:

(...) sistemas de classificação que organizam a experiência ao identificar indivíduos com determinadas categorias sociais. (...) Em primeiro lugar, as diferenças e desigualdades entre os homens não são naturais. Elas são construídas socialmente e precisam ser contextualizadas em termos de tempo e espaço. Em segundo lugar, os marcadores sociais da diferença nunca aparecem de forma isolada, eles estão sempre articulados na experiência dos indivíduos, no discurso e na política. Finalmente, os sistemas de classificação estão intimamente ligados às relações de poder. Estão, portanto, sempre em disputa - das relações pessoais à política internacional. (ZAMBONI, 2014)

Assim, trata-se de um instrumento de análise fundamental para compreender como ocorre a produção e reprodução de desigualdades sociais (e não seria diferente para com o tema deste trabalho).

Para complementar o olhar crítico a este respeito, a teoria da interseccionalidade é um elemento substancial. O termo foi usado pela primeira vez pela jurista afro-americana Kimberlé W. Crenshaw, a fim de evidenciar a interdependência das relações de poder que envolvem raça e gênero. De modo geral, o conceito foi utilizado amplamente pelas feministas negras dos anos 80 para criticar a universalização da categoria mulher, colocando em discussão que mulheres negras enfrentam não apenas questões relacionadas a gênero, mas também a raça e classe. Com isso, abre-se um leque de discussões e recortes analíticos (intersecções) para (re)pensar as várias maneiras de 'ser alguém', sobretudo sobre o 'ser mulher', considerando raça, orientação sexual, identidade de gênero e classe – sendo que outras categorias como nacionalidade, etnia e religião entram em jogo com feministas terceiro-mundistas, ou pós-coloniais.

## 2.1 - Identidade de Gênero

No seio (nada sagrado) das discussões e práticas feministas uma série de conceitos são criados para trazer à tona fenômenos que passavam despercebidos. O principal – gênero – surge nos estudos de biologia e logo é apropriado pelos estudos de gênero feministas como forma de desnaturalizar a opressão sofrida por mulheres, ainda que tenha mantido uma série de outros vetores invisíveis<sup>3</sup>. De lá para cá, outros marcadores sociais foram acrescentados a este sujeito social, entre eles: raça, classe, orientação/identidade sexual-afetiva, nacionalidade, etnia e identidade de gênero. Por ora, ficaremos neste último.

Em nota informativa da Livres & Iguais, campanha pró-diversidade da ONU, consta que identidade de gênero é algo que se refere à experiência de uma pessoa com seu próprio gênero - e que 'pessoas transgênero possuem uma identidade de gênero que é diferente do sexo que lhes foi designado no momento de seu nascimento'. Entretanto, por que 'sexo' é utilizado como sinônimo de 'gênero' e qual o nome que as pessoas que possuem uma identidade de gênero igual ao 'sexo' que lhes foi designado ao nascer recebem (se recebem)?

Este é o pontapé inicial para elucidar algumas discussões contemporâneas. Identidade de gênero é um conceito que nos permite desarticular a noção biológica, determinista e essencialista presente no binômio sexo/gênero, isto é, ajuda a desmantelar a suposta verdade binária 'homem/pênis' e 'mulher/vagina' (ou homem/XY e mulher/XX), problematizando as práticas e discursos que produzem (e mantêm) tais categorias (em função de outras). Assim, 'sexo' não é um substitutivo de 'gênero' - 'gênero' tão pouco é igual a 'identidade de gênero' e nenhuma dessas categorias possui relação com 'orientação sexual'.

'Sexo' refere-se a uma categoria biológica socialmente construída que define, a priori, dois tipos de pessoas: fêmeas e machos. 'Gênero' refere-se a representações

---

<sup>3</sup> Neste contexto o gênero aparece como a construção social e cultural da diferença sexual, sustentando que o sexo é puramente uma verdade anatômica, ou seja, que não estaria sujeito a construção cultural, enquanto o gênero evoca, especialmente, a diferença social, cultural e política das mulheres - o que faz da retórica feminista mais um aparato de normatização sexual e controle social. (PRECIADO, 2018, p. 116).

e relações sociais que classificam pessoas como homem, mulher, travesti, não binário, entre outros. ‘Orientação sexual’ diz respeito ao desejo sexual de alguém (heterossexual, bissexual, homossexual, assexual, pansexual). ‘Identidade de gênero’ é o tema averiguado nas páginas seguintes (caracterizando sujeitos como cisgênero ou transgênero). Todos estes são marcadores sociais que guardam uma estreita relação entre si na hierarquização das diferenças, ainda que sejam distintos. Entretanto, o último, além de ser razoavelmente mais recente no imaginário popular (e talvez, por causa disso), carece de um entendimento mais nítido por grande parte da sociedade - inclusive a academia.

Embora o conceito de identidade de gênero não tenha surgido com as proposições teóricas de Judith Butler, uma das principais filósofas contemporâneas nos estudos *queer* e feministas, elas auxiliam a compreender a produção do binômio sexo/gênero. Butler (1999) provoca: o processo de sexuação do corpo, isto é, de identificá-lo enquanto ‘fêmea’, ‘macho’ (ou intervir cirurgicamente em corpos intersexo até que estes passem a ser categorizados como algum dos outros dois), é uma formação discursiva que incide sobre a materialidade – portanto, o corpo é um artefato sob o qual incide uma série de fluxos culturais, e o corpo sexuado é um constructo social que integra um sistema de poder biopolítico responsável por instaurar noções de ‘naturalidade’ e ‘anormalidade’ para manutenção do que a autora chama de ‘matriz heterossexual’ (o que não escapa às críticas, apresentadas a seguir). Para isso, Butler lança mão dos conceitos de performance de gênero e performatividade, sendo necessário explicar a diferença entre eles.

Em resumo, a performance de gênero refere-se ao ato performativo (similar à representação teatral) que constrói, de forma reiterativa, o que se entende socialmente enquanto homem e mulher (os signos atrelados a cada uma das categorias). A performatividade, por sua vez, diz respeito à internalização (ou ‘cristalização’) das normas de gênero e produção de corpos-sujeitos (para usar um termo de outro filósofo *queer*, Paul Preciado)<sup>4</sup> que estejam em coerência com a fixidez do binômio sexo/gênero – entretanto, nas palavras de Butler, não é algo

---

<sup>4</sup> Ver PRECIADO (2017).

estritamente determinado pelas estruturas sociais, tampouco algo que se possa escolher.

Assim, espera-se que haja uma continuidade entre vagina-mulher-feminilidade e pênis-homem-masculinidade, assim como se espera uma relação heterossexual entre ambos. Mas a emergência de sujeitos sociais que não correspondem a estas expectativas culturais coloca em cheque a compulsoriedade dessas categorias.

### **2.1.1 - Cisgênero**

Segundo Vergueiro (2015) 'cisgênero' define quem se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento. Tendo em vista o que já foi apresentado, Leonardo (2017) acrescenta que "o conceito de 'cisgeneridade' pode funcionar como uma ferramenta a desterritorializar uma concepção fundacionalista do gênero".

Assim, cisgênero é um termo cunhado pela militância trans para tensionar mais um discurso regulador de corpos. A palavra foi cunhada por Carl Buijs, homem trans holandês, para se referir a pessoas que não são transgêneras. Seu uso analítico permite que se problematizem discursos e práticas que naturalizam uma norma cisgênera (a cisnormatividade) em função da marginalização e violência para com existências que não sejam cisgêneras – sendo o conjunto de violências direcionadas à população T chamado por transfobia. Estrategicamente falando, é um 'conceito-prática de intervenção social' que 'pode funcionar como uma ferramenta para a ampliação das formas de reflexão-prática política' (LEONARDO, 2017) surgido nas discussões do Transfeminismo para fazer frente à patologização das identidades não-cis, assunto que será futuramente explorado.

Contudo, o termo encontra resistências na área acadêmica e entre algumas militâncias. Segundo Bagagli (2004), mais do que resistências, existe um profundo silêncio com relação à cisgeneridade

Compreender como o silêncio significa me parece extremamente relevante para entendermos a cisgeneridade. [...] A cisgeneridade funciona enquanto produtora de normas de gênero/sexo através do silêncio e também só pôde ser pensada/criada (e então dita) porque algo (o gênero/sexo) se significou e se significa no silêncio. [...] podemos entender que o silêncio funda a

cisgeneridade. Esse silêncio se dá ao mesmo tempo em que produz coerências e inteligibilidades às identidades dos sujeitos cisgêneros e interdições à plena identificação de gênero aos sujeitos transgêneros. Essa interdição é responsável pela produção de abjeções relacionadas à transgeneridade. (BAGAGLI, 2004)

A escritora tece um rápido comentário sobre a teoria já apresentada de Judith Butler: por que falar em 'matriz heterossexual' e não em 'matriz cisgênero', se a questão implica a transgressão de expectativas de gênero, também conhecidas como cisnormatividade? Coelho (2017), por sua vez, compara o uso (e aderência) do termo 'gênero' e 'cisgênero', afirmando que

Tanto "cisgênero" quanto "gênero" são categorias criadas para desnaturalizar certas dinâmicas, hierarquias e formas de exploração. No entanto, a noção de "gênero" falhou ao desconsiderar a diferença entre as pessoas trans e as demais. E por desconsiderar isso, criava-se uma falsa "naturalidade" sobre o "ser homem" ou o "ser mulher" que, a princípio, o próprio termo quis combater. [...] Cis é a identidade de gênero que ocorre dentro do limite das expectativas ditadas pela sociedade quando a pessoa nasce. Isso passa por um sistema que precisa garantir que homens e mulheres existam de forma "programada" para perpetuação da família (uma das bases de sustentação do capitalismo), e então prevê punições para quem foge às suas regras. [...] A cisnorma custa a ser nomeada. Isso porque ela produzia a diferença a partir dos parâmetros de naturalidade, sanidade e salubridade. Parâmetros em relação aos quais éramos antagonicamente definidas. O que a gente vê acontecer quando os autistas criam a palavra "aloísta", os intersexos criam a palavra "diádico" e as pessoas trans criam a palavra "cis" é verdadeiramente uma virada, ou pelo menos um marco, na pseudo-alteridade estabelecida até então. (COELHO, 2017)

Temos, então, a resposta do porquê o informe da ONU (e de tantas outras organizações) explica identidade de gênero a partir da categorização da transgeneridade (condição desviante), não enxergando, situando e nomeando a cisgeneridade (condição da norma) - o que também explica a necessidade e importância de falar a respeito.

### **2.1.2 - Trans: Travesti, Transexual, Transgênero e Não-Binário**

Enquanto a cisgeneridade custa a ser nomeada, pessoas desviantes de gênero recebem uma série de denominações em função da hierarquização de sua diferença. Há, por outro lado, diferentes auto-denominações que perpassam à transgressão da cisnormatividade, tanto para ressignificação e apropriação das categorias criadas pelo outro quanto para situar a emergência de novos sujeitos.

No início, era a viadagem (me ouça com voz de Cid Moreira). Era só viado e sapatão. Aí, desses viado, tinha os viado que era só viado, os viado que se montava pra fazer show e os viado que se montava 24 horas (majoritariamente na prostituição), que botava peito (silicone industrial), mudava o corpo e tals *[sic]*. Esses últimos frequentemente também se tratavam no feminino e usavam nomes sociais femininos. Esses últimos eram as travesti, que eram viado, mas que eram travesti antes. E aí era só isso: os viado, as sapatão e as travesti. (PALHA, 2017)

De um xingamento à ressignificação, ‘travesti’ é uma categoria que se constitui como um gênero em si (NONATO, 2018), contando com um forte recorte de classe e relação de compulsoriedade com a prostituição enquanto única forma de obtenção de renda - ainda que nem todas as travestis exerçam a atividade. Além disso, este gênero remonta aos povos originários da América Latina, tal como poderíamos apontar as *muxes* no México, pessoas *two-sprit*, na América do Norte, ou *hijras* na Índia.<sup>5</sup>

Às palavras de Amanda Palha, travesti militante e candidata a deputada federal pelo PCB, acrescento a figura de homens trans - que também povoa o imaginário social brasileiro, ainda que estas histórias estejam sob um véu de invisibilidade. No livro *A Queda Para o Alto*, temos acesso à história de vida de André Herz, homem trans que passou grande parte da vida na FEBEM paulistana. Por meio da leitura de suas vivências é possível perceber que a palavra ‘machão’/‘machões’ permeia variados contextos regionais para classificar de forma pejorativa sujeitos designados mulheres ao nascer que ao longo da vida assumiam uma identidade masculina, sendo usada de forma opressora especialmente em relações de poder que envolviam um ‘machão’ (no caso, o André) e homens cis (HERZ, 2007). Desta forma, ainda que sejam escassas as pesquisas sobre homens trans e pessoas transmasculinas, esta é uma narrativa que nos ajuda a entender que não se trata de uma ‘nova figura’ social, ainda que a emergência destes sujeitos políticos seja algo contemporâneo.

Com o tempo, deu-se início à patologização das identidades trans. A partir dos anos 40 a medicina ocidental passou a estudar pessoas que fugiam ao binômio

---

<sup>5</sup> Indicações de leitura: Diehl, Alessandra, et al. "Social stigma, legal and public health barriers faced by the third gender phenomena in Brazil, India and Mexico: Travestis, hijras and muxes." *International Journal of Social Psychiatry* 63.5 (2017): 389-399.

sexo/gênero, categorizando-as como anormais e passíveis de correção. O termo ‘transexual’ surge em contexto médico tendo como foco diversas técnicas e cirurgias de mudança corporal, enfatizando que esses sujeitos possuem um impasse entre seu ‘corpo biológico’ e seu ‘gênero psicológico’ – definição amplamente usada pelo discurso psiquiátrico, tornando-se também uma categoria identitária e política para parte deste grupo de pessoas.

Paralelo a isso, ativistas do movimento trans cunharam o termo ‘transgênero’ como oposição à patologização, enfatizando que a transgeneridade não se dá por algum impasse entre corpo (‘sexo’) e gênero, visto que não existem homens e mulheres ‘verdadeiros/as’ ou ‘biológicos/as’, mas sim pela transgressão da compulsoriedade do binômio sexo/gênero, questionando uma série de imposições e requisitos médicos para a legitimação de sua identidade. Vale dizer que o prefixo ‘trans’ significa ‘além de’ (enquanto ‘cis’ significa ‘aquém de’), tornando um pouco mais nítida a mudança entre ‘transexual’ e ‘transgênero’.

Em 2018, com a nova versão da Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados com a Saúde, chamada CID-11, a transexualidade foi retirada da lista de transtornos mentais, deixando de ser considerada como “transtorno de identidade de gênero”, como estava classificada na CID-10, versão que esteve vigente desde maio de 1990 (quando a homossexualidade saiu da lista). Entretanto, identidades trans ainda integram o documento, agora como “incongruência de gênero”, na seção relacionada à saúde sexual. Assim, o reconhecimento das necessidades médicas deste grupo é mantido - já que em alguns países, tanto sistemas públicos quanto sistemas privados de saúde não reembolsariam procedimentos cirúrgicos e/ou hormonais sobre o argumento de que nada poderia ser feito sem a existência de um diagnóstico a ser tratado. Entretanto, cabe ressaltar que este ainda é um discurso-prática que nega, sobretudo, o direito humano à identidade e autodeterminação do corpo. De acordo com Oliveira (2017), a despatologização das identidades trans não acarreta em renúncia do direito à saúde deste grupo, sendo necessária uma revisão do modelo de assistência médica para que seja consolidado um modelo de saúde inclusivo.

Recentemente o termo ‘não binário’ ou ‘pessoas não binárias’ tem servido de reivindicação identitária para parte da população trans, em menção a gêneros que não são classificáveis na binaridade de ‘homem’ e ‘mulher’. Ainda que falte maior organização política deste grupo, que enfrenta críticas inclusive dentro da própria comunidade trans, é importante reconhecer que a não-binaridade é reivindicada por muitas pessoas e cada vez mais reconhecida socialmente (Mendes, 2016; Wisniewski, 2015; Baggio, 2016), sobretudo no campo das ‘transmasculinidades’.<sup>6</sup>

De qualquer forma, essas categorias identitárias e políticas encontram problemas em comum; vale dizer que o Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo de acordo com estudos realizados pela Transgender Europe (TGEU), rede europeia de organizações que apoiam os direitos da população T. Sua pesquisa mais famosa e comentada entre militantes e representantes políticos foi realizada entre janeiro de 2008 e março de 2014 e registra 604 mortes no país. Recentemente, a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) disponibilizou o relatório do Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017, registrando 179 mortes registradas por meio de mapa interativo que foi atualizado caso a caso<sup>7</sup>.

Até julho de 2018, a ANTRA conseguiu mapear 86 assassinatos de pessoas transexuais, transgêneros, travestis e não binárias no Brasil, o que corresponde a um assassinato a cada dois dias.<sup>8</sup> Ficam de fora da contagem os casos de suicídio e outros tipos de violência (espancamento, perseguição) que circulam pelas redes sociais.

Assim, considerando todo o exposto até o momento, identidade de gênero é um marcador social que opera a diferença entre pessoas que seguem expectativas de

---

<sup>6</sup> Desde o I Encontro Nacional de Homens Trans (ENHAT), que ocorreu em 2015, convencionou-se que ‘homens trans’ encontram-se no campo das ‘transmasculinidades’ – apontando certo reconhecimento em identidades que não necessariamente são binárias (NONATO, 2018). Além disso, o principal articulador de demandas políticas deste grupo, em âmbito nacional, é o IBRAT - Instituto Brasileiro de Transmasculinidades, que traz em seu próprio nome este reconhecimento e reivindicação.

<sup>7</sup> Disponível em <<https://antrabrasil.org/mapa-dos-assassinatos/>> último acesso em julho de 2018.

<sup>8</sup> Idem. Também é possível ter mais detalhes dos casos em <<http://observatoriotrans.org/assassinatos>> último acesso em julho de 2018.

gênero na dimensão da performance e do auto-reconhecimento (cisgênero) e pessoas que não o fazem (transgênero).

Os atos de ódio dirigidos a pessoas trans podem ser interpretados sobre a matriz Honnethiana do reconhecimento como sintomas de um desrespeito mais amplo às formas de autoconhecimento deste grupo. Ao estudar as relações de poder, respeito e reconhecimento, Axel Honnet postula que a inserção social se dá por meio da luta por reconhecimento por meio de três componentes: amor (cuidado afetivo), direito (respeito) e solidariedade (estima social). Ainda que o filósofo adote uma visão não sistêmica de dominação, vê-se que o desrespeito a estes componentes é um empecilho ao reconhecimento intersubjetivo dos indivíduos e ao processo de individualização da formação identitária e posterior inclusão social.

Com isso, temos que ações que observem marcadores sociais da diferença, suas inter-relações e intersecções, devem considerar também o aspecto psíquico individual que forma a luta do grupo, a fim de contribuir na retomada dos três componentes do reconhecimento social e também na incorporação cultural, econômica e política de maiorias silenciosas (ou minorias sociais). Da mesma forma, ao se observar o marcador da identidade de gênero, é importante reconhecer as diferentes categorias identitárias e políticas envolvidas na questão - bem como a interseccionalidade presente em relação a outros marcadores.

Dito isto, é possível problematizar as abordagens acerca do mundo do trabalho valendo-se dos conceitos aqui apresentados. Essa exploração tem como intuito fazer entender a complexidade com a qual as políticas de fomento à empregabilidade e renda lidam, e quais os matizes adquiridos quando uma iniciativa governamental voltada para pessoas transgêneras observa o escopo da empregabilidade.

### **3- Contextualizando o debate sobre mundo do trabalho e suas transformações**

As tradições clássicas da Sociologia entendem que o trabalho é um fator-chave para compreender as relações sociais (OFFE, 1989). Assim, principalmente entre os anos 40 e 60, um ramo específico da Sociologia tomou maior importância: a Sociologia do Trabalho (ou sociologia industrial). Para este ramo de pesquisa e análise, o trabalho constitui um fato sociológico fundamental, sendo a dinâmica central das sociedades modernas, descritas como 'sociedades do trabalho'.

Definido por Jonhson (1997), em seu Dicionário de Sociologia, como 'toda atividade que gera um produto ou serviço para uso imediato ou troca', o trabalho é relacionado à capacidade humana de transformar a natureza. Entretanto, considerando formas de trabalho virtuais, digitais e de produção de conhecimento, entretenimento ou até mesmo trabalho emocional ou sexual, é válido atualizar a definição de trabalho para um conjunto de atividades, criativas ou produtivas, intelectuais, físicas, emocionais ou sexuais, que têm por interesse criar, transformar ou obter algo.

Ao longo da história da humanidade, as sociedades encontraram diferentes formas de se relacionar com a natureza para, a partir do trabalho, produzir o necessário para sua reprodução material. A tradição marxista denomina - como "modo de produção" a dinâmica estabelecida entre a "força produtiva" (maneira como a força de trabalho humano interage com objetos de trabalho/meios de produção) e as "relações de produção" (isto é, como ocorrem as relações de trabalho e a distribuição do processo produtivo na esfera social).

Ainda de acordo com a perspectiva marxista, modo de produção capitalista é resultado de um processo histórico de exploração calcado no espólio e na acumulação primitiva, ou seja, a separação entre produtor e meios de produção e processos de exploração da terra. Assim, garante-se a propriedade privada dos meios de produção e faz com que o antigo produtor (artesão) tenha de vender sua força de trabalho em troca de salário para garantir sua subsistência, gerando o trabalho assalariado. Entretanto, nem toda força de trabalho é absorvida pelas

necessidades de produção. Por consequência, há um contingente mais ou menos estável de mão de obra disponível (exército de reserva), o que contribui para o rebaixamento de salários e aumento dos lucros do grupo que detém o poder dos meios de produção. A isto, incrementa-se o aumento do uso de tecnologias para dividir e organizar socialmente quem trabalha, questão trazida pelas revoluções industriais - primeira, segunda e atualmente também a terceira.

Segundo Rifkin (1996), em 'O Fim Dos Empregos', o capitalismo global enfrenta um colapso na medida em que cada vez mais 'máquinas inteligentes' podem realizar o trabalho humano, inclusive no que diz respeito à tomada de decisões e análise de risco, tornando dispensável uma 'maioria esmagadora' da população. Durante o século XX, seguindo a tendência das organizações 'amigáveis ao computador', ou 'computer friendly', muitas empresas reestruturaram seu modo de agir em função do aumento de produtividade, ou seja, ao mesmo tempo em que o custo de produção é diminuído, reduz-se o custo de mão de obra e a quantidade de operários necessária ao desempenho de determinadas atividades. Concomitante ao aumento da robotização, surge, em meados dos anos 90, um novo modelo de organização empresarial interna de trabalhadores e trabalhadoras, chamado 'reengenharia'. Este modelo permite um mesmo nível de produção com reduções de 40% a 80% da quantidade de trabalhadores (GORZ, 1995).

Na mesma época, profissionais da OCDE dividiam opiniões a respeito do futuro do trabalho assalariado: enquanto um grupo enxergava a redução de empregos como apenas mais uma mudança no capitalismo (e que seria, portanto, superada), outro grupo preocupava-se com o fim dos empregos tradicionais, estáveis e em tempo integral. Ao longo dos anos, devido ao aumento do desemprego, o último grupo foi ganhando força. Boa parte das pessoas que foram dispensadas de seu emprego no setor industrial não é absorvida em outras áreas do mercado laboral - Gorz (1990) demonstra que nem o setor de serviços dá conta do excedente de trabalhadoras e trabalhadores resultante dessas transformações.

Neste cenário, os dois motivos que embasam a explicação economista clássica sobre desemprego perdem sentido. Não se trata de falta de qualificação e salários demasiado altos, mas sim do fato que nosso modo de produção vale-se de uma

quantia cada vez menor de trabalhadoras/es para produzir quantidades maiores de capital (GORZ, 1995). Frente a isso, algumas alternativas foram traçadas no âmbito das discussões a respeito do mundo do trabalho do século XX. As propostas percorrem vários caminhos, sendo alguns deles: redistribuição do trabalho e redução de sua duração - movimentos desvinculados de redução salarial - compensação de rendas salariais muito baixas por meio de renda de cidadania, e ainda a superação da sociedade do trabalho assalariado por meio do reconhecimento estatutário e social de formas de atividade que não pertençam à esfera produtiva, ou seja, que não tenham como finalidade a valorização de um capital econômico.

No Brasil, novas tecnologias entram em cena na década de 80, o que significou também novas formas de organização do trabalho em um contexto de reestruturação produtiva, já que, em decorrência da mundialização da produção houve aumento do desemprego e diversificação das formas de trabalho (LIMA, 2015). Conforme Azeredo (2009) houve uma multiplicação de 'formas atípicas' de emprego, que são autônomos, temporários ou por tempo parcial. Não se trata, porém, da dissolução da classe trabalhadora. Para Antunes (2015), está é uma visão que não considera a existência de trabalhadoras/es assalariadas/os no setor de serviços, grupo que ele chama de novo proletariado não industrial de serviços, além de ser um tanto quanto eurocêntrica - já que trabalhadores e trabalhadoras não deixam de sê-lo por não corresponderem a um modelo estatutário específico (o Brasil, por exemplo, é fortemente marcado pela existência de 'bicos').

Portanto, a classe trabalhadora é um 'conjunto compósito e heterogêneo' devido a um processo de complexificação das atividades produtivas que ainda não cessou, o que corrobora a tese de precarização estrutural do trabalho em escala global. Para compreender melhor como o trabalho se distribui socialmente, serão apresentadas algumas visões analíticas sobre o emprego na contemporaneidade.

### 3.1 - Abordagens sobre Emprego e Desemprego

Pochmann (1998) propõe, resumidamente, que o emprego é determinado, em quantidade e qualidade, por cinco fatores. São eles:

<i>Fator</i>	<i>Descrição</i>
Políticas macroeconômicas	Determinam, em grande medida, pela quantidade global de ocupação dentro de Estados-Nações
Paradigma técnico-produtivo	Determina as condições de operação do uso de capital e trabalho
Políticas de bem-estar social	Responsáveis por gerar novas formas de ocupação e obtenção de renda em áreas não mercantis da economia
Sistema de Relações de Trabalho	Determina parâmetros para a regulação do mercado de trabalho
Políticas de Emprego	Responsáveis por reduzir descompassos de qualificação profissional, alocação de mão de obra, desajustes de rendimentos, entre outros

Entretanto, segundo o autor, a Terceira Revolução Industrial tem feito com que estes fatores tenham a sua funcionalidade cada vez mais esvaziada, principalmente devido às 'políticas neoliberais' adotadas. Por 'políticas neoliberais', entende-se a precarização das múltiplas formas de ocupações, como medida de emprego possível, valendo-se politicamente da necessidade de modificações no marco regulatório do mercado de trabalho e também do papel das políticas públicas de emprego.

Neste sentido, de acordo com Sorj (2000), 'o trabalho e a produção perderam sua capacidade de estruturar posições sociais, interesses, conflitos e padrões de mudança' principalmente após a década de 1980, marcada fortemente pela reestruturação produtiva em diferentes pontos dos do globo terrestre.<sup>9</sup> Para a autora, a Sociologia precisa de análises que integrem trabalho e consumo, considerando os

<sup>9</sup> Marcada principalmente pela expansão do setor de serviços e precarização do trabalho.

consumidores como grupos sociopolíticos que exercem pressão sobre a organização e gestão do trabalho em favor do aumento da qualidade dos serviços, assim como considerar que o contato interpessoal faz parte do processo de trabalho, tornando legítima a intervenção da gerência empresarial neste campo. Para Sorj, na chamada 'sociedade pós-industrial', o consumo é fator-chave de análise, a criação de valor de um produto está muito relacionada com a produção de significado gerada durante a interação entre produtor e comprador de um serviço. Logo, a própria trabalhadora/trabalhador faz parte do produto, pois grande parte do trabalho é o que se consome. Como resultado, as definições de trabalho, não-trabalho, emprego, atividade e inatividade são ainda menos objetivas - sobretudo quando analisado o contexto brasileiro, onde há forte presença da informalidade.

Buscando explorar a informalidade, Guimarães (2002) advoga em favor de uma Sociologia do Desemprego. A autora pesquisa o modo como emprego e desemprego se relacionam (já que um define, por si, o outro), sobretudo em conjunturas que apresentem mudanças nos arranjos normativos e institucionais dos sistemas de proteção ao trabalho e forte flexibilização (ou seja, de reestruturação produtiva).

Ao mesmo tempo, examina que estar/ser desempregada/o demanda reconhecimento institucional e auto-reconhecimento (reivindicação pessoal) - abordagem que se volta para o viés cultural e permite compreender como surgem grupos sociais e como se comportam em negociações e disputas políticas, por exemplo, no que diz respeito à proteção social. Assim, as divisas entre atividade, inatividade, emprego e desemprego são frutos de construções sociais relativas à cada realidade, sendo possível a comparação entre países. Além disso, demonstra que 'a construção social do desemprego está marcada, aqui, pela ruptura da equivalência entre a privação do emprego e o desemprego' pois existe acentuado deslocamento entre condições de atividade (desemprego e inatividade ou ocupação e inatividade) e também mobilidade entre ocupações de diferentes estatutos (trabalhos regulares, empregos registrados e não-registrados). Trata-se do que é conhecido como 'fenômeno da viração', característica marcante da economia brasileira. A autora pontua que é importante ter em mente como ocorrem as novas dinâmicas entre emprego e desemprego, já que nos novos contextos do mundo do

trabalho a diferenciação dos trabalhadores ocorre pelos seus níveis de capital humano, que ajuda a medir sua ‘treinabilidade’, flexibilidade e mobilidade profissional defensiva<sup>10</sup>.

Logo, o mercado de trabalho estratifica-se em função do capital geral humano acumulado, que coloca alguns em vantagem comparativa com relação a outros. Outro fator a ser levado em consideração é que a possibilidade de (re)adentrar o mercado de trabalho também é fruto da trajetória de experiências profissionais adquiridas, assim, para a socióloga, a noção de empregabilidade demanda um olhar longitudinal, isto é, que compreenda a formação do caminho profissional e acadêmico percorrido. Esses fatores aumentam a dificuldade de determinados grupos no acesso ao emprego formal.

### **3.2 - Diálogos Teóricos: Pessoas T no Mercado Laboral**

*O excluído não está à margem da sociedade, mas repõe e sustenta a ordem social, sofrendo muito nesse processo de inclusão social.*  
(CARVALHO, 2006)

Se por um lado o desemprego estrutural tem suas consequências para toda a população, por outro, já existe um (não-)lugar no mundo do trabalho bem delimitado com relação a homens e mulheres trans, travestis e pessoas não-binárias. Há, ainda, um movimento recente de busca por ‘inclusão’ e ‘diversidade’ no mundo corporativo que na maioria das vezes não resulta em inclusão, mas em uma forma de obter capital econômico, como nos mostra Michetti (2017).

Como já abordado, grande parte do atual debate sobre trabalho aponta para a consequência das ‘ondas tecnológicas’ sob o mercado laboral, concluindo que há um movimento de crescente multiplicação das formas de emprego, que atinge principalmente as classes mais baixas no que diz respeito a informalidade e precarização devido à exigência cada vez maior dos empregadores – o que Rifkin (1996) apresenta como a tendência do setor do conhecimento e Araújo (2016) aprofunda com um viés analítico que entende o desemprego em um recorte longitudinal, isto é, depende de uma visão histórica e não somente ‘do momento’. A

---

<sup>10</sup> Intra-empresas ou entre-empresas.

vantagem comparativa que a autora observa como resultado de um maior acúmulo de capital humano é, em grande medida, produto social de relações de poder que adquiriram caráter estrutural no avançar da História devido a dinâmicas de hierarquização das diferenças, transformando-as, sob o discurso de tratar-se de um dado natural e imutável (até mesmo moralmente desejável), em desigualdades – sem deixar de lado, é claro, o espólio inerente à construção do mundo moderno. Aderindo à veia investigativa que Guimarães (2002) sugere, considera-se o desemprego como privação involuntária, ocasional e seletiva de trabalho ao mesmo tempo em que os limites entre emprego e desemprego ocorrem por uma via de mão dupla entre reconhecimento institucional e auto-reconhecimento.

Estabelecer esses limites para pessoas T é ainda mais difícil pois, no Brasil, a prostituição, que muitas vezes torna-se compulsória por causa da falta de alternativas, encontra-se em um limbo extremamente delicado: ainda não há consenso, inclusive, da forma como a prostituição deve ser vista – quem dirá sobre sua regulamentação ou não. De um lado, é posta semanticamente como ‘estupro pago’ e mecanismo que reafirma o patriarcado enquanto sistema. De outro, problematiza-se a ‘economia do sexo’ e o foco é voltado para as vozes que habitam este espaço social (coletivos e organizações de prostitutas/os, principalmente), numa busca por reconhecimento de direitos trabalhistas e cidadania (RIBEIRO, 2012). Devido à complexidade do debate, é muito difícil produzir consenso sobre o *status* jurídico e social da prostituição, o que dificulta também alguma tomada de decisão por parte do poder público quanto a regulamentação, por exemplo. Por consequência, a prostituição é uma atividade remunerada não reconhecida institucionalmente. Sendo um trabalho informal que atravessa uma série de tabus morais e questões sociais complexas, quem o exerce entra em um limbo de classificação ainda mais delicado quanto a estar desempregada/o ou empregada/o.

Nesta pesquisa, o interesse não é esgotar esse tema em específico – todavia, tampouco deveria evitá-lo – mas sim reconhecer e localizar sua existência e problemáticas enquanto única forma de obtenção de renda presente majoritariamente na experiência de mulheres trans e travestis, mas também de homens trans e transmasculinos. Isso muitas vezes ocorre como consequência da expulsão de casa ainda na infância ou adolescência, e da falta de amparo social que

vem depois. Muitos são os trabalhos que se dedicam a entender os tons que a prostituição adquire quando exercida por mulheres trans e travestis, apresentando dinâmicas que constituem este universo – a relação com o cliente, com os *alibãs*, outras *monas*, a *proteção* e *truques* criados entre elas para sobreviverem na *batalha* e *esquinas* (BENEDETTI, 2013).

Todavia, é crucial o entendimento de que a identidade de gênero é um marcador social da diferença que define não só quais os trabalhos que pessoas trans majoritariamente ocupam, mas também as condições destes trabalhos. Como exemplo, atos de violência e roubo praticados por quem contrata serviços sexuais - realidade para algumas trabalhadoras/es do sexo - adquirem requintes de crueldade ainda mais explícitos quando o trabalho é exercido por uma travesti, mulher ou homem trans.

Em abril de 2018, foi amplamente divulgado na internet um vídeo em que uma prostituta travesti é espancada por um homem cisgênero dentro de um posto de gasolina em Goiânia, mais especificamente no posto ALE Combustíveis do bairro São Francisco, em frente de uma unidade da Subway Brasil.<sup>11</sup> Em vinte e quatro segundos, a travesti recebe mais de cinco chutes e socos. Há quem circule ao lado do espancamento, distanciando seu próprio corpo da cena. Mesmo gritando por socorro, ninguém a ajuda. Pelo contrário, outro homem cisgênero fecha a porta da loja de conveniência do posto de gasolina, fazendo força para que a travesti a soltasse - ‘aqui não, vai pra lá, porra’, são as palavras ditas por ele. E, claro, houve quem preferisse gravar a agressão a prestar socorro. Neste momento, todos ali (e em uma série de outros contextos) são agressores da(s) travesti(s).

Nos últimos momentos do vídeo, a vítima diz ‘ele me pegou lá e não quer pagar’.

Em entrevista com Lucy Ekatan Lazuli, artista, performer e integrante do coletivo Transformação (grupo responsável pela realização do Cursinho Popular Transformação e eventos culturais como Transarau e Transarrada), ela comenta que a prostituição passa a ser compulsória para muitas mulheres trans e para travestis

---

<sup>11</sup> Coletivos e internautas identificaram a localização: Avenida Castelo Branco, 5478. Entretanto, como não houve formalização de denúncia, a polícia não interveio.

porque pessoas cisgêneras e pessoas transgêneras não possuem o mesmo acesso a direitos básicos, o que começa no ingresso e permanência na escola e perpassa também a exclusão presente no mercado de trabalho.

“Se você não entra na universidade, que é o projeto de vida que todo mundo espera, você não consegue um trabalho. E mesmo conseguindo um bico, você sofre transfobia naquele espaço também [...] mesmo que não peça ensino médio completo, terá transfobia”. Lucy é uma travesti não-binária de 20 anos de idade. Quase expulsa do ensino médio, período em que iniciou a transição de gênero, nunca exerceu a prostituição, mas conhece quem *está na pista*.

Para ela, as violências a que uma prostituta travesti e uma travesti prostituída estão sujeitas relacionam-se com o fato de que sentir desejo sexual por uma travesti ou mulher trans é um ‘desejo negado’.

Nas palavras dela, “[o desejo] é muito mais compreensível quando o cara usa desse trabalho [sexual] com uma mulher cisgênera. Mas quando [o serviço sexual] é com uma mulher trans, [o desejo] é completamente incompreensível porque elas são mulheres de pau.” Devido à confusão entre sexo, gênero, orientação sexual e identidade de gênero que permeia nossa sociedade, este ato passa a ser lido como de ‘homens viados’, tornando este desejo como algo ‘muito pior e errado’ devido à cisheteronormatividade. Para a entrevistada, cria-se, então, uma carga emocional permeada de culpa e agressividade que é direcionada principalmente para mulheres trans e travestis.

No que tange às violências a que mulheres trans e travestis que trabalham com sexo estão submetidas, mantenho uma fala da Lucy na íntegra, pois cada palavra (inclusive os silêncios) deve ser lida.

“Tem alguns casos que eu sei de travestis que durante ou após o programa não são pagas, o que é roubo, e elas não têm como ter o direito de receber esse dinheiro porque não é um trabalho formal. E se elas fazem algum escândalo ou tentam pegar o dinheiro, o que é um direito delas, elas acabam sendo violentadas. E eu sei de um site, um grupo online, em que homens cis retratam sua experiência com cada

travesti, [especificando] de qual lugar elas são, para que os caras saibam quais eles conseguem acessar sem pagar. Existe um manual de como tratar essas pessoas [as travestis e mulheres trans que se prostituem], o que é uma representação da sociedade, de como as meninas sofrem, de como estão sujeitas a violência. Nesse manual eles dizem que travestis são carentes porque não tem relações afetivas, e uma forma de afetar elas é você agir de uma forma carinhosa, como se você tivesse tentando se aproximar para ter uma relação fixa, para fingir que está a fim de algo a mais, para conseguir transar com elas e depois sumirem. Outros métodos são transar como se fosse um programa, como se estivessem comprando, [mas] fugir e não pagar. Além disso eles colocam notas de o quão fácil foi fazer o sexo e vazar, e também de quão bom o sexo é. [silêncio] Eles mesmos sabem que elas não têm essas relações afetivas, que estão sujeitas a não terem essas relações por serem travestis. São vistas como objeto de consumo ou de espancar. [silêncio] A gente sente a necessidade de se envolver com as pessoas de forma amorosa por causa de toda a representação de sociedade monogâmica, sabendo disso, é uma tática muito cruel pra conseguir sugar mais essas pessoas e manter esse sistema que oprime e mata essas pessoas. [silêncio] O mesmo cara que mata é o mesmo cara que come elas, sabe”

Ao se falar sobre desemprego na população T é crucial ter em vista que essas pessoas não estão necessariamente excluídas da sociedade, mas inseridas no limite da segregação entre corpos que são e corpos que não são abjetos (ou ainda, na segregação entre quais corpos importam e quais não), sua exclusão se dá na própria construção do que é e o que não é humano em detrimento da manutenção de poder de outros corpos-sujeitos (corpos cisgêneros, diga-se de passagem) no *status quo*.

Ainda sim, há quem não trabalhe com sexo (ou que tenha deixado de exercer a atividade). Carvalho (2006) menciona que, fora da prostituição, as oportunidades de trabalho encontram-se em serviços gerais, de limpeza e em salões de beleza, citando atividades como a de cabeleireira, cozinheira, recepcionista, maquiadora e auxiliar de produção<sup>12</sup>. A autora realizou uma pesquisa sobre as dificuldades de

---

<sup>12</sup> Informação baseada em uma pesquisa do Grupo Esperança, realizada em 2000.

mulheres trans e travestis no que diz respeito a oportunidade e acesso a postos de trabalho, em que, dentre os resultados, obtidos por meio de entrevistas, pode-se observar dois tipos de comportamento do ponto de vista do consumidor em empregos que implicam relação direta com o público.

Em um primeiro momento as entrevistas realizadas em sua pesquisa demonstram que o contato direto com o público pode tornar-se motivo de dispensa da mulher trans ou travesti a depender do posicionamento da empresa frente o comportamento de suas consumidoras e consumidores. Isso porque alguns, impulsionados/as por preconceito e discriminação transfóbica, deixam de frequentar (e, portanto, consumir) determinadas lojas após terem sido atendidas/os por profissionais que não são cisgêneros - e a rápida resposta de muitas organizações é a demissão. Por outro lado, há organizações que nem sequer empregam pessoas T para cargos que demandem proximidade com o/a consumidor/a - seja por acreditarem que que essas pessoas 'não têm condições' de realizar tais serviços ou por antever circunstâncias similares à descrita anteriormente. Em ambos os casos é possível realizar uma análise que incorpore trabalho e consumo, como propõe Sorj (2000) onde os consumidores são um grupo sociopolítico que pressiona a organização e gestão do trabalho – entretanto, a premissa de que isso ocorre em favor da melhora da qualidade dos serviços perde para a manutenção de uma sociedade higienizada pelos padrões cisnormativos.

De acordo com pesquisa realizada por Kaffer (2016) no IV Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, as principais dificuldades enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho são resultado de transfobia na escola, que, na maioria das vezes, tem por consequência o abandono escolar. Além disso, o não respeito ao uso do nome social e a patologização das identidades trans apareceram como pontos de grande influência.

Em março deste ano (2018), o Supremo Tribunal Federal decidiu que pessoas trans podem alterar seu nome de registro em documentos oficiais sem a necessidade de intervenção cirúrgica, apresentação de laudos ou autorização judicial – o que fez dessa uma medida histórica. Importante lembrar que no âmbito da administração

pública federal direta, autárquica e fundacional, o Decreto 8727/2016 previa o uso de nome social, tal como, em âmbito municipal da administração paulistana pública direta e indireta, existem dois decretos prevendo o uso de nome social – 51.810/2010 e 57.559/2016.

Percebe-se, portanto, que a organização do trabalho não perdeu sua capacidade de estruturar posições sociais, mas que a ela deve ser incorporada uma série de recortes analíticos que não são convencionais à ortodoxia do campo, sendo fundamental ter em vista diferentes dinâmicas de poder e como elas se cruzam – ou ainda: como formam-se umas às outras. É importante não perder de vista que além do que já foi explorado com relação à identidade de gênero existem outras dinâmicas na constituição de corpos-sujeitos, considerando, sobretudo, raça e classe<sup>13</sup>. Portanto, se uma pessoa enfrenta violências por ser trans, enfrenta conjuntamente opressões relacionadas a raça, caso seja não-branco/a; a classe, caso não pertença à burguesia; e relacionada à orientação afetivo-sexual caso seja não-hétero. A despeito de algumas visões, não se trata de transformar esses recortes em objeto de disputa discursiva, mas sim lutar contra um reducionismo simplista que se pratica como dominação (RODRIGUES, 2013) por meio da universalização de um ‘padrão’, tornando-o a norma.

Há, ainda, um fenômeno recente nas políticas de RH de muitas empresas: a busca por ‘inclusão de diversidade’ na organização. Se Rifkin (1996) fala em empresas que são ‘computer friendly’, podemos dizer que uma das dinâmicas mais atuais da política de RH de diversas organizações aparece como ‘minority friendly’, em resposta às políticas de ação afirmativa resultantes das lutas por direitos civis nos Estados Unidos das décadas de 60 e 70. Trata-se de absorver o conflito posto por essas lutas em uma espécie de ‘gestão da diversidade’, na qual o emergente ‘capital humano’, surgido da ‘diversidade’, passa a ser o principal ativo econômico da empresa e também como forma de diferenciação dos concorrentes; ‘Os argumentos são antes técnicos do que éticos ou políticos’, de acordo com Miquetti (2017). Segundo a autora, em uma primeira fase, a diversidade é tida como recurso ou capital humano, passando para ativo simbólico com valor econômico nas transações

---

<sup>13</sup> Diga-se de passagem, não fazer esses recortes de análise é irresponsável socialmente falando pois, ainda mais em solo brasileiro, ajuda na continuidade do mito da democracia racial.

do comércio global e, por fim, torna-se ‘uma espécie de lastro simbólico que legitima a conversão de capital econômico em capital e poder políticos’. Com isso,

Ao mesmo tempo em que esse fenômeno é sintoma de um processo social real em que indivíduos e grupos historicamente discriminados podem aumentar seu espaço no mundo do trabalho, ele também indica a transformação da diversidade em discurso hegemônico e consensual, que tende a atrofiar a face política da luta por igualdade e justiça social. (...) Ademais, se as lutas políticas contra a exclusão, a discriminação e a desigualdade pretendem alcançar uma situação em que os historicamente discriminados e excluídos galguem espaços em condições equânimes e igualitárias – o que não implica a negação de especificidades –, o pressuposto da inserção via discurso da diversidade é que eles têm espaço justamente na medida em que são diferentes, já que sem a manutenção de sua diferença, sempre com relação a uma norma tácita, não haveria diversificação. Logo, contrariamente ao que é assumido por concepções que acreditam que o mercado é avesso à diversidade, temos que o mercado busca promover a diversidade, ou, antes, a diversidade é o discurso de que o mercado lança mão para “conter” a diferença em seus próprios termos, absorvendo seu teor político, ao mesmo tempo pacificando-a e transformando-a em ativo econômico. (MIQUETTI, 2017)

Com isso, é possível agregar posturas críticas a iniciativas de inclusão da diversidade que não tenham de fato um compromisso para com transformações sociais. Não porque elas devam ser completamente rejeitadas, mas a fim de que o debate caminhe para que empresas e agências de RH tenham para si e atuem sabendo que elas fazem parte do problema - em vez de serem uma figura messiânica - e, portanto, agir a respeito é assumir a parcela da responsabilidade social que lhes cabe. Ou então, e esta alternativa é mais plausível, que os movimentos sociais reflitam sobre possibilidades de ação que não cooptem suas pautas em prol de poder econômico e político dentro deste contexto.

Percebemos, em síntese, que além da esfera do reconhecimento há também uma discussão importante na forma como a identidade de gênero interfere na dinâmica distributiva de nossa sociedade, tratando-se de injustiças sociais na dimensão da distribuição e do reconhecimento.

Historicamente, as lutas por redistribuição, ou seja, baseadas em classe, antecederam as por igualdade de tratamento. Para Fraser (2012), com a globalização surge ‘uma nova gramática de reivindicação política’, em que o centro

do debate passa a ser o do reconhecimento - no entanto, em sua opinião, as perspectivas são ambivalentes. Nancy Fraser (2012), propõe uma concepção bidimensional de justiça, isto é, que lide ao mesmo tempo com questões relacionadas à superação da subordinação e com (mais do que transferência financeira), uma reorganização da divisão do trabalho. Diferente de Honnet, que enxerga o reconhecimento como auto-reconhecimento e estima, Nancy analisa o reconhecimento a partir do *status* que determinados grupos possuem na sociedade - assim, 'o reconhecimento como política pública e como política de Estado independe do auto-reconhecimento dos sujeitos individuais, mas está limitado a uma gama específica de remédios' (PINTO, 2008).

A seguir, estão descritas as principais características das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, bem como uma contextualização dessas políticas em nível global, nacional e local (Município de São Paulo), tornando possível constatar que estas medidas relacionam-se com a disputa por melhor distribuição de recursos, ainda que faltem abordagens voltada para as complexidades de reconhecimento que diferentes marcadores sociais da diferença demandam - assunto melhor explorado com a análise do Projeto Reinserção Social TransCidadania.

## 4 - Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda

O artigo 6º da Constituição Federal define o trabalho como direito social, evocando também o direito à dignidade humana, uma vez que a pobreza é tida como impedimento das condições de igualdade de oportunidades e liberdade. Sendo o trabalho um direito, cria-se, em sentido normativo, o dever do Estado de assumir uma postura a fim de reparar da melhor forma possível as falhas de mercado, buscando aumentar o nível de emprego e salários e melhorar a vida de pessoas desempregadas, principalmente as que se encontram em situação de vulnerabilidade social<sup>14</sup>.

Definidas como uma malha de serviços públicos em prol da proteção e auxílio ao desempregado, as políticas relacionadas à tríade empregabilidade, recolocação profissional e fomento à renda possuem algumas definições próprias.

Uma vez discutidos os principais aspectos em torno do emprego e do trabalho, fica posto que sua definição e características estão atreladas a contextos nacionais próprios, sobretudo no que diz respeito aos parâmetros que embasam as políticas aqui apresentadas. No que se refere à renda, enquanto componente desta tríade, abre-se um leque de atuação governamental pois desloca a possibilidade de recebimento financeiro unicamente pela via da venda da força de trabalho, o que permite fornecer um subsídio mínimo às pessoas que estão em alta situação de vulnerabilidade por meio de políticas de qualificação profissional, que se destacam na atuação ativa do Estado no que diz respeito à intervenção no mercado de trabalho. Isso porque os grupos com menor acesso e permanência à qualificação profissional encontram-se em postos de alta rotatividade, ou seja, possuem menores chances de receberem treinamento por parte da empresa (MACHADO, 2011).

Estas, as políticas de qualificação profissional, são o carro chefe das políticas ativas de intervenção no mercado de trabalho. Segundo Machado e Neto (2011) 'políticas

---

<sup>14</sup> A rigor a atuação do Estado frente ao desemprego pode ser vista sob duas diferentes perspectivas: numa delas, trata-se de atender à exigência de promover ou defender a dignidade humana em face das falhas do mercado; na outra, trata-se de impedir que o desemprego atinja níveis demasiados a ponto de criar problemas e instabilidades que possam comprometer o sistema e a acumulação do capital.

ativas de mercado' são aquelas que focam na admissão de desempregadas/os (e possuem bons resultados quando aumentam as chances dessas pessoas encontrarem trabalho, podendo também ter um enfoque sobre capacitação profissional) e as 'políticas passivas de mercado de trabalho' as que prestam assistência financeira a quem está desempregada/o (assegurando uma quantidade básica de consumo). Compõem as políticas ativas de mercado de trabalho o emprego subsidiado, medidas de emprego e treinamento para jovens, programas de capacitação/treinamento de trabalhadores, assim como programas de emprego para grupos de trabalhadores mais vulneráveis e serviços públicos de emprego (tal como assistência ao desempregado e intermediação de mão de obra). As políticas passivas dizem respeito à extensão do ciclo escolar, seguro-desemprego ou qualquer tipo de transferência de renda aos trabalhadores desempregados.

Desde o século XVIII, pelo menos na experiência dos países desenvolvidos, existem fundos sindicais autogeridos que funcionaram como esquemas de proteção às pessoas que não têm emprego, mas acabaram tornando-se uma aristocracia operária pois os subsídios eram direcionados apenas para os segmentos com maior absorção no mercado de trabalho. Aos poucos, regulações legais foram criadas e no século XIX medidas de suporte social ao desempregado foram incorporadas aos programas de alguns partidos social-democratas na Europa.

Os fundos de financiamento voluntário foram institucionalizados e, com o passar do tempo, tornaram-se compulsórios, ou seja, gradualmente o poder público passou a se responsabilizar de maneira direta por problemas relacionados ao emprego - fato que se intensificou fortemente a partir da crise de 1929, contexto em que as intervenções governamentais adquiriram caráter cada vez mais ativo a ponto de, no pós-guerra, existir uma separação visível entre quem estava empregado (dispunha de condições de vida adequadas) e quem não estava (dependia de garantias mínimas de renda). Aqui, o pacto político firmado entre importantes atores sociais em torno da promessa do pleno emprego<sup>15</sup> resultou em políticas de apoio à geração de emprego, qualificação e treinamento profissional e proteção aos desempregados.

---

<sup>15</sup>“Situação em que a demanda de trabalho é igual ou inferior à oferta” cf. SANDRONI, Paulo. Novíssimo dicionário de economia. Editora Best Seller, 1999. p. 474.

Junto à heterogeneização da classe trabalhadora, que intensificava-se nos anos 70, os governos demonstraram insuficiência em fazer valer os programas universais de garantia de renda para toda a força de trabalho que encontrava-se desempregada. Entre as décadas de 80 e 90, enquanto alguns países aumentavam substancialmente o orçamento destinado a políticas de emprego, outros o diminuíram (como é o caso da Finlândia e da Inglaterra, respectivamente).

No começo dos anos 2000 os serviços públicos de emprego passaram por importantes mudanças de ordem funcional e organizacional - ações compensatórias tomaram maior relevância do que as de incentivo à geração de trabalho, ampliando o leque de oportunidade para serviços privados de qualificação e treinamento, enquanto os atendimentos referentes a colocação profissional passaram, gradualmente, a operar de forma descentralizada e em articulação com atores sociais (POCHMANN, 1998).

#### **4.1 - Histórico da Trajetória Brasileira**

O surgimento de um aparato estatal brasileiro de suporte ao trabalhador e garantia de seus direitos não ocorre de maneira avulsa ao contexto global - as implicações de ordem política resultantes dos novos arranjos que emergiram principalmente entre o século XVIII e XIX (como, por exemplo, a formação do movimento operário devido à crescente organização de trabalhadoras/es assalariadas/os em busca de direitos) também reverberaram dentro do país. Em 1919 surgiu a Organização Internacional do Trabalho (OIT), como parte do Tratado de Versalhes (que deu fim à Primeira Grande Guerra), convencida de que a paz universal está baseada na justiça social. Mais tarde foi definida sua carta de princípios e objetivos, estabelecendo que o trabalho não deve ser uma mercadoria (ainda que, em verdade, o seja), agregando a ele a característica de ser fonte de dignidade, enquanto a pobreza, em qualquer lugar, é vista como uma ameaça à prosperidade de todos os seres humanos, sendo que cada um possui o direito de buscar seu bem-estar material com igualdade de oportunidades, segurança econômica, liberdade e dignidade - reforçando o princípio anunciado desde seu surgimento. Esses parâmetros vigoram até os dias de hoje. Nos primeiros quarenta anos da Organização, grande parte de seus esforços foram direcionados para criar normas internacionais de trabalho e garantir sua aplicação,

exercendo um poder importante na definição das leis trabalhistas e concepção de políticas sociais e econômicas de parte do século XX.

Em contexto nacional, o operariado cresceu e organizou-se a partir da década de 1920, adquirindo direitos consolidados durante o governo de Getúlio Vargas, quando as relações de emprego foram regulamentadas por meio de intervenção estatal, caracterizando a política desenvolvimentista e nacionalista própria de Getúlio. Entre 1940 e 1942, por exemplo, criou-se o Ministério do Trabalho e tanto o salário mínimo quanto CLT foram instituídos – esta última garantindo o salário-maternidade e seguros contra invalidez, morte, doença e acidentes de trabalho.

Assim, cada vez mais o Estado brasileiro avançava na inserção da figura do trabalhador na política social do país, fato melhor consolidado com políticas de emprego. Como o Brasil é um dos membros fundadores da Organização Internacional do Trabalho e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião até os dias de hoje, é de imaginar o peso das normas emitidas pela OIT na construção das políticas no país. Tanto que o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SPETR) começou a ser desenhado em 1957 com a ratificação da Convenção nº88, aprovada em Conferência Geral da Organização (tratava justamente sobre serviços de emprego). Passados vinte anos consolidaram-se as políticas nacionais de emprego, tendo como principais frentes o Sistema Nacional de Emprego (Sine) e Programa Seguro Desemprego (na década de 90 este último foi integrado aos serviços disponibilizados pelo primeiro).

De acordo com Araújo (2016), ainda na década de 80 grande parte das trabalhadoras e trabalhadores brasileiros não tinham acesso ao sistema de proteção social constituído em 1940 – fato fortemente influenciado pelo regime militar dadas as medidas que visavam combater sindicatos e tentativas de regulação social das relações de trabalho, seguidas de ações de flexibilização das leis trabalhistas.

Com a redemocratização e a Constituição Cidadã são geradas expectativas de amparo social, tanto pelo clima político do contexto quanto, por exemplo, a nova constituição ter instituído o trabalho como direito social em seu artigo 6º, evocando

os mesmos princípios adotados pela OIT. Além disso, definiu na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional uma reforma no ensino técnico-profissional (o que constitui uma política pública de trabalho e renda voltada para qualificação).

A década de 90 foi marcada pela estagnação dos empregos formais e uma diminuição na proteção social começada anteriormente. Neste contexto, há insegurança e preocupação para conseguir um emprego e se manter nele, pois o trabalhador tem de manter-se competitivo em um mercado que muda constantemente. Em função disso, ações que visassem o aumento na capacidade profissional estavam em voga. Entre 1996 e 2002 foi desenvolvido, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, o Plano Nacional de Formação do Trabalhador (PLANFOR), seguido do Plano Nacional de Qualificação (PNQ), lançado no início do governo Lula, em 2003. Ambos são marcados por inovações: o primeiro porque passou a incluir alguns grupos vulneráveis (mulheres, jovens até 24 anos e não-brancos) em seu escopo, e o segundo por integrar políticas de cunho profissional e social, além de buscar adequação às normas de prestação de contas requeridas pelo Tribunal de Contas da União (TCU).

De 2004 a 2008 o Brasil assistiu à retomada de empregos formais (aumento de 33,5%) e um crescimento médio do produto interno bruto de em média 4,7%, marcando a ascensão da classe C (que ficou conhecida como a 'nova classe média').

Esse quadro, todavia se alterou a partir da crise iniciada ao final da década. Em um primeiro momento, a crise de 2008 teve poucos efeitos no mercado brasileiro, embora tenha aumentado depois em larga escala. A maioria das vagas criadas eram mal remuneradas, recebendo até 1,5 salário mínimo, sendo que até 2013 metade dos empregos eram de baixa qualificação.

As políticas de emprego brasileiras que haviam alcançado nos anos 2000, momento de grande expansão da renda e empregabilidade, caracterizaram-se pela baixa eficácia das políticas ativas, que têm se mostrado desconectadas da dinâmica do mercado de trabalho (marcado por intensa informalidade), e alta das passivas. Este quadro demonstra a necessidade de reformular o atual arranjo das políticas que compõem o Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda (SOUZA, 2016).

Muito disso envolve o próprio estatuto que define emprego e trabalho no país. Na definição jurídica brasileira, é uma relação de emprego toda aquela que cumprir com todos os requisitos do artigo 3º da CLT - ou seja, relação em que haja prestação de serviços de forma não eventual, mediante pagamento de salário e dependência hierárquica entre empregador/a e empregado/a. Dito de outra forma, constitui vínculo empregatício a relação jurídica instrumentalizada por contrato que tem, como contrapartida, benefícios garantidores da cidadania. Por sua vez, o trabalho sob a forma de não-emprego, é juridicamente definido pela eventualidade, não dependência hierárquica e não obrigatoriedade de remuneração salarial - pelo menos antes da Lei nº 13.467/2017, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho, também conhecida como Reforma Trabalhista.<sup>16</sup>

A reforma trabalhista, aprovada em 13 de julho de 2017, fez cerca de 120 alterações na CLT, dentre elas algumas mudanças nas definições de trabalho, alterando disposições legais da categoria de trabalho autônomo, em tempo parcial e terceirizados, também inclui as categorias de trabalho intermitente e teletrabalho (*home-office*). Outros dispositivos, não menos polêmicos, também sofreram alterações.

Em resposta, o Ministério Público do Trabalho (MPT) publicou mais de uma nota técnica pedindo veto total ou parcial da medida, apontando inconstitucionalidades, ao presidente da República, Michel Temer - nenhum dos pedidos foi ouvido. Trata-se, como o próprio MPT demonstra, do aumento da precarização do trabalho e desmonte de seu sistema de proteção social. Em sua última nota<sup>17</sup>, apresenta como terceiro ponto de discussão o 'desvirtuamento inconstitucional do regime de emprego'. Se por um lado os argumentos favoráveis à mudança apostam no aumento da competitividade e eficiência da economia, o Dieese aponta que

As tentativas de reativar a economia estão limitadas a reformas que aumentam o empobrecimento das parcelas mais carentes e necessitadas da população, que têm no sistema de Seguridade Social a única possibilidade de viver com certa dignidade. Além disso, seguindo o mesmo ideário, propõe uma reforma trabalhista que desregulamenta o mercado de

---

<sup>16</sup> Cabe lembrar que, conceitualmente, trabalho é um algo mais amplo (olhar página 16), sendo o emprego uma modalidade de trabalho. A definição jurídica brasileira foi usada como modo de averiguar melhor o contexto nacional sob o qual se constroem as políticas públicas de emprego, trabalho e renda.

<sup>17</sup> Publicada no dia 12/07/2017.

trabalho, legaliza formas precárias de contratação, reduz os ganhos dos trabalhadores e enfraquece os sindicatos, diminuindo a capacidade de organização e resistência dos trabalhadores. Sob o pretexto de aumentar a eficiência e competitividade da economia, a reforma trabalhista irá suscitar, com os retrocessos nela contidos, tensões e confrontos desnecessários às relações já difíceis entre capital e trabalho. (DIEESE, 2017)

Desta forma, frente às altas taxas de desemprego e da escassa oportunidade de geração de emprego regular, as ocupações precárias tornam-se um parâmetro de emprego possível, compreendendo uma necessidade de modificar o marco regulatório do mercado de trabalho e também o papel das políticas públicas (POCHMANN, 1998).

Por tudo isso, depreende-se que as políticas públicas brasileiras de emprego, trabalho e renda, no que tange à (re)inserção profissional, provavelmente passarão por algum tipo de reformulação para que possam acompanhar a recente mudança do estatuto trabalhista. Outra observação possível é que, ao mesmo tempo em que faltam medidas que lidem com a especificidade de um grupo socialmente discriminado por outro fator além da classe social (como por exemplo raça, identidade de gênero, gênero, orientação sexual ou deficiência), falta a observância das condições e necessidades desses grupos dentro do recorte de classe.

Ou seja, marcadores sociais da diferença não foram aspectos levados em consideração na trajetória das políticas públicas brasileiras de fomento à renda e empregabilidade, tanto enquanto elemento principal (no caso de uma medida exclusivamente voltada para determinado público) quanto secundário (que seria a observância de marcadores sociais dentro de um público que não fosse exclusivamente definido por esses critérios). Ainda que o PANFLOR e o PNQ tenham lançado um olhar de cunho mais social sob iniciativas de qualificação profissional, são casos pontuais que parecem não ter continuidade no circuito das políticas governamentais de trabalho, emprego e renda.

## **4.2 - O Caso de São Paulo**

A cidade de São Paulo possui mais de 12 milhões de habitantes e é a cidade brasileira com maior poder de influência no cenário global. Um rápido panorama do desemprego na cidade é apresentado pelo Boletim Mensal da Pesquisa de Emprego e Desemprego (PED) referente a maio de 2018. Conforme o Boletim, embora a taxa de desemprego da região metropolitana de São Paulo tenha se mantido estável de abril para maio de 2018, o assalariamento total diminuiu em 3% nos últimos 12 meses. No setor privado, a quantidade de pessoas empregadas com carteira de trabalho assinada diminuiu 0,5% e de pessoas sem carteira diminuiu cerca de 10%. Junto a isso, o número de trabalhadoras/es autônomas/os aumentou em quase 3%, empregadas/os domésticas/os em 11,6% e aqueles classificados nas demais posições aumentou 2,5% (SEADE, 2018).

### **4.2.1. A atuação da Prefeitura**

Em nível municipal, o órgão responsável pelas políticas públicas de fomento à renda e empregabilidade é a Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo (SMTE), criada em 2001 sob o nome de Secretaria do Desenvolvimento, Trabalho e Solidariedade. Desde seu surgimento, a Secretaria já mudou de nome quatro vezes, resultando em um acúmulo de missões que hoje envolvem a implementação de programas voltados para o fomento do desenvolvimento econômico com inclusão social, proposta e viabilização de atividades empreendedoras e modelos de financiamento e também de consolidação e gerência de planos de desenvolvimento econômico da cidade.

Recentemente a SMTE teve sua estrutura reorganizada pelo Decreto nº 58.153, de 22 de março de 2018. O Decreto define que a finalidade da Secretaria é conduzir ações voltadas para geração de trabalho, emprego e renda, promoção do desenvolvimento econômico sustentável, redução das desigualdades regionais e

garantia dos direitos à alimentação e segurança alimentar e nutricional na cidade de São Paulo, dentre outros.

No artigo 3º, sua estrutura organizacional básica está dividida em seis partes principais: i) Unidade de Assistência Direta ao Secretário; ii) Unidades Específicas; iii) Incubadora Pública de Empreendimentos Econômicos Solidários, iv) Colegiados Vinculados; v) Entidade da Administração Indireta Vinculada e vi) Serviço Social Autônomo Vinculado. No segundo item, concentram-se as áreas que até então empenharam as principais ações relacionadas ao desenvolvimento e coordenação de políticas públicas, mas com algumas alterações.

As unidades específicas compreendem: a) Coordenadoria de Desenvolvimento Econômico - CDE; b) Coordenadoria do Trabalho - CT; c) Coordenadoria de Segurança Alimentar e Nutricional - COSAN; d) Departamento de Administração e Finanças – DAF; e) Departamento de Gestão de Pessoas- DGP. Cada unidade possui seus próprios órgãos, assim, para não perder o foco da pesquisa, os próximos parágrafos resumem as atribuições das unidades que se relacionam com iniciativas governamentais de fomento ao trabalho, emprego e renda.

A Coordenadoria de Desenvolvimento Econômico é anterior à mudança e tem a responsabilidade de formular, articular, gerenciar, implementar e acompanhar políticas municipais de desenvolvimento econômico e empreendedorismo – o Decreto adiciona questões como monitoramento e avaliação de impacto na geração de trabalho, ocupação e renda dos projetos, assim como o monitoramento de ‘vocações regionais’ e ações voltadas ao desenvolvimento local.

A Coordenadoria do Trabalho, também anterior à reorganização da SMTE, é incumbida de desenvolver, gerir, coordenar e avaliar projetos de capacitação e qualificação profissional, tendo como público-alvo pessoas em vulnerabilidade social – o que antes era feito pela Supervisão Geral de Qualificação (SGQ), que agora leva nome de Departamento de Qualificação Profissional<sup>18</sup> (dentro da CT). A novidade é que a Coordenadoria também é responsável por articular o Sistema Público de

---

<sup>18</sup> Mais detalhes no artigo 44º, 45º e 48º do Decreto nº 58.153, de 22 de março de 2018.

Emprego, Trabalho e Renda tendo em vista as 'tendências do futuro do trabalho no âmbito do Município'.

Os projetos de capacitação, que antes eram promovidos pela SQG, continuam ativos, uma vez que a mudança é sobretudo de denominação. Esses projetos são criados por meio de dois programas, o Programa Operação Trabalho (POT) e Bolsa Trabalho (BT).

O Programa Bolsa Trabalho abrange projetos de capacitação profissional para jovens de baixa renda<sup>19</sup> que tenham entre 16 e 29 anos, domiciliadas/os em São Paulo, e já tenham concluído o ensino médio ou estejam regularmente matriculados em algum curso do sistema nacional de ensino, mantendo presença mínima de 85% por mês. O valor do benefício pode variar entre os projetos, desde que seja de no mínimo 45% e no máximo 100% do salário mínimo vigente, contando com subsídio das despesas de deslocamento necessárias para o cumprimento das atividades e seguro de vida coletivo. Para usufruir do Programa, é necessário comprovar que está desempregada/o e não recebe seguro-desemprego ou não possui rendimentos brutos mensais de até metade do salário mínimo vigente, além de residir na cidade de São Paulo há mais de dois anos. Suas diretrizes envolvem o resgate da cidadania de seu público-alvo, facilitar o acesso aos cursos preparatórios pré-universitários (para contribuir no ingresso no ensino superior), viabilizar formação técnico-profissional, entre outros. Essas, e outras regras previstas na Lei nº 13.841/2004, abordam características normativas gerais do Programa Bolsa Trabalho.

Já o Programa Operação Trabalho (POT), regido pela Lei nº 13.689/2003, possui foco para o trabalhador desempregado e pertencente à família de baixa renda, maior de 18 anos e residente no Município de São Paulo, buscando fomentar a busca de ocupação e sua reinserção no mercado de trabalho por meio de atividades de capacitação ocupacional e de cidadania. Para participar, é necessário que comprove desemprego por mais de quatro meses - ou não ter, nos últimos 36 meses, mais de 3 meses de registro de trabalho na CLT - e não obter rendimentos brutos mensais

---

<sup>19</sup> Configura-se como pertencer a família cujos membros tenham rendimento bruto mensal *per capita* igual ou menor do que 50% (cinquenta por cento) do salário mínimo nacional vigente.

que ultrapassem metade do valor do salário mínimo vigente. A concessão financeira deve ser de no máximo um e meio salário mínimo e as atividades devem ter duração de até um ano – é possível prorrogar a participação no programa por mais doze meses, o que fica a critério da coordenação do Programa, sendo também necessária prévia aprovação das organizações envolvidas. Dentro do POT e do Programa Bolsa Trabalho há uma série de projetos vigentes<sup>20</sup>.

#### **4.2.2. Os Atores**

Para compreender melhor as medidas adotadas pela Prefeitura de São Paulo foram realizadas três entrevistas semi-estruturadas com diferentes atores relacionados à Secretaria do Trabalho e Empreendedorismo (SMTE), buscando entender, principalmente, como são feitas as políticas, desde as diretrizes que as norteiam até como funcionam seu monitoramento e avaliação.

A primeira entrevista, importante para entender o funcionamento da secretaria, foi realizada em outubro de 2017 com uma equipe formada por três pessoas responsáveis por diferentes áreas da SMTE, aqui chamadas de entrevistadas A, B e C. Desta forma, trata-se de uma exploração a respeito do ‘presente’ das políticas públicas de trabalho, emprego e renda da cidade de São Paulo.

A segunda ocorreu em novembro de 2017, com Eliseu Gabriel, vereador e presidente municipal do Partido Socialista Brasileiro (PSB). Eliseu foi secretário do trabalho duas vezes, a primeira entre janeiro de 2013 e março 2014, durante a gestão do governo Fernando Haddad, e a segunda mais recentemente, de janeiro a julho de 2017, já na gestão de João Dória - sua saída, segundo afirmou, foi devido à construção de um projeto partidário. A entrevista com Eliseu é importante pois permite entender a dinâmica da SMTE em duas gestões diferentes.

A terceira foi com a atual secretária do trabalho e empreendedorismo, Aline Cardoso, realizada em 11/12/2017 - conversa necessária para compreender o futuro das ações da SMTE.

---

<sup>20</sup> Verificar Anexo G - Quadro das Políticas Públicas da SMTE atreladas à Supervisão Geral de Qualificação.

Para fins de melhor compreensão, as entrevistas serão descritas com o propósito de apresentar o ‘passado’, ‘presente’ e o que podemos esperar para um ‘futuro’ próximo no que diz respeito ao funcionamento da Secretaria e os programas por ela executados.

No que se refere ao período de 2013/2014, quando o assunto foi desemprego, Eliseu compara sua primeira gestão com a última, apontando que ‘a situação estava completamente diferente’ e que este não era um tema para grandes preocupações. Para o vereador, foi ‘um período fértil, com muita gente dando emprego’ (referindo-se à intermediação de mão de obra, isto é, aos serviços que realizam o ‘match’ entre quem procura e quem oferece vagas de emprego). No referido período, o foco das políticas públicas foi o desenvolvimento local, na tentativa de gerar trabalho em lugares que não necessariamente o centro da cidade, aproximando o local de trabalho ao de moradia de grande parte dos cidadãos e cidadãs, tal como o investimento em ações de economia criativa e cursos de capacitação. Sobre métodos de análise das políticas e possíveis mudanças rumo a um melhor atendimento das demandas da população, não houve resposta muito clara.

Já quanto a 2017, Eliseu aponta que o desemprego na cidade de São Paulo estava ‘completamente diferente; o quadro está muito assustador, a crise é brutal’. Ainda que houvesse vagas sendo ofertadas pelo CATE, elas não eram preenchidas, o que foi justificado pelo entrevistado em face do maior nível de exigência por parte dos empregadores e conseqüente despreparo de boa parte das pessoas encaminhadas para as entrevistas, advogando a favor de maiores esforços no que diz respeito à qualificação profissional. Além disso, comentou sobre a incorporação da Coordenadoria de Segurança Alimentar e Nutricional (Cosan), responsável pela implementação de programas, projetos e ações, em Abastecimento e Segurança Alimentar e Nutricional, à Secretaria do Trabalho, o que, para ele é reflexo do corte de gastos que está ocorrendo - em sua gestão houve cortes de mais de 30%, mas em recursos e não em pessoal, salienta. Para Eliseu ‘mercado algum assume responsabilidade com os mais fracos’ e ‘em momentos de crise, o Estado precisa dar apoio, [pois] o mercado não vai’ - o que se distancia do que o entrevistado apresentou como o que rege a atual gestão: o ‘viés do empreendedor’, com a

prerrogativa de que o mercado arca com a disponibilização de trabalho para toda a sociedade.

Partimos agora para a entrevista realizada com a equipe da SMTE. Este contato trouxe a compreensão de que a maior parte dos projetos realizados surge a partir de demandas de terceiros (outras secretarias, organizações da sociedade civil, entidades da sociedade civil, dentre outros) - que passam a ser 'parceiros' da SMTE, se aprovado o projeto depois de passar por uma análise do Supervisor do Trabalho.

Quando as propostas são de outras Secretarias, a idealização e orçamento do projeto são totalmente parte do proponente, restando à SMTE a parte burocrática. Nestes casos, segundo C, as secretarias 'utilizam o POT como forma de viabilizar, por meio de bolsa, a presença dessas pessoas [beneficiários] numa qualificação'. A Coordenadoria de Desenvolvimento, órgão interno à SMTE, também é proponente de projetos, entretanto com foco específico em empreendedorismo.

Do lado da demanda da sociedade civil, um exemplo de concretização de política pública é o Bolsa Cursinho, projeto de bolsa-auxílio idealizado pelos cursinhos populares Uneafro e Mafalda, enquadrado dentro do Programa Bolsa Trabalho. À época da entrevista, foi dito pelos entrevistados que seria aberto um chamamento público para 'equalizar o processo' e garantir 'oportunidade para todos', referindo-se a abertura para que mais cursinhos populares participassem do programa (pois apenas o Uneafro e Mafalda estavam aptos para tal, já que foram responsáveis pela proposta). Entretanto, após uma rápida pesquisa no site da secretaria, o Bolsa Cursinho consta na lista de programas encerrados. A vigência do termo de cooperação do Programa Bolsa Cursinho, de acordo com o site da secretaria<sup>21</sup>, era de 27/11/2016 a 26/11/2017, o que demonstra que não houve outro contrato para dar continuidade à política.

Uma das maiores parceiras da SMTE é a Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS), pois há um intenso diálogo entre as políticas

---

21

<<http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/trabalho/cursos/qualificacao/index.php?p=203995>  
> Última verificação em julho de 2018.

públicas de trabalho, emprego e renda e as de assistência social - o que já era de se esperar já que o artigo 6º da Carta Magna enquadra trabalho enquanto direito social. Dessa forma, é a SMADS que encaminha os futuros beneficiários e beneficiárias das políticas de emprego, trabalho e renda para a SMTE, que regulariza o cadastro das pessoas nos programas escolhidos. A SMADS também acompanha o andamento da política e, caso ocorra algo (exp.: desistência), avisa a SMTE, que realiza o desligamento da/o usuária/o. Sobre os principais motivos pelos quais alguém se ausenta dos programas, um dos entrevistados comenta que 'geralmente é por conta dos usuários, que se ausentam do programa, desaparecem, alguns são usuários de drogas', dando a entender que o uso de drogas seria um dos motivos - por outro lado, algumas pessoas conseguem emprego e por isso deixam o programa, de acordo com os entrevistados. Além disso, segundo a regulamentação das políticas, após 3 faltas injustificadas no mês a pessoa pode perder o benefício. De acordo com A, há a possibilidade de inserir pessoas nas vagas que foram desocupadas quando trata-se do POT, o que não ocorre no Bolsa Trabalho devido ao cronograma de aulas da maioria dos projetos.

Os projetos geridos pela SMTE duram cerca de um ano e a equipe de entrevistados apontou que há interesse político em diminuir esse tempo para metade. Quando questionados do motivo para mudança, obtive como resposta: 'a pessoa quando entra no curso, só o fato de ficar um ano já deixa ela meio que acomodada, e assim, a qualificação que ela tem durante esse 1 ano é a mesma coisa se fossem 6 meses, não tem acréscimo, a grade é a mesma', tal como que, com políticas de seis meses de duração, haveria oportunidade de uma pessoa conhecer diversos segmentos (isto é, passar por diversos programas), o que aumentaria a probabilidade de entrar no mercado de trabalho, completou dizendo que 'a maior parte dos cursos de qualificação, Sesc, Senac, são de 160 horas, se encaixa[m] dentro de 6 meses'.<sup>22</sup>

Dito isto, busquei compreender as diretrizes político-ideológicas adotadas na gestão de João Dória, e, de acordo com os entrevistados, o (até então) novo prefeito buscou, principalmente, parcerias com empresas. Buscou-se também um maior

---

<sup>22</sup> Pelo site do Sesc, o curso com menor duração é o de Criação e Produção de Animações e Web Games, com 176 horas. Mas trata-se de um caso à parte, pois a maioria dos cursos eram de 800 horas, sendo a maior duração de 1200. Última verificação feita em fevereiro de 2018.

controle de metas (ambas as informações confirmadas em entrevista feita com E), embora, no dia da entrevista, não houvesse muita noção de quais metas seriam pensadas para as políticas da SMTE - foi apontado, também, que não há registros de dados que possam ajudar a analisar as medidas já tomadas pela secretaria.

A última entrevista, realizada com a atual secretária do trabalho, Aline Cardoso, permitiu olhar para o futuro da SMTE (ou, melhor, às pretensões para este futuro)

Aline apontou que o desemprego em São Paulo é grande, mas chamando atenção para uma visão macro de transformação do mercado de trabalho em que, para ela, parte dos empregos que existem atualmente não voltarão ao mercado mesmo com a retomada da economia - dando ênfase para a automatização da economia. Os palpites da secretária sobre quais desses empregos 'sumiriam' foram para as vagas de *call center* e de cobrador de ônibus.

Para a secretária, a SMTE 'não é uma secretaria de emprego, e sim de trabalho, e trabalho enquanto geração de renda' - para ela, até então, a secretaria trabalhou de maneira reativa a demandas externas (de outras secretarias e organizações da sociedade civil, como já foi apresentado neste trabalho). Dessa forma, os planos para 2018 envolvem a criação de um novo mecanismo de ação pautado na demanda de trabalho que olhe para as futuras profissões, já que Aline enxerga que 'as profissões de hoje são de ontem', atentando para possibilidades de trabalho mais 'promissoras' do que, necessariamente, postos de trabalhos formais. Dentro de uma 'formalidade flexível', a secretária citou os microempreendedores individuais, tal como a necessidade de começar um debate com a sociedade (para todas as classes e regiões) sobre as transformações ocorridas e possíveis inovações no mercado de trabalho, identificando 'nichos temáticos de atuação' por meio dos quais o poder público poderia intervir de acordo com as peculiaridades regionais e setoriais de cada 'nicho'. Para ela, a Reforma Trabalhista faz parte deste debate, sendo necessário criar um diálogo com a população para então formular as políticas adequadas. Além disso, há a pretensão de ampliar o perfil de beneficiárias/os dos programas oferecidos pela SMTE, fazendo referência aos MEIs.<sup>23</sup>

---

<sup>23</sup> Microempreendedores Individuais.

A entrevistada aponta que atualmente o Programa Operação Trabalho (POT), responsável por cursos de qualificação, é um ‘trampolim’ para voltar para o ‘mercado funcional’, suprimindo necessidades de renda básica. Entretanto, tratando-se do Bolsa Trabalho, é necessário ‘algum grau de reformulação’, para que esteja mais adaptado à realidade. Isso estaria dentro do que foi chamado de ‘quebra de paradigma’ das ações da Secretaria, que tem de se pautar na ampliação de possibilidades de cursos e geração de renda, mas sem esquecer das ações de qualificação (as principais medidas adotadas pela secretaria à época da entrevista).

Para ela, outra dimensão dessa mudança seria o redesenho do financiamento dos programas - que até então não recebiam recursos do setor privado - ao mesmo tempo em que deve existir uma conversa com esses agentes para a compreensão do tipo de profissional que as empresas necessitam (também foi apontada uma necessidade de ‘projetos de desestatização’ e ‘concessão aos mercados’). No que diz respeito à avaliação e monitoramento das políticas, foi confirmado que esses dados inexistem pois, até então, não faziam parte das preocupações da secretaria.

Se retomarmos a perspectiva bifocal de justiça proposta por Nancy Fraser, as medidas desenvolvidas pela ou em conjunto com a SMTE não possuem uma abordagem de revalorização de grupos subalternos - exceto pelo programa TransCidadania, que virou ‘vitrine internacional’ devido a seu ‘viés emancipatório no combate à vulnerabilidade social de travestis e transexuais [e transgêneros] da cidade de São Paulo’ (RAIAZAC, 2017).

## 5 - TransCidadania: uma política em disputa

Lançado em 29 de janeiro (data nacional da visibilidade e orgulho trans) de 2015, por meio do Decreto n.º 55.874, o ‘Projeto Reinserção Social Transcidadania’<sup>24</sup> surge como iniciativa atrelada ao programa de metas de 2013/2016 da gestão Haddad, relacionado ao nono objetivo, com foco à promoção de ‘uma cultura de cidadania e valorização da diversidade, reduzindo as manifestações de discriminação de todas as naturezas’, composto pela meta n.º61, que chamava atenção para ações duradouras de ‘combate à homofobia e respeito à diversidade sexual’. Em 16 de maio de 2018 a previsão legal que deu origem ao programa foi revogada por meio do Decreto n.º58.227, que passou a valer desde então. O novo decreto traz acréscimos às diretrizes do programa, estabelece um Comitê Intersecretarial para o acompanhamento, avaliação, implementação e propostas de aperfeiçoamento do Programa e institui o Mês da Visibilidade Trans (janeiro) no Calendário de Eventos da Cidade de São Paulo.

Há quem diga que trata-se de uma continuação do “POT LGBT”, programa criado na gestão Serra/Kassab, em 2008. Entretanto, não há menções a este respeito no Diário Oficial da Cidade de São Paulo, salvo em duas publicações do ano de 2014<sup>25</sup>, em que o “POT LGBT” aparece como pauta de reunião da Coordenadoria de Políticas LGBT. Ainda que não haja maiores registros governamentais a este respeito, em entrevista realizada com o atual coordenador da Coordenação de Políticas LGBTI, órgão vinculado à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC), foi descoberto que o “Programa Operação Trabalho LGBT (POT LGBT)” foi uma política pública que oferecia auxílio financeiro, curso de qualificação e encaminhamento escolar com foco em pessoas LGBT. Segundo o coordenador, ainda que abrangendo mais identidades, a maior parte das pessoas atendidas eram trans, uma vez que este grupo representa em maior número os LGBTIs em situação de vulnerabilidade social.

---

<sup>24</sup> A grafia inicial do programa (“Transcidadania”) foi alterada com o novo Decreto e esta pesquisa utiliza a escrita mais atualizada (TransCidadania).

<sup>25</sup> Em 15 de março e 23 de abril, na seção de Direitos Humanos e Cidadania.

Há ainda que salientar que o Programa Operação Trabalho foi lançado em 2003, sem escopo para população LGBTI ou qualquer uma de suas siglas. É de se estranhar que não haja maiores registros a respeito do POT LGBT, salvo em duas publicações do Diário Oficial, sete anos após sua criação (ou seja, já em outra gestão), esvaziado de conteúdo, uma vez que há apenas a menção de seu nome.

Assim, não é possível afirmar que o TransCidadania é continuidade do POT LGBT por dois aspectos: tanto porque falta clareza a respeito deste outro programa, o que impede de estabelecer maiores relações entre um e outro, e segundo porque, enquanto resultado de pesquisa, pode-se afirmar que o público-alvo do TransCidadania é delimitado exclusivamente para pessoas trans e travestis, o que não ocorreu no POT LGBT (o que explica o diferencial da iniciativa).

Na busca por referências de políticas públicas estrangeiras com foco na população trans, já que não havia em território nacional, Symmy Larrat, travesti que já foi coordenadora do Programa e hoje em dia é coordenadora da Rede de Enfrentamento à Violência contra LGBT da Bahia<sup>26</sup>, diz que a equipe responsável pela construção da política consultou a Organização das Nações Unidas (ONU) - e então descobriu-se que ainda não havia nenhuma medida governamental com este enfoque em qualquer lugar do planeta (FLEURY, 2016). Desta forma, o Programa TransCidadania foi construído seguindo o modelo *bottom up* de construção de política pública, a partir de uma série de debates e pesquisas entre militantes, gestoras/es e pesquisadoras/es do assunto.

O programa foi apelidado de maneira pejorativa como “bolsa travesti” por parte da mídia, tornando-se um jargão - tal como ocorreu com o kit anti-homofobia do Ministério da Educação (em 2010), que passou a ser chamado de “kit gay”. Atenta para a influência que a opinião pública exerce no avanço de políticas públicas, a área de comunicação governamental atuou de forma didática com profissionais da imprensa, ampliando e aprofundando repórteres sobre o entendimento de gênero e identidade de gênero, uma vez que, muitas vezes, falta compreensão dos temas LGBT, o que resultou em reportagens mais qualificadas e humanas (CONCILIO,

---

<sup>26</sup> Informação de fevereiro de 2018.

2017). Isso possibilitou que o programa passasse a ser enxergado como um *Business Insider* sob a noção de que “O TransCidadania pode mudar as vidas das trans” (CONCILIO, 2017). Este ocorrido demonstra um aspecto da disputa por reconhecimento que é travada quando identidade de gênero é politicamente pautada em função do grupo desfavorecido, isto é, daquele que é posto em condição de subalternidade devido ao cissexismo. Assim, pode-se entender que políticas públicas que tenham como escopo melhorar as condições de grupos na base da(s) hierarquia(s) da(s) diferença(s), sobretudo quando se trata de questões LGBTI, estão sujeitas a má receptividade da opinião pública, ao passo em que também podem representar uma guinada no universo simbólico em que estão inseridas.

As novas diretrizes do programa<sup>27</sup>, de acordo com o artigo 3º do Decreto nº 58.227/2018, são:

*I - a oferta de autonomia financeira, observadas as normas fixadas para o Programa Operação Trabalho - POT no Decreto nº 44.484 de 10 de março de 2004, de elevação de escolaridade, de qualificação profissional e de preparação dos beneficiários para o mercado de trabalho;*

*II - o desenvolvimento de ações voltadas ao enfrentamento do preconceito e da discriminação contra as travestis, as mulheres transexuais e os homens trans, respeitando-se, em qualquer situação, o uso do nome social, a identidade de gênero e a orientação sexual dessas pessoas, em conformidade com a Lei Estadual nº 10.948, de 5 de novembro de 2001, e o Decreto nº 57.559, de 22 de dezembro de 2016;*

*III - a capacitação e a sensibilização permanentes dos servidores públicos municipais para a oferta de atendimento qualificado e humanizado às travestis, às mulheres transexuais e aos homens trans, observados os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não revitimização;*

*IV - a formação cidadã em direitos humanos para o exercício da cidadania, participação popular e controle social.*

Coordenada pela CPLGBT, órgão vinculado à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania (SMDHC), a construção do TransCidadania envolveu também:

---

<sup>27</sup> Comparando estas provisões com as diretrizes do decreto que originou o Programa, o inciso primeiro apresenta-se como uma novidade.

- Secretaria Municipal de Educação
- Secretaria Municipal Desenvolvimento, Trabalho e Empreendedorismo<sup>28</sup>
- Secretaria Municipal de Políticas para as Mulheres<sup>29</sup>
- Secretaria Municipal da Saúde
- Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social

Hoje, as Secretarias de Assistência e Desenvolvimento Social, Saúde, Educação e de Trabalho e Empreendedorismo constituem o Comitê Intersecretarial, composto por um/a representante de cada uma das Secretarias - sendo que quem representa a SMDHC é a Coordenação de Políticas LGBTI - contando também com a participação da Secretaria Municipal de Mobilidade e Transportes.

Em abril de 2015, a SMDHC celebrou um convênio com a organização da sociedade civil 'KOINONIA - Presença Ecumênica e Serviço' no qual esta última ficou responsável pela "implementação, formação, monitoramento e avaliação das ações do Programa TransCidadania" em um período de 24 meses, de acordo com Ivan Batista. A OSC montou um curso de Direitos Humanos e Democracia, com o propósito de ressignificação pessoal das/os participantes, no que diz respeito a qual seu lugar no espaço social, para que se entendessem como cidadãs e cidadãos dignas/os e detentoras/es de direitos que devem ser respeitados tanto pelo Estado quanto pela sociedade - entendimento muitas vezes ceifados por inúmeros processos de violência e preconceito. No desenrolar do curso, convidados pela KOINONIA, outros grupos da sociedade civil participaram das ações desenvolvidas pelo programa, sendo eles: o Centro de Dança de São Paulo, UNEAFRO, Grupo de Estudos de Direitos e Sexualidade da Faculdade de Direito da USP (GEDS) e do Grupo Lampeoa. Podemos resgatar a dimensão psíquica da violência na construção da diferença e compreender, a partir de Honnet, que esta medida é um esforço para retomar e ressignificar um processo de autoconhecimento em que houve o desrespeito aos três componentes do reconhecimento social (amor, direito e

---

<sup>28</sup> Atualmente leva o nome de Secretaria Municipal do Trabalho e Empreendedorismo. Informação de março de 2018.

<sup>29</sup> Atualmente é a Coordenação de Políticas Para Mulheres, vinculado à Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania. Informação de março de 2018.

solidariedade), sendo de extrema importância para a (re)inserção social dos indivíduos.

Anteriormente à criação do Comitê, o TransCidadania já contava com ações intersecretariais para oferecer um apoio especial às escolas que recebiam as/os participantes, assim como a formação de uma equipe técnica multidisciplinar para acompanhar de perto as/os beneficiárias/os (psicologicamente), a elaboração de uma unidade de atendimento específica para a harmonização<sup>30</sup>, a criação da casa de acolhida Florescer e apoio especializado às escolas onde as mulheres e homens realizavam sua matrícula (MIRANDA, 2017). A Casa Florescer, localizada no Bom Retiro, é o primeiro Centro de Acolhida para Mulheres Travestis e Transexuais do Brasil - as 30 vagas são disponibilizadas, principalmente, para quem está em situação de rua, sendo que inicialmente 60% (correspondente a 18 vagas) foram destinadas a quem participava do TransCidadania.<sup>31</sup>

Silva (2011) relata que essa rede de serviços só foi possível devido à transversalidade característica do Programa. A transversalidade pode ser entendida como uma nova postura frente a realidades cuja complexidade não consegue ser abrangida pelas formas tradicionais de gestão (SILVA, 2011) que, no contexto das políticas públicas, viabiliza a integração e comunicação entre diferentes organizações. Assim, são levados em consideração os recursos e técnicas que cada um dos atores possui, tais como demandas, para que esses artifícios possam ser mobilizados de maneira conjunta (MIRANDA, 2017). No caso do TransCidadania, a transversalidade cumpriu com seu papel, já que não se reduz à mera inclusão de atores de maneira formal e burocrática, pelo contrário; a comunicação, integrada e multilateral, possibilitou fluxos de diálogo que convergiam para um interesse em comum, de forma bem orquestrada (MIRANDA, 2017).

---

<sup>30</sup> A escolha do termo 'harmonização' em vez dos mais conhecidos ('terapia hormonal', 'tratamento hormonal' e afins) é proposital e busca contribuir para uma linguagem que não forneça bases ao discurso da patologização das identidades trans.

<sup>31</sup> Informações retiradas de <<http://www.guiagaysaopaulo.com.br/1/n--sp-ganha-1-centro-de-acolhida-para-travestis-e-transexuais-do-brasil--06-04-2016--2497.htm>> e também de <<http://www.capital.sp.gov.br/noticia/prefeitura-abre-primeiro-centro-de-acolhida-para>> Acesso em fevereiro de 2018.

As atividades oferecidas pela 'rede' criada são variadas e orientadas à elevação de escolaridade, formação cidadã e qualificação profissional. Este último elemento é realizado em forma de parceria entre SMTE e SMDHC, por meio do Programa Operação Trabalho (POT) - encarregado pela concessão e manutenção das bolsas-auxílio<sup>32</sup> - que também sofreu alterações com a nova redação do TransCidadania. Ao seu artigo 2º (que diz que as atividades exercidas por seus/suas beneficiários/as serão realizadas junto aos órgãos e instituições públicas ou entidades privadas com os quais a SMTE firmar algum tipo de parceria, termo de cooperação ou convênio) fora acrescentado um parágrafo único que formaliza, praticamente nos mesmos termos, acordos entre a SMDHC e SMTE para o desenvolvimento de atividades das/os beneficiárias/os do Programa TransCidadania, com a observância das normas e diretrizes do POT. Desta forma, percebe-se que o Programa avança, no sentido de estreitar seu vínculo com um instrumento importante das políticas públicas municipais de fomento à empregabilidade e autonomia financeira de São Paulo.

Para participar do Programa TransCidadania as/os participantes devem, ademais de enquadrarem-se no perfil definido pelo POT, dispor de trinta horas semanais (seis horas diárias) para realizar as atividades oferecidas. No que diz respeito à elevação escolar (voltada para o término do ensino fundamental e médio), alguns/mas participantes são direcionados a escolas regulares e outros/as para Centros Estaduais de Educação de Jovens e Adultos (CEEJA). A escolha das escolas ocorre por um critério de preferência de localização, levando em consideração onde as mulheres e homens trans moram. Outro ponto importante é que as escolas selecionadas receberam um curso de sensibilização focado em direitos civis, humanização e uma aproximação, para os profissionais da escola, sobre o cotidiano de pessoas trans - buscando, assim, tornar o ambiente escolar o menos opressivo possível a essas pessoas, para que o abandono escolar possa se tornar uma realidade superada.

As atividades também envolvem oficinas que vão desde o desenvolvimento de habilidades requeridas por parte de empregadoras/es do mercado de trabalho

---

<sup>32</sup> Não confundir o fato de que o auxílio financeiro ofertado pelo TransCidadania é proveniente do POT com a discussão já apresentada entre 'POT LGBT' e TransCidadania.

formalizado até elaboração de currículos, como se portar durante entrevistas de emprego, dentre outras. Ao final do ciclo de dois anos, elas/eles são encaminhadas/os a empresas que possuam convênios e parcerias com a Prefeitura de São Paulo para a realização de estágio, que terá a duração de seis meses. Contudo, o modelo de contratação adotado é criticado por Fleury (2016) por tratar-se de estágio em empresas terceirizadas<sup>33</sup>, modalidade que ‘não raro, ofende o patamar civilizatório mínimo estabelecido pelo direito fundamental ao trabalho digno’. O autor chama atenção, também, para o objetivo do TransCidadania, que, para ele, não se resume ao preparo e inserção no mercado de trabalho formal, mas consiste sim na possibilidade do pleno exercício da existência humana digna e cidadã.

Ao todo, em 2015, foram 100 pessoas beneficiadas, e a bolsa era de R\$ 827,40. Já em 2016, devido ao sucesso da política, 200 pessoas participaram do programa e a bolsa aumentou para R\$ 924,00.

Em 2017, primeiro ano do Governo Dória, reduziu-se a quantidade de vagas ofertadas - o que foi amplamente criticado por militantes - e a bolsa passou para R\$ 983,55. Na entrevista realizada, o coordenador de Políticas LGBTI explica a situação apontando que em 2016 houve um aumento no valor da bolsa que não estava previsto no orçamento, e, para sanar o reajuste, as bolsas oferecidas passaram para 175 no ano seguinte. Segundo o entrevistado, no início de 2018 o valor da bolsa permaneceu e a quantidade de bolsas ofertadas voltou para 200. ‘Até o final do ano aumenta para 230’ – o plano de governo conta com o provimento de 300 bolsas até o fim da gestão. Atualmente<sup>34</sup>, de acordo com as informações disponíveis no site da prefeitura, o valor do auxílio mensal é de R\$ 1.001,70 e são 130 pessoas contempladas pelo programa.

No texto do Programa de Metas de Dória consta que houve a inserção de 50 beneficiárias/os no mercado de trabalho, entretanto, não é possível concluir a qual período de tempo esse número diz respeito (se desde a criação do programa ou desde 2017, por exemplo). Segundo o coordenador entrevistado, as principais vagas são do setor alimentício, têxtil e de prestação de serviços.

---

<sup>33</sup>Prestadoras de serviços à Prefeitura.

<sup>34</sup> Informação de junho de 2018.

A forma como a política é gerida também mudou: o que antes era feito pela Kononia, desde janeiro de 2017 é feito de forma descentralizada em cada Centro de Cidadania LGBTI (CCLGBTI) da cidade, unidades geridas em parcerias com organizações não governamentais. Para o entrevistado, isso representa uma melhora na qualidade do atendimento, tratando-se também de uma questão de direito à cidade, na medida em que as beneficiárias e beneficiários podem ter um atendimento mais próximo de sua casa e assim ‘viver sua região’, contando com o exercício de ‘sensibilização nos extremos’ da cidade. Ao falar sobre a relação com as empresas no que diz respeito à empregabilidade das pessoas T, o entrevistado comenta que ‘(...) a dificuldade ainda é grande, mas há evolução’.

Para compreender melhor como funciona o programa hoje em dia, dada a descentralização da gestão do programa, entrevistei as coordenadoras e coordenadores dos Centros de Cidadania LGBTI da zona leste e da região central da cidade. Atualmente são quatro centros espalhados por São Paulo (região central, zona leste, sul e norte), cada unidade é ‘batizada’ em homenagem a alguém que tenha sido assassinada/o por crime LGBTIfóbico<sup>35</sup>.

Os centros atuam a partir de dois eixos: defesa dos direitos humanos (por meio de atendimento a vítimas de violência, apoio jurídico, psicológico e de serviço social) e promoção da cidadania LGBTI (sensibilização de servidoras/es públicas/os e comunidade em geral sobre questões LGBTI por meio de debates, palestras, entre outros).

No Centro de Cidadania LGBT Luis Carlos Ruas (da região central), gerida pela Associação Rede Cidadão Multicultural, pude conversar com o coordenador e a articuladora social da unidade, bem como a coordenadora pedagógica. Já na unidade Laura Vermont (zona leste), gerida pela Associação Cultural e Educacional Dinamite, foi possível entrevistar a coordenadora e a psicóloga. Tal multiplicidade de vozes permitiu o contato com diferentes visões e posicionamentos sobre o

---

<sup>35</sup> Luana Barbosa dos Reis (zona norte), Luiz Carlos Ruas (consolação), Laura Vermont (zona leste) e Edson Neris (zona sul).

programa TransCidadania e a empregabilidade de pessoas transgênero, transexuais e travestis.

As primeiras mudanças percebidas pós-descentralização são sobre o repasse orçamentário recebido pelos centros. De acordo com as entrevistadas, antes havia uma verba específica para as atividades do TransCidadania e outra para a manutenção e atividades do Centro, enquanto hoje as unidades recebem uma mesma verba para gerir as mesmas responsabilidades. As principais consequências disso foram percebidas na folha de pagamento de oficineiras/os do TransCidadania, o que fez com que os Centros dependam de trabalho voluntariado.

Neste quesito, nas duas conversas realizadas, foram apontadas as desigualdades regionais às quais os Centros estão submetidos - 'a região central tem possibilidades que não chegam na periferia'. Desta forma, os próprios profissionais da unidade consolação suspeitam que ela dispõe de maior disponibilidade de trabalho voluntário do que outras unidades. Há também disparidade de oferta de trabalho ao redor dos CCLGBTI, pois a maior parte de empregadores/as ficam no centro da cidade. Para as entrevistadas da unidade Laura Vermont, existe diferença inclusive na relação do CCLGBTI com a comunidade a sua volta, já que, para elas, o conservadorismo é mais presente em contextos periféricos.

Sobre a descentralização administrativa em si, não há consenso. De modo geral, percebe-se um ganho em 'desterritorializar e descentralizar' o funcionamento do programa para a cidade como um todo, assim como um aumento no que foi chamado de 'qualidade de execução' e 'qualidade humana', isto é, o atendimento e acompanhamento. Mas é mantida a crítica ao corte no repasse e também à forma como foi feita a mudança, pois, para a maior parte destes agentes, a cooperação e intersetorialidade entre vários entes da administração pública foram deixadas para trás. Entretanto, há quem veja que trabalhar em rede é uma dificuldade que as secretarias (enquanto organizações e, desta forma, compostas por pessoas) enfrentam de modo geral.

Na avaliação da articuladora social da unidade Luis Carlos Ruas, o Programa gira em torno de duas grandes promessas: elevação escolar e inserção profissional,

relacionadas a duas instituições em crise no mundo contemporâneo: escola e emprego (mercado de trabalho).

Para ela, 'a escola tem problemas sociais muito sérios' e 'deveria ter um assistente social em todas as escolas' para se pensar em formas de lidar com as inúmeras situações que eclodem em ambiente escolar devido a relações de gênero, raça, identidade de gênero, sexualidade, religião, classe, etc. Quanto ao mercado de trabalho, comenta que 'já é difícil pensar empregabilidade para pessoas de 20 anos' e que 'uma pessoa de 50 anos no mercado hoje, cis ou trans, com formação ou sem, já não serve para o mercado'. É consenso entre as entrevistadas que empregabilidade no país é um obstáculo que se agrava quando se pensa em pessoas T. Para a coordenadora do CCLGBTI da zona leste, este é o principal desafio do TransCidadania, pois 'como preparar em 2 anos [para o mercado de trabalho] sendo que muitos chegam aqui parados na 5ª série?' – trazendo à tona uma discussão que remonta à missão do Programa.

Uma das entrevistadas observa que a trajetória de vida de pessoas T é marcada pela 'descontinuidade de relações sociais, que são importantes para conseguir emprego e [também para a] trajetória de vida [como um todo]'. Isso se dá de maneira violenta, com a perda de vínculos familiares, escola, documentos, com a falta de segurança e saúde (sobretudo no que diz respeito a hormonização auto aplicada e uso de silicone industrial, por exemplo), e até mesmo tráfico de pessoas. Além disso, aponta que a escola e o mercado de trabalho possuem disciplinas corporais próprias, ensinadas no cotidiano da vida social e 'perdidas' por quem é, de alguma forma, marginalizado/a dessas (e outras) instituições. Assim, para ela, essas pessoas 'estão construindo novas disciplinas, construindo suas disciplinas', o que reforça o aspecto ressignificador do auto-conhecimento para a inserção e reconhecimento social.

De modo geral, fica evidenciada a discussão sobre qual deve ser a missão do TransCidadania: empregabilidade, elevação escolar ou recuperação de trajetória de vida e combate à vulnerabilidade? Ainda que pareçam complementares, dado o período de 2 anos de duração do Programa, tornam-se demandas difíceis de conciliar, o que nos leva a outro aspecto levantado durante as conversas: de modo

geral, as entrevistadas percebem que existe certa pressão para que ‘números e resultados’ sejam gerados, ‘como é próprio de toda e qualquer política pública para que seja considerada grande’, comenta uma delas. Isto é, para que existam ‘resultados’ (como quantidade de beneficiárias/os empregadas/os após terem passado pelo programa) é válido incluir pessoas T de classe média, com maior apoio familiar e menor (ou nenhuma) vulnerabilidade? Qual a melhor definição a ser considerada para se pensar em resultados do TransCidadania? Assim, para as entrevistadas, ao questionar quais os resultados do programa, deve existir um olhar atento à complexidade da(s) realidade(s) por trás de sua implementação. ‘Talvez não tenhamos grandes números, mas grandes dificuldades para serem vencidas’, comenta uma delas.

Ainda assim, em março de 2018 houve a contratação de seis beneficiárias/os do programa pela Pinacoteca do Estado de São Paulo<sup>36</sup>, dentre outras parcerias firmadas com empresas (envolvendo cursos de qualificação e workshops, por exemplo). Há, também, contratações denominadas ‘vivências’ em serviços municipais, experiência profissional muito próxima a um estágio, voltadas para quem está concluindo o ensino médio, com duração de 6 meses. Trata-se de uma iniciativa do Departamento de Políticas para LGBTIs. Atualmente, no centro de cidadania LGBT da Zona Leste, há 7 mulheres trans que já terminaram a vivência, mas não se efetivaram, e 5 que estão em vivências (maioria realizada nos Centro de Referência e Assistência Social - CRAS).

## 6 - Provocações

Por fim, trago apontamentos sobre a temática das políticas públicas de promoção de autonomia financeira e empregabilidade a partir das entrevistas realizadas, tomando a Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo (SMTE) como o órgão responsável por essas políticas na cidade de São Paulo, ao mesmo tempo em que apresento observações sobre o Programa TransCidadania e a forma como ele se relaciona com esta teia de serviços.

---

<sup>36</sup>Fonte <[http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos\\_humanos/lgbt/noticias/?p=251186](http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbt/noticias/?p=251186)> Acesso em abril de 2018.

Como já foi apresentado, as definições que compõem a tríade 'emprego, trabalho e renda' estão em constante mudanças e tornam-se uma área cinzenta em termos de significação e aplicabilidade de projetos. Isso ocorre pelas próprias transformações das formas de trabalho em contexto global e das peculiaridades características da América Latina neste quesito. Pode-se concluir que a Reforma Trabalhista é um sinal de que o Brasil tem seguido as tendências de flexibilização e precarização do trabalho. Da mesma forma, a nova postura da SMTE busca alinhar a Prefeitura de São Paulo aos 'novos sentidos do trabalho', cenário no qual, em vez de 'trabalho e emprego', o termo usado é principalmente (re)inserção produtiva, com o objetivo principal de propiciar autonomia financeira<sup>37</sup>.

Assim, há uma mudança na atuação da SMTE não apenas por motivos político-ideológicos, mas também devido a mudanças de ordem macroeconômica. Também é possível perceber a própria noção de trabalho formal *versus* informal e das formas de trabalho 'atrasadas' (as que 'deixarão de existir') *versus* modernas. Pode-se dizer que o setor moderno da economia usa o setor arcaico de uma forma contraditória, mas funcional à sua manutenção e desenvolvimento, em que a contradição, tida como evidência da incompatibilidade entre os polos, é parte essencial para a sua existência (SILVA, 2005). Neste sentido, fica mais nítido o entendimento de que se trata de uma questão econômica de ordem estrutural.

Outro ponto a ser considerado é que boa parte das iniciativas são voltadas para qualificação profissional, ou seja, tomam como premissa que a falta de emprego é decorrente da baixa qualificação profissional das trabalhadoras e trabalhadores, premissa que pertence à economia clássica e que não se sustenta desde as transformações ocorridas na Europa de 1990 (GORZ, 1995).

É válido repaginar o conceito de políticas ativas de mercado relacionadas à qualificação profissional. Tendo em vista que durante o trabalho de campo foi

---

<sup>37</sup> Cabe dizer que, para Gorz (1995), a massificação de 'empregos terciários, precarizados e com baixos salários' trata-se menos de independência e liberdade de quem trabalha e mais do poder que os patrões adquirem ao terem se apropriado das reduções da jornada de trabalho como mecanismo que reforça seu poder; desta forma, o autor demonstra que o que impera é o 'desemprego parcial não indenizado' - já que, com a precarização, há a tendência de até mesmo as/os trabalhadoras/es permanente serem substituídas/os por temporárias/os.

constatado que, em São Paulo, a Secretaria de Assistência Social é hoje a maior parceira da Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo, e que a Constituição Federal define o trabalho como um direito social, é possível afirmar que, em São Paulo, as políticas ativas de emprego, trabalho e renda de profissionalização têm assumido um caráter diferente do tradicional, já que programas passam a assumir um caráter de assistência social - no sentido que as iniciativas não dão conta da (re)inserção profissional de seus/suas beneficiários/as. No limite, este sempre foi o papel das políticas de emprego, trabalho e renda que proporcionam bolsas-auxílio (o que não é ruim, como alguns/algumas podem imaginar), dado que mudanças significativas na empregabilidade da maioria da população estão mais relacionadas a estruturas macroeconômicas que geram o desemprego que acomete sobretudo a parcela mais pobre da população, reduzindo a capacidade redistributiva das políticas de fomento a renda.

Assim, reforça-se que estas são medidas paliativas no que diz respeito ao aumento da empregabilidade - ainda que 'encaixem bem' do ponto de vista da assistência social.

Sabendo disso, exigir resultados do Programa TransCidadania quanto a inserção profissional fica ainda mais difícil, sobretudo porque existem diferentes visões e expectativas dentro do próprio governo a respeito de qual deveria ser o foco do programa. Isto é, se políticas que têm por objetivo fomentar a empregabilidade da população economicamente vulnerável não obtêm grandes feitos devido aos limites estruturais aos quais estes programas estão sujeitos, quando observado o recorte da identidade de gênero a situação adquire um segundo obstáculo: as dificuldades de inserção profissional impostas pela hierarquização das diferenças no mercado de trabalho, aqui denominada cismatização. Há ainda divergências internas quanto ao objetivo do Programa - se elevação de escolaridade ou emprego - fator que se apresenta como uma disputa por sobreposição de um destes aspectos em vez de que seja adotada uma perspectiva bifocal, tal como na visão de justiça social de Nancy Fraser, em que as dimensões da redistribuição e do reconhecimento não conflitam. Isto ocorre porque, ainda que sejam complementares, a durabilidade do programa (de no máximo dois anos para cada beneficiário/a, tal como é para outras políticas associadas ao POT) impede que os dois objetivos sejam cumpridos

juntamente, tendo em vista as constatações já feitas sobre a dupla exclusão, resultante da interação de duas dinâmicas estruturais, a que travestis, transexuais e transgêneros estão sujeitos/as.

Ao longo da pesquisa, uma das alternativas cogitadas para que se aumentasse a empregabilidade fornecida pelo TransCidadania foi uma mudança na seleção das beneficiárias (exp.: pessoas com maior nível de escolaridade, ou seja, com um currículo mais provável de ser convocado pelos/as empregadores/as), ideia que parecia ainda embrionária. Contudo, neste cenário o programa se descaracterizaria - e não apenas por motivos ideológicos, mesmo que estes sejam importantes. Assumindo que as políticas ativas de emprego, trabalho e renda no geral possuem baixa eficácia (como aponta a literatura) faz pouco sentido alterar a seleção do Programa para a obtenção de 'resultados'. Além disso, é necessário respeitar os critérios adotados pelo POT, já que o TransCidadania está vinculado a ele. Ainda que fosse possível realizar uma mudança no perfil das participantes com o objetivo de gerar 'resultados', teríamos uma situação em que o próprio Estado estaria orquestrando o discurso da diversidade em função de marketing político, isto é, pouco preocupado com o poder transformador de mudança de trajetórias que o TransCidadania pode ter, esvaziando as dimensões de reconhecimento e redistribuição já discutidas.

Não devemos, entretanto, confundir este cenário com outro possível - que poderia ser realizado caso houvesse informações básicas a respeito das beneficiárias e beneficiários do Programa (exp.: idade, raça, cidade natal, sexualidade, nível escolar, entre tantos outros). A falta dessas informações torna ainda mais difícil situar esses sujeitos e lidar com suas demandas individuais e de grupo, tornando a busca por recuperação de trajetória, dignidade e cidadania quase em um 'tiro no escuro' - perdendo também a possibilidade de considerar dinâmicas decorrentes de interseccionalidades dos marcadores sociais da diferença.

Sobre isso, pode-se afirmar que o decreto fundante do TransCidadania trouxe uma modificação valiosa para os censos de caráter qualitativo da Política Municipal de Atendimento à População de Rua na Cidade de São Paulo (Lei nº 12.316/2001): foram adicionadas classificações referentes à identidade de gênero e orientação

sexual, com o objetivo de fornecer suporte para a elaboração de políticas públicas para LGBTIs. Trata-se de uma postura institucional que reconhece tanto a identidade de gênero quanto a orientação sexual como marcadores sociais (respeitando a distinção entre eles), o que corrobora com parte da elaboração intelectual desta pesquisa, e que deve ser expandida para censos qualitativos e quantitativos não apenas de órgãos governamentais (mas sobretudo por eles), reconhecendo também marcadores relacionados à raça, classe e gênero (sem, entretanto, confundir identidade de gênero com gênero). Falta, agora, o próprio TransCidadania se pensar nesses termos.

Por outro lado, a falta de dados não é característica reservada ao Programa TransCidadania. Nesta pesquisa, um dos pontos que se sobressaem é a ausência de dados de acompanhamento das iniciativas de fomento à autonomia financeira e feitas em São Paulo, aspecto negativo tanto para quem gere estes serviços quanto, e principalmente, para quem os usufrui.

Ainda que seja um desafio aplicar indicadores de resultado, dada a grande área cinzenta conceitual entre ocupação, trabalho, bico, etc., a falta de dados (sobre o perfil de beneficiários/as, por exemplo) prejudica tanto o setor público em termos de planejamento, monitoramento e avaliação dessas ações, quanto maiores estudos sobre o tema - sobretudo se for levado em consideração que já existem indicadores idealizados para serem aplicados às políticas públicas de trabalho, emprego e renda. Machado e Neto (2011) propõem medidas de eficácia tanto para ações de intervenção ativa quanto passiva realizadas pelo Sistema Nacional de Empregos (SINE). Para medir a eficácia das ativas, os autores sugerem que se observe o grau de atratividade (total de trabalhadores que procuram os postos de atendimento sobre total de trabalhadores demitidos), 'matching' (total de trabalhadores colocados por causa dos postos de atendimento / total de trabalhadores inscritos pelo SINE) e abrangência dos programas (total de trabalhadores colocados pelo SINE sobre total de trabalhadores admitidos). Para ações passivas, a proposta é mensurar a taxa de habilitação (total de trabalhadores segurados sobre total de trabalhadores requerentes) e cobertura (total de trabalhadores segurados sobre total de trabalhadores demitidos sem justa causa), assim como a capacidade de contribuir

para reposição da renda de seu público alvo (valor médio recebido sobre valor da demissão).

Além do mais, a ausência de dados dos projetos executados pela SMTE demonstra a baixa importância política que essas medidas possuem dentro do Município de São Paulo - o que pode ser interpretado até mesmo como sintoma da sua baixa eficácia, considerando que iniciativas governamentais de emprego, trabalho e renda de modo geral possuem pouca eficácia (SOUZA, 2016; ARAUJO, 2016, POCHMANN, 1998).

Monteiro (2017) ressalta que sistemas de avaliação são importantes instrumentos para os processos de aprendizagem governamental, já que o *feedback* obtido pela organização fornece informações a respeito do ambiente interno e externo a ela, permitindo a identificação de pontos críticos para a melhoria dos serviços prestados, o que pode envolver tanto questões administrativas quanto de comportamento e valores desenvolvidos. Também é fundamental considerar que:

Volume e formas do desemprego, ao lado do perfil dos trabalhadores desocupados, seriam bons indicadores para localizar e descrever aqueles grupos sociais com menores chances de inclusão. (...) Porque só assim seria possível dimensionar o hiato entre características pretendidas pelos empregadores e “ativos” de qualidades efetivamente possuídos pelos que demandavam trabalho. Sem isso, ademais, seria impossível formular políticas – governamentais, sindicais e empresariais – com vistas à empregabilidade. (GUIMARÃES, 2002)

Por consequência, temos uma perda do potencial redistributivo das políticas públicas de fomento à renda da cidade de São Paulo. Desta forma, a falta de um banco de dados que se traduza em informações úteis para a constante melhora dos serviços públicos da área prejudica a análise de quais ações possuem maior ou menor impacto na empregabilidade das pessoas assim como dificulta uma análise que considere o peso de diversos marcadores sociais e suas interseccionalidades nestes resultados, fazendo com que não exista uma perspectiva atual de planejamento estratégico para atuais políticas públicas de (re)inserção produtiva.

Cabe, ainda, acrescentar que os serviços públicos de promoção de autonomia financeira de modo geral poderiam aprender com o caso do TransCidadania no que

diz respeito à instrumentalização de medidas que lidem ao mesmo tempo com questões próprias da esfera da redistribuição financeira e do reconhecimento social, e acrescentarem a observância de recortes sociais - o que pode ser entendido como uma ação de caráter afirmativa.

## 7 - Conclusões

Um dos pontos que mais chama atenção no Programa TransCidadania é sua abordagem multifacetada, isto é, a busca pelo resgate da dignidade humana, elevação escolar e inserção profissional de travestis, transexuais e transgêneros em situação de vulnerabilidade social. Desta forma, é uma política pública que age tanto na esfera da redistribuição quanto na do reconhecimento.

Na perspectiva da empregabilidade, a política enfrenta um desafio duplo para a inclusão de trabalho de suas beneficiárias e beneficiários: o limite próprio das políticas públicas de emprego, trabalho e renda somado aos entraves da empregabilidade da população T. Isso porque identidade de gênero é um marcador social da diferença que age no mercado de trabalho (e também antes dele, com exclusão do espaço familiar e escolar) não apenas definindo o cargo/função desempenhado (relacionados principalmente a serviços gerais e de limpeza, auxiliar de produção, trabalho sexual, salão de beleza, telemarketing ou cozinha), mas também as condições deste trabalho - sujeito a discriminação, preconceito, violência.

De modo geral, a cidade de São Paulo não tem dados que permitam mensurar os resultados das políticas públicas de emprego, trabalho e renda, nem informações básicas sobre seu funcionamento (exp.: perfil das/os beneficiárias/os, perspectiva dessas pessoas acerca dos programas em que estão inseridos, entre outros) - fato aplicado também ao TransCidadania. Da mesma forma como outras iniciativas relacionadas à Secretaria Municipal do Trabalho e Empreendedorismo, é necessário que sejam elaboradas e disponibilizadas maiores informações a respeito do funcionamento do TransCidadania, considerando vetores como marcadores sociais de diferença - em função disso, futuras análises e melhorias podem ser elaboradas contemplando as interseccionalidades presentes em seu público-alvo.

Além disso, foi constatado que as mudanças no mundo do trabalho, e também na definição de emprego, estão causando verdadeiras quebras de paradigma para a Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo (SMTE), que está pensando suas ações sob novos termos. Neste cenário, o Programa TransCidadania pode ser

uma referência para mudanças nos programas e projetos empenhados pela SMTE enquanto uma experiência de política pública baseada em lógicas de reconhecimento e redistribuição, tendo em vista seus limites e potencialidades.

## 8 - Referências Bibliográficas

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais. Mapa dos Assassinatos de Travestis e Transexuais no Brasil em 2017. Brasil, 2018.

ARAUJO, Leonardo de; Mayne Santos de Oliveira. "Políticas Públicas de Emprego no Brasil: apontamentos entre a Era Vargas e o Neoliberalismo." Revista Foco 8.2 (2016).

AZEREDO, Beatriz; RAMOS, Carlos Alberto. Políticas públicas de emprego: experiências e desafios. Planejamento e políticas públicas, 2009.

BAGAGLI, B. P. Cisgeneridade e silêncio. Transfeminismo.com: [s.n.], 2014. Disponível em: <<https://transfeminismo.com/cisgeneridade-e-silencio/>>.

BAGGIO, Maria Carolina. DA RELAÇÃO ENTRE PESSOAS TRANSGÊNERAS E A ORGANIZAÇÃO novos sujeitos para os estudos sobre diversidade organizacional. FEA USP. SP. 2016.

BARBOSA, Daniele; OLIVEIRA, Kátia. A TRANSCIDADANIA E O DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO. Grupo de Trabalho 09 - Transcidadania e Direitos Humanos; IX Encontro da ANDHEP, 2016.

BUTLER, Judith. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do "sexo". O corpo educado: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

CARVALHO, Evelyn Raquel. Eu quero viver de dia": uma análise da inserção das transgêneros no mercado de Trabalho. SEMINÁRIO FAZENDO GÊNERO, v. 7, 2006.

COELHO, Caia. Um paralelo crítico entre a trajetória de gênero e de cisgênero. Brazil.transadvocate.com: [s.n.], 2017. Disponível em: <<http://brazil.transadvocate.com/sexo/um-paralelo-critico-entre-a-trajetoria-de-genero-e-de-cisgenero/>>

CONCILIO, Isabela Leite, AMARAL, Marcos, SILVEIRA, Paula Morena. Transcidadania: Práticas e Trajetórias de um Programa Transformador. 2017. KOINONIA Presença Ecumênica e Serviço São Paulo; Prefeitura de São Paulo. São Paulo, Brasil. 2017.

DIEESE. PAÍS SEGUE Mergulhado em crises política e econômica, remédio que o governo quer usar só aprofunda problemas do país. BOLETIM DE CONJUNTURA, nº 11. Julho de 2017

FLEURY, Flávio Malta. O Programa TransCidadania como exemplo de política pública promotora da cidadania e do direito fundamental ao trabalho digno das pessoas trans. 2016. 102 f. Monografia (Bacharelado em Direito)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FRASER, Nancy. A justiça social na globalização: redistribuição, reconhecimento e participação. Revista crítica de ciências sociais, v. 2012, n. 63, p. 07-20, 2012.

Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados (SEADE). PESQUISA DE EMPREGO E DESEMPREGO NA REGIÃO METROPOLITANA DE SÃO PAULO - PED. Boletim Técnico, nº 402. São Paulo, 2018.

GORZ, André. Quem não tiver trabalho, também terá o que comer. Estudos avançados, 1990, vol. 4, no 10, p. 211-228.

GUIMARÃES, Nadya Araujo. Por uma sociologia do desemprego. Red Revista Brasileira de Ciências Sociais, 2000.

HARVEY, David; SOBRAL, Adail Ubirajara. Condição pós-moderna (páginas 97-109). Edições Loyola, 1992.

HERZER, André (Sandra) Mara; SUPPLY, Eduardo Matarazzo. A queda para o alto. Vozes, 2007.

JOHNSON, Allang. Dicionário de Sociologia: guia prático de linguagem. Tradução. Ruy Jungman; consultoria, Renato Lessa. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997.

KAFFER, Karen Ketlin et al. A TRANSEXUALIDADE E O MERCADO FORMAL DE TRABALHO: PRINCIPAIS DIFICULDADES PARA A INSERÇÃO PROFISSIONAL. In: Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. 2016.

LEONARDO, Rafaela Cotta, ATHAYDE, Thayz, POCAHY, Fernando Altair. O Conceito de Cisgeneridade e a Produção de Deslocamentos nas políticas feministas contemporâneas. V Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades – 10 anos. Universidade do Estado do Rio de Janeiro

LUCAS, Douglas Cesar; OBERTO, Leonice Cadore. Redistribuição versus reconhecimento: apontamentos sobre o debate entre Nancy Fraser e Axel Honneth. Revista de Estudos Constitucionais, Hermenêutica e Teoria do Direito, v. 2, n. 1, p. 31-39, 2010.

MACHADO, Danielle Carusi; HALLAK NETO, J. Políticas ativas e passivas de mercado de trabalho: panorama atual. Centro de Estudos sobre Desigualdade e Desenvolvimento-CEDE. Texto para Discussão, 2011, no 39.]

MENDES DOS SANTOS, M.; MOTA CHAVES, E.. Não-binariedade, Teoria Queer, e o direito ao reconhecimento da identidade de gênero. IX SEMINÁRIO INTERNACIONAL DE DIREITOS HUMANOS DA UFPB, Brasil, out. 2016.

MICHETTI, Miqueli. O discurso da diversidade no universo corporativo: “institutos” empresariais de cultura e a conversão de capital econômico em poder político. Revista Semestral do Departamento e do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da UFSCar, v. 7, n. 1, p. 119, 2017.

MIRANDA, Michele B., MACHADO, Jorge. Transversalidade na Prática em Política Pública: a implementação do Programa TransCidadania em São Paulo. In Pereira. D. (Ed.) Mudanças Sociais e Participação Política. Estudos e Ações Interdisciplinares. São Paulo: Annablume, 2017.

MONTEIRO, Doraliza Auxiliadora Abranches; RIBEIRO, Elizabeth Matos. Avaliação de políticas públicas como indutora de aprendizagem: percepção de gestores estaduais do Programa Bolsa Família. RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia, p. 105-130, 2017.

MOURA, Renan Gomes de. Políticas Públicas como ferramenta de equidade entre (Trans) gêneros no mundo do trabalho. Cadernos UniFOA, Volta Redonda, n. 29, p. 77-87, dez. 2015.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei; SILVA, Maria Liduína de Oliveira. Farewell to work? Twenty years later... Interview with Ricardo Antunes. Serviço Social & Sociedade, 2015, no 124, p. 773-799.

NONATO, Julianna. Travesti ou Transexual? Categorias Identitárias no Movimento LGBT brasileiro. Medium.com/@giunonato: [s.n], 2018. Disponível em: <https://medium.com/@giunonato/travesti-ou-transexual-7a09045bf5e8>.

- OLIVEIRA, Manoel Rufino David de et al. Despatologização das vivências trans: o impacto da abolição do diagnóstico de gênero nos direitos das pessoas trans. 2017.
- PALHA, Amanda. TRAVESTI x MULHER TRANSEXUAL — afinal, qual a diferença?. Medium.com/@amanda.palha: [s.n], 2017. Disponível em: <<https://medium.com/@amanda.palha/travesti-x-mulher-transsexual-afinal-qual-a-diferen%C3%A7a-1167c8507e06>>.
- PINTO, Celi Regina Jardim. Nota sobre a controvérsia Fraser-Honneth informada pelo cenário brasileiro. Lua nova: revista de cultura e política. São Paulo. N. 74 (2008), p. 35-58, 2008.
- POCHMANN, Marcio. Desafios e limites das políticas de emprego no Brasil. Ensaios FEE, v. 19, n. 1, p. 125-155, 1998.
- PRECIADO, Paul B. Manifesto Contra-sexual; tradução Maria Paula Gurgel Ribeiro. São Paulo: n-1 edições, 2017.
- RAIAZAC, C. F. S.. Inserção Laboral de travestis e transexuais na cidade de São Paulo: o Programa Transcidadania. 2017. 185 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Pontifícia Universidade Católica, São Paulo, 2017.
- RIFKIN, Jeremy. O fim do trabalho. Editora Makron Books, Brasil 1996.
- RODRIGUES, Cristiano. Atualidade do conceito de interseccionalidade para a pesquisa e prática feminista no Brasil. X SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO, 2013.
- SACHS, Ignacy. Inclusão social pelo trabalho decente: oportunidades, obstáculos, políticas públicas. Estudos Avançados , 2004, vol. 18, no 51, p. 23-49.
- SILVA, Leonardo Mello e. Crítica à razão dualista/O ornitorrinco. Rev. bras. Ci. Soc. [online]. 2005, vol.20, n.57, pp.177-180. ISSN 0102-6909. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092005000100010>
- SILVA, Tatiana Dias. Gestão da transversalidade em políticas públicas. ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO (ENANPAD). Rio de Janeiro, v. 131, 2011.
- SORJ, Bila. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. Revista brasileira de ciências sociais, v. 15, n. 43, p. 25-34, 2000.
- SOUSA, Marcelo Alvares de. O COLAPSO DAS POLÍTICAS DE EMPREGO NO BRASIL: causas e perspectivas. REVISTA DE CIÊNCIAS SOCIAIS-POLÍTICA & TRABALHO, vol. 1, no 44, 2016.
- VENTURA, Tereza. Luta social por reconhecimento. Revista de Sociologia e Política, v. 19, n. 40, p. 159, 2011.
- VERGUEIRO, Viviane. Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade. 2015. Tese de Doutorado. Dissertação de Mestrado). Programa Multidisciplinar de Pós-graduação, Cultura e Sociedade. Universidade Federal da Bahia.
- WISNIEWSKI, Ana Patrícia Racki. A legitimidade das identidades de gênero não binárias e o reconhecimento de suas demandas como reivindicações de direitos humanos. 2015.
- ZAMBONI, Márcio. Marcadores Sociais da Diferença. Sociologia: grandes temas do conhecimento (Especial Desigualdades), São Paulo, v. 1, p. 14-18, 2014.

## **9- Anexos**

### **9.1 - Anexo A - Roteiro de Entrevista: Lucy Ekatn Lazuli**

1. Dados Pessoais (nome, idade, ocupação)
2. Porque a prostituição torna-se uma atividade compulsória para muitas?
3. Como você enxerga a associação direta que grande parte da sociedade faz entre a figura das travestis e a figura de prostitutas?
4. Quais as diferenças de uma prostituta travesti e uma prostituta cisgênera?
5. Às quais violências elas estão submetidas [as prostitutas que são travestis]?

## 9.2 - Anexo B - Roteiro de Entrevista: Equipe da SMTE (Entrevistados A, B e C)

1. Como ocorre a nova configuração das oportunidades de trabalho?
2. Como a mudança na definição de emprego impactam essas políticas?
3. Atualmente, quais as ações feitas pela Secretaria?
4. Durante sua atuação na secretaria, ocorreram mudanças nos programas ou na formulação deles? Se sim, quais?
5. Como ocorre a formulação de alternativas, tomada de decisão, planejamento e implementação das políticas elaboradas pela SMTE?
6. Qual o perfil dos beneficiários?
7. Como acessam a política?
8. Há monitoramento e avaliação? Como isso impacta na reformulação das ações vigentes e futuras?
9. Quais os bancos de dados que existem e permitem aferir a eficácia e desempenho desses programas?
10. Como são feitas as parcerias? Este tipo de modelo representa o que para a administração pública?
11. Quais as maiores dificuldades para a implementação desses projetos? Como é feita sua divulgação?

### 9.3 - Anexo C - Roteiro de Entrevista: Eliseu Gabriel, Ex-Secretário da SMTE

A conversa com Eliseu Gabriel foi pensada de forma a permitir a comparação entre dois períodos diferentes da SMTE. Para tal, está estruturada em três blocos: (i) panorama sobre o desemprego na cidade de São Paulo; (ii) políticas públicas de emprego, trabalho e renda no município e (iii) gestão da SMTE em diferentes governos.

1. Panorama do desemprego
  - 1.1. Qual a situação do desemprego na cidade de São Paulo?
  - 1.2. Você acredita que a reforma trabalhista altera a forma como as políticas públicas de trabalho, emprego e renda são formuladas? Se sim, no que? Se não, por quê?
  - 1.3. O que a reforma trabalhista significa para a administração pública como um todo? E para o trabalhador e a trabalhadora?
  
2. Políticas Públicas de Emprego, Trabalho e Renda em São Paulo
  - 2.1. Quais as principais medidas e seus desafios?
  - 2.2. O que norteou as políticas?
  - 2.3. Havia métodos de avaliação?
    - 2.3.1. Onde estão os dados?
  - 2.4. Como ocorria a formulação das políticas?
  
3. Gestão da Secretaria do Trabalho em diferentes governos
  - 3.1. Qual a situação do desemprego na cidade de São Paulo, na sua primeira e última gestão da SMTE?
  - 3.2. Antes era uma preocupação frequente? E na última gestão?
  - 3.3. Quais são as diferenças das diretrizes políticas da secretaria do trabalho entre o governo de Haddad e Dória?
  - 3.4. Além disso, o que [mais] mudou de uma gestão para outra?
  - 3.5. Houve mudança na atuação da Secretaria tendo em vista as mudanças no mercado de trabalho?

#### **9.4 - Anexo D - Roteiro de Entrevista: Aline Cardoso, Secretária da SMTE**

A conversa com Aline Cardoso foi pensada em dois blocos: (i) panorama sobre o desemprego na cidade de São Paulo e (ii) políticas públicas de emprego, trabalho e renda no município.

1. Panorama do desemprego
  - 1.1. Qual a situação do desemprego na cidade de São Paulo?
  - 1.2. Um dos principais temas a respeito de trabalho e emprego, hoje em dia, é a diversificação do mercado de trabalho. Sabendo disso, houve mudança na atuação da Secretaria para se adaptar às necessidades mercado de trabalho?
  - 1.3. Você acredita que a reforma trabalhista altera a forma como as políticas públicas de trabalho, emprego e renda são formuladas? Se sim, no que? Se não, por quê?
  - 1.4. O que a reforma trabalhista significa para a administração pública como um todo? E para o trabalhador e a trabalhadora?
  
2. Políticas Públicas
  - 2.1. Quais os desafios das políticas de emprego, trabalho e renda em São Paulo?
  - 2.2. Quais as principais medidas da Secretaria?
  - 2.3. O que tem sido feito até o momento?
  - 2.4. O que norteia as políticas?
  - 2.5. Havia métodos de avaliação e monitoramento?
  - 2.6. Quais são os próximos passos das políticas governamentais de trabalho, emprego e renda de SP?

## 9.5 - Anexo E - Roteiro de Entrevista: Equipe de trabalho dos Centros de Cidadania LGBTI (Centro e Zona Leste)

1. Há quanto tempo você trabalha com o no Centro de Cidadania LGBTI?
2. Qual o papel dos Centros de Cidadania no Programa?
3. O programa se integra a outras atividades do Centro?
4. Quais os principais desafios de coordenar o TransCidadania?
5. Acredita que a mudança de gestão e/ou diretores do departamento de políticas LGBTI interferiu de alguma forma no programa? Como?
6. Uma das coisas que me chamou atenção no TransCidadania é a forma como ele foi feito - de cima para baixo - e o fato de ser apontado por algumas pesquisas como um caso de sucesso em termos de intersectorialidade, por exemplo. Essa conexão ainda existe hoje em dia? Quais você acredita serem os motivos para isso? Os centros de cidadania conversam entre si, com o Departamento, algo assim?
7. Como você, aqui na ponta da implementação, enxerga a questão da empregabilidade no programa, atualmente?
8. O aumento de empresas 'adeptas à diversidade' tem influenciado na ajuda de empregar as beneficiárias e beneficiários? Alguma empresa já procurou o programa para tal?
9. Recentemente, 6 pessoas T beneficiárias do TransCidadania foram contratadas pela Pinacoteca de SP. Há mais casos de beneficiárias/os do programa que foram contratadas/os por entidades públicas? (onde encontro esses registros?)
10. Há dados sobre o programa? (ex.: perfil detalhado das beneficiárias, depois do programa, quantas conseguiram trabalho)

## 9.6 - Anexo F - Roteiro de Entrevista: Coordenador do Departamento de Políticas LGBTI

1. Quais os principais desafios do Programa TransCidadania?
2. Você começou sua gestão falando sobre o viés da empregabilidade do TransCidadania precisa ser aprimorado, por assim dizer. Isso muda a forma como o programa é pensado? Como?
3. Como tem sido a atuação do Departamento nas parcerias para oportunidade de trabalho? Quais as dificuldades enfrentadas?
4. Há receptividade das empresas? Quais empresas (que áreas) são contatadas?
5. O Programa tem uma série de desafios. Um deles tange a (re)inserção profissional: como pensar elevação escolar para quem ainda precisa concluir o ensino fundamental?
6. Há algum impasse entre pensar elevação escolar e empregabilidade ao mesmo tempo, para o Programa?
7. Em 2017 o TransCidadania passou por uma descentralização administrativa. Porque houve mudança e quais seus objetivos?
8. Atualmente, qual o número de bolsas concedidas?
9. Qual o perfil das beneficiárias e beneficiários?

## 9.7 - Anexo G - Quadro das Políticas Públicas da SMTE atreladas à Supervisão Geral de Qualificação

Elaborado com as informações disponíveis no site da Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo.<sup>38</sup>

<b>Supervisão Geral de Qualificação</b>
<p>Órgão responsável pela implementação de ações de promoção da qualificação social e profissional, destinadas ao cidadão em situação de vulnerabilidade social, na cidade de São Paulo.</p>
<b>Programa Bolsa Trabalho</b>
<p><u>Projeto Audiovisual – Instituto Criar</u></p> <p><i>Objetivo:</i> Promover a formação integral de jovens visando o trabalho na área audiovisual por meio de desenvolvimento de competência cognitiva, produtivas, pessoais e sociais e relacionais.  <i>Parceria:</i> Instituto Criar de TV e Cinema.  <i>Carga Horária:</i> 10 meses / integral de segunda a sexta.  <i>Custo Total do Projeto:</i> R\$ 1.583.995,00  <i>Valor do auxílio mensal:</i> R\$ 1.077,55  <i>Número de Beneficiários:</i> 140</p>
<p><u>Projeto Juventude, Trabalho e Fabricação Digital</u></p> <p><i>Objetivo:</i> Qualificação na área de fabricação digital através de atividades de formação teórico-práticas as questões pertinentes à inserção do jovem no mundo do trabalho, cidadania ativa, formação técnica e vivência nos Laboratórios Públicos de Fabricação Digital – Fablab Livre.  <i>Parceria:</i> Secretaria Municipal de Inovação e Tecnologia (SMIT).  <i>Carga Horária:</i> Não disponível no site  <i>Custo Total do Projeto:</i> Não disponível  <i>Valor do auxílio mensal:</i> Não disponível  <i>Número de Beneficiários:</i> 31</p>
<b>Programa Operação Trabalho (POT)</b>
<p><u>Projeto POT nas subprefeituras</u></p> <p><i>Objetivo:</i> Capacitar o trabalhador desempregado de baixa renda, residente do município de São Paulo, visando estimulá-lo à busca de ocupação para gerir sua própria renda, através de atividades teóricas e práticas.  <i>Parceria:</i> Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo e as subprefeituras da Aricanduva-Formosa, Casa Verde e Mooca.  <i>Carga Horária:</i> 30 horas semanais  <i>Custo Total do Projeto:</i> Não disponível  <i>Valor do auxílio mensal:</i> R\$ 983,55</p>

<sup>38</sup>Mais especificamente em <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/trabalho/cursos/index.php?p=17580> em acesso em julho de 2018. É importante ressaltar que a data de atualização as informações disponíveis diferia de programa para programa. Último

*Número de Beneficiários: 140*

*Projeto Vivência prática em Gestão de Documentos*

*Objetivo:* Capacitação e execução de etapas de organização e classificação de arquivos municipais (organização, classificação, preparação, digitação, avaliação e arquivamento de processos e documentos).

*Parceria:* Secretaria de Trabalho e Empreendedorismo e a Secretaria Municipal de Planejamento, Orçamento e Gestão.

*Carga Horária:* 30 ou 20 horas semanais (a depender do local das atividades)

*Custo Total do Projeto:* Não disponível

*Valor do auxílio mensal:* R\$983,55 ou R\$655,77 (a depender da carga horária)

*Número de Beneficiários:* 52

*Projeto Reinserção Social Transcidadania*

*Objetivo:* Promoção dos direitos humanos e cidadania, oferecimento de condições e trajetórias de recuperação de oportunidades de vida para travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social.

*Parceria:* Secretaria Municipal de Direitos Humanos e Cidadania e Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo.

*Carga Horária:* 30 horas semanais

*Custo Total do Projeto:* Não disponível

*Valor do auxílio mensal:* R\$1001,70

*Número de Beneficiários:* 160

*Projeto Telecentros Comunitários*

*Objetivo:* a) Fomentar a inclusão digital dos cidadãos paulistanos, de forma a possibilitar o real exercício da cidadania; b) Ofertar o acesso gratuito à internet, em atenção às áreas mais necessitadas na cidade de São Paulo; c) Propiciar à população da Cidade de São Paulo, conhecimento e acesso à tecnologia de informação; d) Apoio ao desenvolvimento e manutenção do espaço de inclusão digital, de forma a manter o atendimento e o ambiente sempre em condições de bem satisfazer os objetivos do Programa de Inclusão Digital.

*Parceria:* Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo e Secretaria Municipal de Serviços.

*Carga Horária:* 30 horas semanais

*Custo Total do Projeto:* Não disponível

*Valor do auxílio mensal:* R\$983,55

*Número de Beneficiários:* 175

<p><u>Projeto Praças Mais Cuidadas</u></p> <p><i>Objetivo:</i> Capacitar (Manutenção e Limpeza de praças na Cidade de São Paulo, curso de capacitação em jardinagem) e inserir zeladores de praças no mercado de trabalho, criando perspectivas a sua reinserção social, dentre outros</p> <p><i>Parceria:</i> Secretaria do Verde e Meio Ambiente e Secretaria Municipal de Serviços.</p> <p><i>Carga Horária:</i> 20 horas semanais</p> <p><i>Custo Total do Projeto:</i> Não disponível</p> <p><i>Valor do auxílio mensal:</i> R\$655,77</p> <p><i>Número de Beneficiários:</i> 268</p>
<p><u>Programa Agente SUAS</u></p> <p><i>Objetivo:</i> Qualificação de jovens e adultos como agente SUAS (Sistema Único de Assistência Social) para desenvolverem atividades de orientação ao público que procura os serviços sócio-assistenciais nas unidades do Centro de Referência de Assistência Social (CRAS), Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS) e o Supervisão de Assistência Social (SAS).</p> <p><i>Parceria:</i> Secretaria Municipal de Assistência e Desenvolvimento Social (SMADS) e Secretaria Municipal de Trabalho e Empreendedorismo (SMTE).</p> <p><i>Carga Horária:</i> 30 horas semanais</p> <p><i>Custo Total do Projeto:</i> Não disponível</p> <p><i>Valor do auxílio mensal:</i> R\$983,55</p> <p><i>Número de Beneficiários:</i> 343</p>
<p><u>Projeto Hortas e Viveiros Urbanos</u></p> <p><i>Objetivo:</i> Formação de agentes multiplicadores locais, para atuarem junto às organizações comunitárias e coletivos sociais na implantação de projetos de agricultura urbana que devem gerar trabalho e renda e contribuir para preservar e recuperar recursos naturais na cidade.</p> <p><i>Parceria:</i> Hortas e Viveiros Urbanos é um projeto elaborado e executado pela equipe da COSAN (Coordenadoria de Segurança Alimentar e Nutricional) da SMTE.</p> <p><i>Carga Horária:</i> 20 horas semanais</p> <p><i>Custo Total do Projeto:</i> Não disponível</p> <p><i>Valor do auxílio mensal:</i> R\$1.001,70</p> <p><i>Número de Beneficiários:</i> 66</p>
<p><u>Projeto Combate ao Desperdício</u></p> <p><i>Objetivo:</i> Qualificação profissional de agentes de sensibilização para manipulação adequada de alimentos, normas da vigilância sanitária e logística dos alimentos, os capacitando assim para atuar no setor alimentício, especialmente em restaurantes, mercados, feiras e demais áreas – dentre outros objetivos gerais.</p> <p><i>Parceria:</i> Não disponível.</p> <p><i>Carga Horária:</i> 30 horas semanais</p> <p><i>Custo Total do Projeto:</i> Não disponível</p> <p><i>Valor do auxílio mensal:</i> R\$984,00</p> <p><i>Número de Beneficiários:</i> 33</p>