



Os Enfrentamentos da Mulher Trans Na Engenharia

Área Temática: Formação em Engenharia e Novas Possibilidades

Ailton S. De Jesus¹, Felipe. E. F. Gomes², Luana S. S. Oliveira³

¹ Universidade Federal do Cariri – UFCA – Juazeiro do Norte-CE – ailton.s.jesus@gmail.com

² Universidade Federal do Cariri – UFCA – Juazeiro do Norte-CE – felipeelkerfelipe@gmail.com

³ Universidade Federal do Cariri – UFCA – Juazeiro do Norte-CE – luana.oliveira11@live.com

Resumo

A inserção da mulher no mercado de trabalho se deu de forma lenta e gradual. Em determinados setores considerados mais masculinos, como na engenharia, ainda há uma barreira ideológica e com isso o surgimento de dificuldades no avanço da carreira e discriminação. Sendo clara a existência de um bloqueio por parte do mercado para com as mulheres nesta área, a problemática de pessoas fora do padrão normativo heterossexual cisgênero é ainda mais delicada. Esse estudo tem como principal objetivo trazer visibilidade aos enfrentamentos da mulher trans na engenharia, tendo em foco seu ponto de vista quanto à sua aceitação pelo mercado de trabalho e às mudanças inclusivas por parte da universidade, através de um estudo de caso realizado por meio de entrevista e questionário socioeconômico. Foi constatado que houveram avanços tímidos se tratando da inclusão no ambiente universitário, porém os maiores impedimentos são o preconceito e a falta de informação, que por vezes causam situações vexatórias; as perspectivas sobre a absorção por parte do mercado de trabalho são desanimadoras. Espera-se que com a implementação de políticas de informação e conscientização haja uma mudança acerca do respeito e inclusão das pessoas transgênero.

Palavras-chave: Mulher; Trans; Engenharia; Gênero; LGBT

1 Introdução

A inserção da mulher na indústria, no mercado de trabalho, nos setores de comando e gerenciamento não aconteceu de forma espontânea, ou natural; a garantia do espaço feminino foi conquistada através de muita luta. Mesmo assim, ainda hoje há uma diferença notória entre homens e mulheres em relação a espaço no mercado de trabalho, salário e cargos ocupados nas empresas. No Brasil, apesar das mulheres terem conquistado cargos de diretoria, presidência e chefias nos últimos anos, o salário delas é 30% menor, ocupando a mesma função dos colegas homens (PESQUISA SALARIAL CATHO, 2007).

Com o advento dos processos industriais, onde a mão de obra passou a ser valiosa, não importando se masculina ou feminina, a mulher foi conquistando seu espaço nas indústrias e seu trabalho, embora desvalorizado, passou a produzir tanto quanto se esperava de um homem, o que não era evidenciado ao comparar seus salários. Assim, a mulher passa a não ser mais vista apenas como cuidadora do lar e dos filhos, mas também como mão de obra participante de um novo período no processo de industrialização.



Na engenharia, a inserção da mulher não ocorreu de forma diferente, tendo em vista que este setor era mais um dos privilégios masculinos. Segundo Lombardi (2004), a engenharia moderna surgiu altamente inserida no ambiente militar, área que desde os primórdios da humanidade foi designada como primariamente masculina. Com o passar dos anos, a engenharia tornou-se aberta a pessoas não-militares, mas o estereótipo masculino continuou intrínseco ao curso, dificultando o acesso e a participação da mulher.

Atualmente, o número de mulheres em alguns cursos de engenharia se equipara ou chega a ser até maior do que o número de homens, mas segundo pesquisa de Bahia e Laudares (2011), o número de cursos de engenharia com baixa porcentagem de participação feminina ainda é bastante relevante, embora esse percentual tenha aumentado – mesmo que timidamente – ao longo dos anos, o que revela uma clara persistência de uma divisão sexual no campo da engenharia.

Uma grande preocupação das mulheres que cursam engenharia é a inserção no mercado de trabalho. Para a entrada no curso não deve haver dificuldades; os processos seletivos das universidades devem admitir qualquer aluno independente do sexo, identidade de gênero ou orientação sexual. Porém, um dos critérios que mais determinam a escolha do curso é a empregabilidade após a graduação, e segundo estudo de Farias e Carvalho (2008), há relatos de alunas e engenheiras que sofreram discriminação e tiveram algumas dificuldades durante o curso e no exercício do trabalho, além de ainda haver uma preferência na seleção de engenheiros do sexo masculino por parte de algumas empresas.

Se ainda hoje há uma barreira ideológica se tratando da engenharia e a mulher por questões de desigualdade de gênero, é de se esperar que haja menos abertura para quaisquer pessoas fora do padrão normativo de homem cisgênero heterossexual. Isso pode ser observado na dificuldade que se tem de encontrar dados referentes a pessoas homossexuais e transgêneros na engenharia, tanto no mercado de trabalho quanto na universidade. Em muitos casos existe uma certa relutância dos profissionais de revelarem para seus colegas sua orientação sexual e identidade de gênero, por temerem uma má receptividade. No caso dos transgêneros há ainda outra dificuldade quanto à busca de informações que é o fato de eles serem tratados pelo nome civil ou pelo nome social, não evidenciando-os como trans.

Em uma pesquisa realizada pela *Engineering and Technology Magazine* (2014) com participação de cerca de 350 engenheiros de diversos países, pelo menos 40% dos entrevistados mantinham em segredo sua sexualidade com medo da reação dos colegas e da aceitação por parte dos seus superiores, e cerca de 17% dos entrevistados confirmaram que a sua sexualidade havia atrapalhado sua carreira e os impedido de progredir.

A pesquisa citada anteriormente não incluiu participantes do Brasil, mas com base em dados sobre número de crimes com motivação homofóbica no país, pode-se prever que esses resultados seriam ainda mais acentuados. Segundo o Relatório Anual de Assassinato de Homossexuais realizado pelo Grupo Gay da Bahia (2013), o Brasil está em primeiro lugar no ranking mundial de assassinatos homofóbicos, concentrando 40% do total de execuções de todo o mundo, número que aumentou 118% de 2007 a 2011. De 312 assassinatos analisados, 59% eram gays, seguidos de 35% de travestis, 4% lésbicas e 2% bissexuais. Segundo o Professor Luiz Mott



(2013), antropólogo da Universidade Federal da Bahia e fundador do GGB, há ainda a subnotificação desses crimes e os números podem ser bem maiores, já que o Governo Federal se recusa a criar uma base de dados sobre crimes de ódio contra homossexuais.

Se há visível preconceito e ódio contra homossexuais, as pessoas transgênero estão em uma situação ainda pior. O Brasil é o país que mais mata travestis no mundo, e chega a matar quatro vezes mais do que o México, o segundo mais violento, segundo Rogério Sottili (2015), secretário de Direitos Humanos da cidade de São Paulo. Ainda segundo o GGB (2013), nos Estados Unidos, com 100 milhões a mais de habitantes que nosso país, foram registrados 16 assassinatos de transexuais em 2013, enquanto que no Brasil foram 108 execuções. O risco, portanto, de uma travesti ser assassinada no Brasil é 1280 vezes maior do que nos EUA. No Brasil, a expectativa de vida do grupo é de cerca de 35 anos segundo Antunes (2013) e estima-se que 90% das travestis e transexuais brasileiras estejam prostituindo-se atualmente de acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais, número que se mantém altíssimo indubitavelmente pela exclusão social que sofrem nas escolas e no mercado de trabalho. Alves (2013) refletiu sobre o tema educacional relacionado à participação de travestis e transexuais:

No espaço escolar, os modelos sociais de exclusão são reiterados por meio de ações de violência ou descaso, prejudicando os processos de socialização. Práticas que legitimem as identidades de gênero na educação assumem uma estratégia fundamental de democratização do acesso público e do reconhecimento social. [...] A travestilidade e a transexualidade são elementos propiciadores de relações de opressão e de inferiorização dos direitos sociais. [...] Os processos de estigmatização que travestis e transexuais sofrem são decorrentes do rompimento com os modelos previamente dados pela normatização, ficando com isso, marcados negativamente e desprovidos de direito a ter direitos.

Contraopondo-se à realidade encontrada no Brasil, segundo o grupo *Transgender Equality Network Ireland* (2014), na Irlanda, em 2013, nenhum assassinato relacionado à identidade de gênero ou orientação sexual foi registrado, havendo apenas um caso de extrema violência física. Essa diferença se dá inicialmente devido a diversas mudanças socio-políticas que ocorreram na Irlanda nos últimos 15 anos, com a implementação de leis que proíbem a discriminação por gênero, raça, religião, idade, deficiência, orientação sexual, entre outros. Essas mudanças permitiram o desenvolvimento de uma sociedade mais aberta e tolerante. Como reflexo disso, podemos citar que a Irlanda foi o primeiro país a legalizar casamento entre pessoas do mesmo sexo por meio de voto popular, onde apenas um dos 43 eleitorados votaram contra, com 62,1% de aprovação (THE GUARDIAN, 2015).

Baseando-se na realidade brasileira em relação à inserção de travestis e transexuais no ambiente educacional, juntamente com a problemática das dificuldades enfrentadas pelas mulheres no âmbito da engenharia, esse estudo pretende analisar essas duas questões combinadas: a inserção da mulher transgênero na engenharia, desde o curso ao mercado de trabalho.

O objetivo geral do trabalho é relatar a vivência da mulher transgênero no curso de engenharia, suas perspectivas em relação à sua aceitação pelo mercado de trabalho e às mudanças inclusivas por parte da universidade, através de um estudo de caso.



Busca-se com isso dar visibilidade à causa, evidenciar os problemas vivenciados e propor políticas de conscientização que fortaleçam o movimento LGBT na universidade.

2 A engenharia e a história da inserção da mulher

Antes de falar especificamente de como se deu a inclusão da mulher no curso de engenharia, é necessário fazer uma pequena retrospectiva da história desta área e do desenvolvimento do curso para que haja um maior entendimento da problemática abordada.

A engenharia moderna surge em contexto militar devido às necessidades de defesa, transporte e comunicação dos Estados. A descoberta da pólvora e os progressos da artilharia obrigaram à completas mudanças no âmbito das obras de fortificação, o que fez com que houvesse uma demanda por profissionais habilitados para seu planejamento e execução. A necessidade de realização de obras para fins militares forçou o surgimento de oficiais-engenheiros e a criação de corpos especializados em engenharia nos exércitos. (SILVA TELLES, 1984)

A característica militar presente na origem dessa profissão será a ela associada e perdurará por mais de um século, mesmo após a separação da formação de engenheiro da formação militar. Wajcman (1996) analisa as instituições militares como uma das instituições na sociedade que mais assumem o caráter ideológico masculino, e as representações sociais apresentam os homens como “bravos guerreiros” que têm como função proteger as mulheres como “seres indefesos e frágeis que são”. Sob essas imagens estereotipadas, a concepção de que as mulheres são naturalmente predispostas à paz, aos cuidados com os outros e à nutrição – à maternidade, resumidamente – afastam-nas da ideia de exercer uma profissão ligada historicamente a raízes militares e, conseqüentemente, masculinizada (LOMBARDI, 2004).

A engenharia contemporânea surgiu em meados dos séculos XVII e XVIII juntamente com eventos históricos como a Revolução Industrial e o Iluminismo. O desenvolvimento de máquinas a vapor e outras tecnologias impulsionava a busca por soluções de problemas de produção e funcionamento, e estimulava o estudo e pesquisa das ciências físicas e matemáticas, assim como suas aplicações na prática. As técnicas e os inventos resultantes dessa intervenção se valorizavam e passaram a ser concebidos como algo que sucessivas gerações de experimentadores iriam aperfeiçoar (LOMBARDI, 2004).

Da metade do século XIX em diante, o ensino de engenharia no Brasil começou a se estruturar, com a criação das escolas Politécnica do Rio de Janeiro, de Minas de Ouro Preto, Politécnica de São Paulo e da Escola de Engenharia do Mackenzie College. As mulheres começaram a aparecer muito timidamente nos bancos das primeiras escolas de engenharia do Brasil apenas a partir dos anos 20.

A primeira mulher a diplomar-se na Escola de Minas de Ouro Preto, como Engenheira de Minas, Metalurgia e Civil foi Aimée Barbosa da Silva, em 1947 quando a escola já contava com mais de 70 anos de existência. A presença de mulheres nas escolas de engenharia, dessa forma, demorou a se concretizar e em



algumas áreas da engenharia permanece tímida até os dias de hoje (LOMBARDI, 2004).

Segundo pesquisa de Bahia e Laudares (2011), os cursos de engenharia mais procurados pelas mulheres entre 2004 e 2009 nas universidades UFMG e PUC Minas foram Engenharia Química, Engenharia Civil, Engenharia de Produção e Engenharia Ambiental, enquanto os cursos menos procurados foram Engenharia Mecânica e Engenharia Elétrica, consideradas como as engenharias tradicionais. Apesar da Engenharia Civil também ser considerada uma engenharia tradicional, constitui uma exceção por ter um maior índice de procura pelas mulheres.

3 Conceitos dentro da diversidade sexual

Faz-se importante, para o presente trabalho, conceituar os termos utilizados quanto à diversidade sexual e de gênero, garantindo que não haja ambiguidade nos aspectos aqui abordados. Vale ressaltar que alguns desses conceitos têm como base o senso comum e que podem não abranger todos os indivíduos, podendo existir aqueles não se enquadram ou que fazem parte de mais de um deles, ou mesmo indivíduos que possuem as características de um desses conceitos, mas preferem não se colocar dentro deles.

Sexo biológico ou de nascimento, é o conjunto de funções biológicas secundárias e características físicas, incluindo os genitais, que diferenciam macho e fêmea. Em contraponto, a palavra *gênero* trata do comportamento dos indivíduos, da conduta social associada ao seu gênero, não se referindo, portanto, à sua anatomia.

Orientação sexual refere-se à forma de um determinado indivíduo de se relacionar com outros indivíduos, seja sexual, emocional e/ou afetivamente. Estes relacionamentos podem se dar entre pessoas do mesmo sexo (homossexualidade), de sexo diferente (heterossexualidade) ou entre pessoas do mesmo sexo e de sexo oposto (bissexualidade) (FUSSEK, 2012).

Gay é um homem que sente atração sexual por outros homens e/ou desenvolve relacionamentos afetivos com pessoas do mesmo sexo. *Lésbicas* são mulheres que desenvolvem laços sexuais e/ou afetivos com outras mulheres. O termo *bissexual* serve tanto para homens quanto mulheres e caracteriza pessoas que apresentam tendências afetivas e sexuais em relação a pessoas tanto do sexo oposto, quanto do mesmo sexo (LGBT, 2015).

Pessoas *cisgênero* são aquelas cuja identidade de gênero corresponde com seu sexo de nascimento, por exemplo, alguém que nasce com o sexo feminino e se identifica como mulher. Por outro lado, são caracterizadas como *transgêneros* as pessoas que não se identificam com as características de seu sexo de nascimento. (FOSTER, 2015). Os transgêneros podem ser divididos em quatro subgrupos: transexuais, travestis, transformistas e drag-queens.

Transexuais são indivíduos que não possuem identidade de gênero correspondente ao seu sexo de nascimento. Contudo, no caso dos transexuais também existe a vontade de aceitação como sendo do sexo oposto, apresentando o desejo de fazer a transgenitalização, conhecida como cirurgia de mudança de sexo.



Travestis são os indivíduos que utilizam de maquiagem e vestimenta, entre outros artifícios, para se caracterizarem como o sexo oposto. Essa mudança de imagem se dá em tempo integral, mantendo o aspecto do sexo oposto permanentemente. Quando estão “montados” se torna difícil distingui-los como travestis, pois há uma busca de ocultar inteiramente os aspectos visuais de seu gênero de nascimento.

Transformistas, assim como os travestis, usam de artifícios estéticos com o intuito de mudarem sua imagem para corresponder com o arquétipo do sexo oposto. Contudo, os transformistas oscilam de imagem entre o masculino e o feminino. Podem estar caracterizados por um certo período, mas também podem se apresentar frente à sociedade com o seu gênero de nascimento.

As *drag-queens* se caracterizam como o sexo oposto de maneira temporária, mas se diferenciam dos transformistas por não haver uma preocupação com a total semelhança com o sexo oposto, podendo manter traços de seu gênero de nascimento. Em geral, maquiagem e vestimenta são exageradas, usadas em várias ocasiões como performance artística.

Montagem é o termo utilizado para a transformação da imagem dos transgêneros, por meio de vestimenta acompanhada, muitas vezes, de uma mudança corporal. É por meio da montagem que os transgêneros expressam visualmente suas identidades (JAYME, 2004).

4 Discriminação na engenharia

O ambiente de trabalho da engenharia, por ser carregado com o arquétipo masculino, acaba por ser propício à discriminação àqueles que não se encaixam nas características masculinas, seja por questões de gênero ou de orientação sexual, fazendo com que muitos optem por não tratar de sua sexualidade com os colegas.

Em julho de 2014 o instituto britânico de engenharia *Institution of Engineering and Technology* publicou em sua revista, *E&T Magazine*, os resultados de uma pesquisa online que contou com a participação de 356 voluntários da comunidade LGBT que acompanha a revista. O questionário do instituto obteve respostas de engenheiros do Reino Unido (78,2%), Estados Unidos (6,3%), Austrália (4,6%), Irlanda (1,4%), além de países como Canadá, Alemanha, Bélgica, França, entre outros e tratava da abertura desses profissionais quanto à sua sexualidade nos locais de trabalho, se isso influenciava no desenvolvimento de suas carreiras e se já haviam sofrido discriminação em seus setores.

Nessa pesquisa foi constatado que pouco mais de 45% dos inquiridos são abertos quanto à sua sexualidade no ambiente de trabalho, enquanto que 41,8% alegam que não. Vários engenheiros afirmaram que suas carreiras foram afetadas negativamente por não serem considerados parte da percepção das pessoas de um arquétipo do engenheiro tradicional. Em torno de 17% afirmaram que a abertura quanto à sua sexualidade no trabalho lhes causou barreiras quanto ao avanço de suas carreiras, incluindo não serem considerados para promoções e cerca de 46% declararam querer ser mais abertos, mas temem uma atitude pouco receptiva entre seus colegas.



Os profissionais da engenharia de várias áreas, principalmente nos setores de gás e óleo, acabam por trabalhar em projetos fora de seus países. Para muitos dos engenheiros, participar de projetos em regiões cujas leis desfavorecem mulheres e homossexuais, como países da África e do Oriente Médio, apresenta riscos para sua segurança e bem-estar, restringindo suas escolhas de carreira.

Dentre as respondentes lésbicas, 34% afirmaram já terem sofrido discriminação no espaço de trabalho. Uma destas respondentes afirmou ainda não ter sofrido discriminação direta por ser lésbica, mas que existem mais aspectos discriminatórios relacionados ao fato de ser do sexo feminino. Quanto aos 17 respondentes que se identificaram como transgêneros, declararam considerar inadequado expor sua sexualidade no trabalho, muitos tendo relatado discriminação em seu setor. Alguns chegaram a abandonar a carreira por conta do tratamento negativo (GROGAN, 2014).

Esses dados mostram apenas algumas das dificuldades vivenciadas pelas mulheres, homossexuais e transgêneros dentro da engenharia. Há ainda muitos outros aspectos discriminatórios para essas categorias, que perpassam além do âmbito da engenharia, principalmente para os transgêneros. Dentre esses aspectos estão os problemas relacionados ao uso do nome social.

5 Nome civil e nome social

Segundo Carvalho (2008), “o *nome civil* integra a personalidade do ser humano”, e tem um papel não apenas de identificação das pessoas nas relações de direitos e obrigações da sociedade em que vive, mas também diferencia cada um. O nome atribui caráter de personalidade e individualiza os integrantes da sociedade. Por sua importância na identificação dos indivíduos pelo Estado, o nome civil deve ser efetivado pelos pais no registro de nascimento. O nome civil é definitivo, aberto à eventuais alterações somente em situações excepcionais, como nos casos de erro gráfico e de exposição do portador do nome ao ridículo.

O *nome social* é aquele adotado por um indivíduo que acredita ser mais correspondente à sua identidade. Difere do apelido pois seu uso não é arbitrário, é resultado de uma falta de reconhecimento por parte do indivíduo quanto a seu nome civil. O nome civil, nesse caso, não representa a pessoa natural, podendo causar constrangimento a seu portador. Isso diz respeito à forma como o indivíduo sente que deve ser tratado pela sociedade. Por conta da burocracia envolvida, muitas vezes os afetados se sentem desencorajados a buscar a mudança no nome civil, se tornando menos conflituoso a adoção de um nome social (RODRIGUES, 2014).

Segundo Fussek (2012), a mudança, tanto do nome civil quanto de gênero no Registro Civil, é mais difícil do que mesmo a cirurgia de adequação de sexo, pois a última não envolve a participação do poder Judiciário. Essa mudança é de extrema importância pois garante a segurança moral do transgênero perante a sociedade. A dificuldade para a alteração do nome civil interfere no direito do indivíduo ao bem-estar social, impedindo-o de exercer atividades habituais como os demais.

Tendo em vista as dificuldades enfrentadas pelos transgêneros em relação à alteração do nome civil, foi lançado no Diário Oficial da União, em 18 de novembro de 2011, a portaria n.º 1.612 do Ministério da Educação, que trata do uso do nome



social no que diz respeito aos órgãos vinculados ao mesmo. Nessa portaria, é garantido aos transexuais e travestis, o direito de serem tratados pelo nome com o qual se identificam (MEC, 2011). Contudo, somente esta portaria não é suficiente para garantir os direitos de identificação dos transgêneros, pois não se estende aos órgãos não vinculados ao Ministério da Educação.

6 Metodologia

O trabalho trata-se de um estudo de caso de uma estudante transgênero do curso de Engenharia Civil de uma universidade pública do estado do Ceará. O estudo foi realizado a partir de uma entrevista pré-elaborada com quatorze questões, abordando os temas de identificação de gênero, experiência como estudante transgênero dentro da universidade e especificamente na engenharia, perspectivas quanto à aceitação no mercado de trabalho e discriminação. Além da entrevista, foi feito também um questionário com treze questões para a descrição do perfil socioeconômico da estudante. O fato da entrevista ter sido realizada com apenas uma estudante trans, deve-se a esta ser a única na universidade a se declarar transgênero. Houve também pesquisa bibliográfica, onde buscou-se informações a fim de embasar a necessidade do estudo da inserção da mulher transgênero na universidade e na engenharia.

7 Resultados e Discussão

A partir do questionário realizado, foram obtidas informações no tocante ao perfil socioeconômico da estudante. A entrevistada se declara parda, solteira e sem filhos. Mora atualmente em casa própria com seu pai e sua mãe, sendo os três os únicos na residência. Afirma que seus pais contribuem igualmente na renda da casa, totalizando entre nove e dez salários mínimos, e apenas elas e seus pais dependem dessa renda. Ela trabalha em uma empresa privada, mas não é independente financeiramente, contribuindo para a renda familiar com meio salário mínimo. Ela frequentou tanto o ensino fundamental quanto o médio em escola particular. Atualmente, vai à universidade com veículo próprio.

Através da entrevista, obteve-se informações acerca da vivência e opinião da estudante. A entrevistada se identifica como pessoa transexual, mas politicamente se posiciona como travesti em defesa da quebra do conceito marginalizado que o nome carrega. Segundo ela, o termo "travesti" é estigmatizado, enquanto "transexual" seria mais aceito.

Ao entrar na Universidade ela já se entendia como pessoa trans, mas por motivos pessoais não adotava a imagem feminina. Depois, com a experiência de ter feito intercâmbio na Irlanda, passou a sentir-se à vontade para externar em seu corpo o que já havia reconhecido, passando assim a adotar comportamentos femininos no tocante a vestimenta, trejeitos, maquiagem, entre outros. A transformação trouxe consigo uma mudança de comportamento das pessoas próximas, passando assim a demonstrar menos incomodo com a postura adotada por ela.

A regularização do nome social na universidade foi o passo inicial para uma melhor estruturação na receptividade de alunos trans. Havia um certo desconforto com o



uso dos banheiros; algumas servidoras da universidade chegaram a reclamar o acesso da entrevistada ao banheiro, constrangendo-a e privando-a de necessidades básicas. Ela acredita e defende que a mulher trans tem por direito usar o banheiro feminino. Uma solução paliativa, em caso de "ambientes menos receptivos" seria ter um banheiro à parte. Surgiram também problemas com um professor em específico, que não aceitava chamá-la pelo nome social, tratando-a por seu nome civil, o que gerava desconforto.

Foi abordado também o problema que é a falta de conscientização com os discentes, que por vezes se negavam a incluí-la nos trabalhos em grupo dificultando seu rendimento acadêmico que ficava comprometido pela sobrecarga de trabalhos que deveriam ser feitos em equipe e que por motivos de exclusão estavam sendo realizados por uma só pessoa. A entrevistada vê a proporção de homens e mulheres na engenharia tender ao equilíbrio, ressalta o preconceito existente contra a mulher e evidencia um preconceito ainda maior com a mulher trans. Ela comenta ainda sobre a falta de perspectiva que se tem enquanto trans, por achar que não seria bem recebida no mercado de trabalho.

A diferença de tratamento dentro e fora da universidade não é considerável. Nota-se, porém, que as pessoas em contato fora da universidade procuram respeitar o uso do seu nome social, enquanto que na universidade nem todos acham isso importante, a ponto de desprezar sua preferência. Contudo, vale ressaltar que as pessoas externas à universidade geralmente são mais próximas, o que facilita o convívio.

A respondente afirma notar diferença entre o tratamento que recebe dos alunos de engenharia e de outros cursos, observando que os alunos de engenharia seriam menos receptivos que os demais. Afirma ainda, que na universidade professores demonstravam incomodo sobre seu comportamento feminino, o que, contrapondo com a universidade a qual ela frequentou na Irlanda, percebe-se que há diferença de tratamento. Na Irlanda havia menor preocupação quanto a sua identidade de gênero, o que a deixava mais confortável. Essa diferença, segundo ela, se dá por conta da cultura e da educação.

Quando questionada sobre suas perspectivas trabalhistas, obteve-se resposta convicta de que não seria bem aceita no mercado de trabalho, apesar de suas notáveis qualificações acadêmicas que incluem intercâmbio no exterior, bolsa de iniciação científica e bom rendimento acadêmico. Ela afirma que a imagem é o fator de maior relevância na escolha de um profissional, chegando a se sobrepor às qualificações.

Ela reconhece que sua condição é mais favorável que a de outras trans, devido à fatores como classe social, cor de pele, aparência física, acesso a acompanhamento médico e a boa educação e apoio dos familiares. Afirma que para uma mulher trans, negra, financeiramente desfavorecida, com pouco acesso à informação e sem apoio da família seria ainda mais difícil o acesso à universidade, tendo assim menores perspectivas de inserção no mercado de trabalho. Comenta ainda que a trans desfavorecida socialmente teria maior dificuldade no tocante a informações sobre hormonização, que necessita de prescrição e acompanhamento médico, agindo muitas vezes por conta própria, pondo em risco sua saúde.



8 Considerações finais e recomendações

A perspectiva da entrevistada sobre a absorção da mulher trans pelo mercado de trabalho é desanimadora, acreditando que a imagem de pessoa trans interfere negativamente na carreira. Relata que a universidade, local que se espera ser de pessoas esclarecidas, há um respeito menor quanto ao uso de seu nome social e que há ainda constrangimentos quanto ao uso do banheiro feminino.

A entrevistada afirma também que os estudantes de engenharia demonstram maior incômodo com sua identidade de gênero do que os estudantes de outros cursos e que no Brasil esse incômodo é maior que no exterior, diferença associada a cultura e educação. Por fim, admite que sua condição social ameniza os problemas enfrentados por ser transgênero.

Apesar dos avanços sociais quanto à discriminação e aos direitos das mulheres e da comunidade LGBT, muitos problemas ainda são enfrentados por estes grupos, inclusive dentro do ambiente universitário, deixando poucas esperanças quanto ao ambiente de trabalho. A própria questão de a amostragem desse trabalho contar apenas com uma trans nos cursos de engenharia dentro de toda uma universidade evidencia esse fato.

A pesquisa do Institution of Engineering and Technology também mostra o quanto o gênero e a orientação sexual afetam os que não estão dentro do padrão do engenheiro tradicional. Contudo essa pesquisa não contou com representantes do Brasil, sendo recomendado, portanto, que seja realizada pesquisa similar no país para observar como os resultados dialogariam com seus aspectos sociais. Deve ser ressaltado que foi muito difícil encontrar informações sobre o assunto, indicando o quanto este é negligenciado, e precisa de maior investigação.

Mostra-se necessário participar ativamente no movimento LGBT dentro da universidade. Este encontra-se ainda em seus primórdios e por falta de incentivos acaba por passar despercebido pela comunidade acadêmica. Acredita-se que fortalecer esse movimento na tentativa de diminuir a discriminação na universidade, não só quanto à comunidade LGBT, mas também na questão da mulher, deve causar mudanças sociais que intervenham em toda a sociedade e não só na universidade. Espera-se que essas mudanças reflitam no mercado de trabalho, fazendo com que a inserção dos profissionais e a valorização da mão-de-obra seja igualitária, independente de gênero e orientação sexual.

7 Referências

- ALVES, C. E. R. **Travestis e Transexuais Na Escola: Ressonâncias Do Uso Do Nome Social Na Rede Municipal De Educação De Belo Horizonte**. Fazendo Gênero 10 – Desafios Atuais dos Feminismos, 2013.
- ANTUNES, P. P. S. **Travestis Envelhecem?**. 1ª Ed. São Paulo: Editora Anna Blume, 2013.
- BAHIA, M. M.; LAUDARES, J. B. **A Participação Da Mulher Em Áreas Específicas Da Engenharia**. XXXIX Congresso de Educação em Engenharia, 2011.



CARVALHO, A. R. F. **Possibilidades de alteração do nome civil**. Jus Navigandi. 2008. Disponível em <<http://jus.com.br/artigos/11788/possibilidades-de-alteracao-do-nome-civil>>. Acesso em 13 jun. 2015.

FARIAS, B. G. F; CARVALHO, M. G. **Mulheres engenheiras: adaptação ao universo masculino**. Fazendo Gênero 8 – Corpo, Violência e Poder, 2008.

FOSTER, Gustavo. **Cis, trans, pan, intersexual: entenda os termos da identidade e orientação sexual**. ZH Explica. 2015. Disponível em: <<http://zh.clicrbs.com.br/rs/vida-e-estilo/noticia/2015/03/cis-trans-pan-intersexual-entenda-os-terminos-de-identidade-e-orientacao-sexual-4730566.html>>. Acesso em 13 jun. 2015.

FUSSEK, L. S. Os Direitos Civis do Transexual em Relação à Mudança de Gênero e Prenome. **ANIMA: Revista Eletrônica do Curso de Direito das Faculdades OPET**. Curitiba, PR, Brasil. Ano III, nº 8, p. 127-152, jul/dez. 2012.

GROGAN, A. LGBT survey: E&T hears from the engineering industry. **Engineering and Technology Magazine**, Londres, Inglaterra, vol. 9, n. 7, jul. 2014. Disponível em: <<http://eandt.theiet.org/magazine/2014/07/never-good-to-carry-secrets.cfm>>. Acesso em: 7 jun. 2015.

JAYME, J. G. **Travestis, transformistas, Drag-Queens, transexuais: identidade, corpo e gênero**. VIII Congresso Luso-Afro-Brasileiro de Ciências Sociais. Universidade de Coimbra, Coimbra. 2004.

JOHNSTON, C. Ireland becomes first country to legalise same-sex marriage by popular vote - as it happened [23 maio 2015]. **The Guardian**, maio 2015. Jornal online. Disponível em: <<http://www.theguardian.com/global/live/2015/may/23/counting-underway-for-irelands-referendum-on-marriage-equality>>. Acesso em: 16 jul. 2015.

LGBT. **O significado LGBT – Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros**. Disponível em <<http://www.lgbt.pt/significado-lgbt/>>. Acesso em 13 jun. 2015.

LOMBARDI, M. R. **Perseverança e resistência: a engenharia como profissão feminina**. 2005. 292 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Campinas, Campinas, SP.

MOTT, L. **Relatório Anual de Assassinato de Homossexuais de 2013**. Grupo Gay da Bahia. 2014. Disponível em: <<https://homofobiamata.files.wordpress.com/2014/03/relatc3b3rio-homicidios-2013.pdf>>. Acesso em: 15 jun. 2015.

PESQUISA SALARIAL CATHO. **As diferenças salariais entre Homens e Mulheres**. 2007. Disponível em: <http://www3.catho.com.br/salario/action/artigos/As_diferencas_salariais_entre_Homens_e_Mulheres.php>. Acesso em: 7 jun. 2015.

PORTAL BRASIL. **MEC garante a servidores travestis e transexuais direito de usar nome social**. 21 nov. 2011. <<http://www.brasil.gov.br/educacao/2011/11/mec-garante-a-servidores-travestis-e-transexuais-direito-de-usar-nome-social>>. Acesso em: 15 jun. 2015.



RODRIGUES, G. **Nome civil X Nome Social**. 2014. Disponível em <<http://gustavorodriguesgr18.jusbrasil.com.br/artigos/111988247/nome-civil-x-nome-social>>. Acesso em 14 jun. 2015.

SILVA TELLES, P. C. **História da engenharia no Brasil - séculos XVI a XIX**. Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora S/A, v. 1, 1984.

SOTTILI, R. Prefeitura de São Paulo pagará salário mínimo para travestis estudarem [09 janeiro 2015]. **O Globo**, janeiro 2015. Jornal online. Disponível em: <<http://oglobo.globo.com/sociedade/educacao/prefeitura-de-sao-paulo-pagara-salario-minimo-para-travestis-estudarem-15002868>>. Acesso em: 19 jun. 2015.

TRANSGENDER EQUALITY NETWORK IRELAND, **STAD: Stop Transphobia and Discrimination Report**. 2014. Disponível em: <<http://gallery.mailchimp.com/20394040945a32c736eefb556/files/072a1ce2-3087-42b1-87f8-d42e5631b0b0.pdf>>. Acesso em: 16 jul. 2015.

TRANSGENDER EQUALITY NETWORK IRELAND, **Transphobia in Ireland - Research Report**. 2009. Disponível em: <<http://www.teni.ie/attachments/32be2895-2307-4bf5-9b90-5ffceb9f62be.PDF>>. Acesso em: 16 jul. 2015.

WAJCMAN, J. **Feminism confronts technology**. 1996. Monografia (Especialização) - The Pennsylvania State University Press, Pennsylvania, EUA, 1996.