

# TRANSEMPREGO: LIMITES E POSSIBILIDADES NA EMPREGABILIDADE DA POPULAÇÃO TRANS NA REGIÃO METROPOLITANA DO CARIRI

Ítalo Pereira Coêlho<sup>1</sup> | Larissa Vasconcelos Rodrigues<sup>2</sup> | Francisco Francinete Leite Júnior<sup>3</sup>

## RESUMO

O presente estudo trata-se de um relato de experiência do projeto de extensão TRANSEMPREGO, vinculado aos cursos de Gestão de RH e Psicologia, de uma instituição de ensino superior, no interior do Ceará. O projeto tem como objetivo oferecer orientação de carreira para a população travesti e transexual (homens e mulheres trans) da região do Cariri, mais especificamente na Região Metropolitana do Cariri, identificando suas potencialidades e dificuldades para a inserção no mercado de trabalho, além da compreensão de possíveis parcerias empregatícias com empresas da região e com a(s)/o(s) participantes do projeto. Metodologicamente, fez-se uso do relato de experiência, articulando diretamente com o referencial teórico disponível. Observou-se que apesar da grande divulgação nas redes sociais, o projeto apresentou dificuldades na adesão das (os) participantes. Acredita-se que a adesão reduzida esteja ligada ao medo da transfobia no espaço laboral e a dificuldade dessa população se sentir pertencente aos espaços sociais.

## PALAVRAS-CHAVE

Travestis, Transsexuais. Empregabilidade. Transemprego.

## ABSTRACT

This study is an experience report of the TRANSEMPREGO extension project, linked to HR Management and Psychology courses, from a higher education institution, in the interior of Ceará. The project aims to offer career guidance to a transvestite and transsexual population (trans men and women) from the Cariri region, more specifically in the Cariri Metropolitan Region, identifying their potential and difficulties for insertion in the labor market, in addition to understanding possible employment partnerships with companies in the region and with the project participants (s). Methodologically, the experience report was used, directly articulating with the available theoretical framework. It was observed that despite the great publicity on social networks, the project faced difficulties in adhering to the participants. It is believed that adherence is linked to fear of transphobia in the workplace and that the population of this population feels belonging to social spaces.

## KEYWORDS

Transsexuals, Transsexuals. Employability. Transemployment.

## INTRODUÇÃO

Falar em identidade, recai muitas vezes em uma perspectiva de definição de quem somos. Devido as transformações sociais, a identidade passou a ocupar uma concepção ambígua, mas necessária, tendo em vista as diversas lutas sociais e reivindicações, principalmente ligadas a legitimação das vivencias subjetivas das pessoas. Quando pensamos nas questões de gênero ligadas a população travesti e transexual, é necessário flexibilizar marcadores sociais de identidade e diferenças como a raça, geração, condição social para que se consiga compreender as especificidades dessa população.

De acordo com Bahia e Cancelier (2017), a transexualidade pode ser compreendida como uma experiência no campo identitário dos sujeitos, onde se é atribuído novas concepções de sentidos sobre o que denomina feminino e masculino, podendo ainda ser entendida como uma não identificação com gênero atribuído ao nascimento.

Já travesti, de acordo com Leite Júnior (2015) é um termo usado que se refere a pessoas que permeiam as fronteiras existentes entre os gêneros, sendo considerada socialmente com o gênero feminino, podendo ser sexualmente ativa ou passiva em suas práticas sexuais, e ainda se identificarem como mulheres ou homens.

Nesse sentido Jesus (2012) aponta que travestis e transexuais, dentro da nossa sociedade, acabam carregando consigo estereótipos, cujo impacto recai sobre a vida psíquica no mercado de trabalho. Com isso, a escolha por trabalhos informais e/ou a prostituição surge como uma das poucas, ou exclusiva fonte de renda.

Diante disso, cabe ressaltar que este estudo se faz relevante pois por meio do relato de experiência acessamos as impressões em torno da importância da garantia de respeito aos direitos humanos, acesso e permanência, apoiando as populações vulneráveis. Academicamente ao relatar práticas nos cursos de Psicologia e do Recursos Humanos (RH) que visam o respeito a diversidade e práticas profissionais inclusivas que possibilitem uma construção teórico-prática na formação dos acadêmicos, além de contribuir socialmente com a população. Pessoalmente, o trabalho seria uma forma de aproximação e respeito a população, estando alinhados a uma perspectiva de respeito a dimensão humana e valorização da vida compartilhada pelos autores, sendo estes aliados com a garantia de direitos.

Em meio ao que foi apresentado, objetiva-se aqui relatar as experiências de implementação do projeto de extensão TRANSEMPREGO, vinculado à um Centro Universitário do interior do Ceará, discutindo os limites e possibilidades da empregabilidade da população trans na Região Metropolitana do Cariri.

## **REFERENCIAL TEÓRICO**

De acordo com Simakawa (2012) a identidade é algo que pode ser usado nos mais variados contextos, mas usualmente associado ao processo de identificação acerca de algo ou alguém. Entretanto, em um mundo onde sociedades e discursos religiosos que ditam uma norma e ignoram as diferentes formas de compreender-se, é necessário pensar na multiplicidade existente de identificação e pertencimento dentro da sociedade. Com isso, ao se referir a “identidade TRANS”, é necessário compreender os diversos aspectos que envolve as particularidades de pessoas não-cisgêneras, sendo estes compreendido como o conjunto de expressões ou identidades de gênero, que não se vinculam a

legitimação de um relação dominadora cisgênero, variando em diferentes graus. O conceito acaba sendo compreendido em uma perspectiva analítica, recaindo sobre uma perspectiva de múltiplas identidades em uma luta pelas despatologização das identidades trans.

A Constituição Federal Brasileira de 1988, em seu Artigo 5<sup>a</sup>, aponta que todos os brasileiros são iguais perante a lei, não devendo haver nenhuma distinção devido a sexo, raça e crença religiosa. Entretanto, quando nos deparamos com as pessoas trans, a realidade em que estas se encontram são diferentes da apresentada pela constituição (BRASIL, 1988).

No que diz respeito às travestis, ao longo de suas vidas, se deparam com diversos obstáculos, que cerceiam suas liberdades na sociedade, ocupando assim uma zona inóspita. Leite Junior (2017) inspirado por Judith Butler destaca essa posição como abjeção.

A Abjeção surge em meio a essa discussão por constituir algo do sujeito pelo qual alguém sente horror ou repulsa, como se fosse sujo ou impuro, a ponto de o contato com isso ser temido como contaminador. A forma como a abjeção opera na constituição de subjetividades diz respeito ao modo como muitas pessoas são levadas a se compreender como impuras e poluidoras. (Leite Junior, 2017, p.76).

Nesse sentido, uma das primeiras questões que emergem é a hostilidade encarada por essas pessoas em suas famílias, sendo muitas vezes expulsas de casa e obrigadas a ter como fonte de renda meios que podem colocar sua vida em risco. A escola e os equipamentos de saúde, que em vez de serem ambientes acolhedores, acabam por disseminar formas de preconceito e discriminação, gerando o afastamento e silenciamento dessa população. Além disso são comentários associadas a um discurso de periculosidade reiterado por meio de notícias sensacionalistas, fazendo com que se tornem cada vez mais socialmente vulneráveis e vítimas de transfobia (RONDAS; MACHADO, 2015).

No cenário brasileiro, Bahia e Cancelier (2017) apontam a existência de uma invisibilidade dessas pessoas perante a criação de lei e/ou políticas que resguardem seus direitos em relação a sua personalidade e identidade. Em detrimento a isso, a exclusão e a discriminação, inclusive institucionalizada na sociedade se tornam mais evidentes, fazendo com que estas tenham vidas negadas e precarizadas, sendo negado os direitos básicos.

Almeida e Vasconcellos (2018) apresenta as dificuldades de acesso ao emprego de travestis e transexuais em São Paulo apontou que a documentação, a baixa escolaridade, o preconceito, a transfobia, o uso de vestiários e uniformes, o uso de banheiros e a linguagem verbal e corporal como os principais fatores de afastamento dessa população ao mercado de trabalho.

Rondas e Machado (2015) ainda apontam que quando empregadas, estas acabam ocupando uma função tida pela sociedade como “feminina” e a possibilidade de serem empregadas em locais com atendimento ao público e menor, possuindo maior aceitação em empresas em que o contato visual do colaborador com o cliente não acontece, como o caso de *telemarketing*. Além disso, as

formas mais estas contam com o apoio de amigos, contatos pessoais, associações entre amigos e referências de antigos colaboradores para que consigam montar seu próprio negócio ou uma oportunidade de emprego. Já o concurso público ou o anúncio de vagas foi visto em apenas uma das entrevistadas.

## **METODOLOGIA**

O estudo configura-se como descritivo de abordagem qualitativa, sendo um relato de experiência, apresentado enquanto resultados pelos seguintes pontos: (1) criação de mídias sociais; (2) apresentação das atividades desenvolvidas pelo projeto; (3) possibilidades da interdisciplinaridade do projeto para estudantes e participantes do projeto; (4) levantamento de empresas com políticas inclusivas e que possuíssem como trabalhadores pessoas trans; (5) levantamento das fontes de renda da população trans na região do Cariri; (6) compreensão da não adesão ao projeto; e (7) considerações finais; através da participação do projeto de extensão TRANSEMPREGO, realizado no ano de 2019, vinculado aos cursos de Psicologia e Gestão de RH, em um centro universitário no interior do Ceará.

Idealizado em 2018 e executado em 2019, o projeto de extensão TRANSEMPREGO nasce com o objetivo de proporcionar a criação de emprego a população TRANS do cariri, que devido a sua orientação sexual e/ou identidade que não recai em uma perspectiva binária, acabam sendo excluídos das seleções na região. O projeto ainda buscava capacitar e desenvolver pessoas TRANS para a ocupação desses cargos, bem como fazer um processo de sensibilização das organizações por meio de palestras, oficinas e/ou até mesmo auxiliar na criação de políticas inclusivas para essa população dentro do ambiente organizacional.

O projeto contou com a participação de 5 estudantes provenientes do curso de direito, psicologia e ciências contábeis, bem como dois professores orientadores vinculados ao curso de psicologia e estão (Administração e gestão de RH). Sendo importante ressaltar que entre os alunos integrantes do projeto temos a participação de dois homens trans e uma mulher trans, que enquanto acadêmicos e futuros profissionais contribuíram para a estruturação de ações mais efetivas.

## **RESULTADOS E DISCUSSÕES**

O projeto em questão, tem como foco principal a inserção de pessoas travesti e transsexual que tivessem interesse e disponibilidade de participar de capacitações e estabelecimento de contato com empresas da região. A nomenclatura trans foi escolhida por remontar ao universo dos trânsitos de gênero presentes na população de travestis e transexuais e aceito como conceito guarda-chuva para as discussões da população T.

Para sua implementação, em um primeiro momento, foi realizado a divulgação do projeto por meio de redes sociais, em que este e suas principais ações como a orientação de carreira e possibilidade de participação em capacitações profissionais eram apresentadas. Aqui foi necessário pensar como poderíamos chegar até o público alvo do projeto, definindo quais redes sociais poderiam ser mais acessíveis. Assim, foi possível criar um conta no aplicativo Instragram, onde todo o conteúdo postado tinha restegues como: LGBT, trans, travesti, diversidade e entre outros. Entretanto, apesar do engajamento na rede social, não tínhamos como identificar se esta população conseguiria visualizar as postagens e/ou compreender a objetivo do projeto. Mediante interesse, as participantes poderiam ser contactados pelas próprias redes sociais para sua efetiva participação.

Pelo aplicativo, o projeto conseguiu apoio da comunidade academica da instiução que vinculado por meio de divulgação dos conteúdos postados em suas contas pessoais divulgavam nossas ações. Também foi possível ter o apoio de estudantes de uma outra instituição de ensino superior federal da região, onde estes se propuseram a divulgar o projeto em suas redes sociais pessoais e entre os estudantes da universidade em que estudavam. Apesar de toda divulgação e apoio, não conseguimos ter retorno das pessoas que eram o foco do projeto pelas redes sociais. A não adesão inicial nos mobilizou na busca por novas parcerias que possibilitasse uma aproximação mais efetiva.

Como propostas de atividades, foram oferecidos planejamento de carreira individual, onde se buscava compreender o perfil da/o participante, as competências que esta/e apresentava e suas principais dificuldades em relação à inserção ao mercado de trabalho. Para Lehman (2010) o plano de carreira se refere ao processo em que o indivíduo traça planos e projetos em sua carreira profissional. Aqui, ao contrário da orientação de carreira, não recai em uma perspectiva de desorientação, mas recai sobre uma perspectiva de conhecimento das variáveis em que o indivíduo se encontra em sua carreira para a contrução de um plano possível para sua modificação. Devido a não adesão inicial ao projeto, a condução do planejamento de carreira se tornou inviável em sua primeira fase de implementação, sendo necessário executá-la em outro momento após sua consolidação. Fazendo com que compreendessemos que é necessário a parceria com pessoas travestis e transexuais para que haja uma maior adesão e representatividade. Nesse sentido, a participação de alguns integrantes do projeto serem também, pessoas trans, validaram nossas ideias e nos possibilitou perceber a necessidade de aprofundamento teórico e compreensão das lutas dessa população.

Para a execução do projeto, com o delineamento do perfil das(os) participante, foi pensado em estratégias que incluíam desde a retirada de documentos com o nome social, o retorno a escola para o término dos estudos até a capacitação de de construção de currículo, informática básica, marketing pessoal, entre outros. Assim como o planejamento de carreira e as estratégias pensadas para a execução do projeto que tiveram que ser repensadas para sua execução, tendo em vista que a não adesão ao projeto, em um primeiro momento, se tornou um grande entrave para sua realização.

Por se tratar de um projeto interdisciplinar, o/a(s) participantes ainda poderiam ter orientações em relação à área jurídica, contábil e psicológica, tendo em vista que os integrantes do projeto eram de cursos distintos. Com isso, a interdisciplinaridade possibilita não apenas uma intervenção maior para as pessoas contempladas pelo projeto, mas um aprofundamento nos três campos de saberes que os extensionistas estudavam em sua graduação e, conseqüentemente, uma ampliação de sua atuação e prática profissional. Por outro lado, os mesmos saberes que, em alguns momentos, se apresentavam de forma muito específica, se distanciam do uso e do aprofundamento nessas temáticas e terminologias na área dos estudos de gênero.

Concomitante a esse processo, foi realizado um levantamento das principais empresas na região do Cariri, buscando parcerias para o projeto e, posteriormente, estabelecer laços e possibilitar a empregabilidade das pessoas capacitadas por este. Foi estabelecido o contato com as principais organizações e entrou em contato com colaboradores do setor de RH para explicar a proposta do projeto. Dentre as organizações contatadas na região, nenhuma apresentou feedback com respostas positivas acerca da existência ou não de ter pessoas empregadas ou políticas inclusivas para essas pessoas. Apresentando para nós um cenário que necessita de ações voltadas para o favorecimento de uma cultura organizacional aberta a diversidade, com práticas verdadeiramente inclusivas.

Uma das maiores dificuldades encontradas foi a identificação dessa população no mercado de trabalho, devido a escassez e muitas vezes ocuparem o trabalho informal e o subemprego. Ao buscar informações nos meios de comunicação das principais organizações da região, poucas ou nenhuma informação acerca da inclusão dessas pessoas em seu quadro de colaboradores era encontrado, mostrando-nos a invisibilidade e negação de espaço para esta população. Junto a isso, também buscou-se compreender se algumas dessas empresas possuíam alguma ação afirmativa para essa população ou política que facilitasse o acesso destas pessoas como colaboradores, ou até mesmo se tinha algum programa de criação e/ou geração de renda para essa população. Todas com respostas negativas.

Apesar de toda programação e disseminação do projeto nas redes sociais, observou-se que grande parte dessas pessoas, principalmente mulheres travestis, que compulsoriamente são destinadas a prostituição, negando-lhes o direito de escolha. Tal prática laboral realizada prioritariamente no período noturno, com sobrecarga de trabalho se tornava um dos impeditivos da participação e presença dessas mulheres no projeto, visto que esta era sua única fonte de renda. Nessa perspectiva Trigo (2008) ao analisar o livro *Travesti: Prostituição, Sexo, Gênero e Cultura no Brasil* de Don Kulick apontam que a prostituição por estas pessoas é concebida como um trabalho qualquer, mesmo que socialmente este não seja reconhecido. Além disso, apesar de ter uma ideia de uma prática sexual vendida, degradante e sem prazer, nem sempre isso acontece, tendo em vista que a prática acaba propiciando uma fonte de renda por meio da venda do corpo, a possibilidade de modificá-lo, bem como o ganho de prazer sexual.

Ao adentrar às instituições de ensino e organizacionais é necessário pensar sobre as estratégias de enfrentamento que estas fazem uso para conseguir permanecer e se reconhecer como pertencentes a esses espaços, tendo em vista que as dificuldades em entrar nessas instituições acaba sendo apenas a primeira barreira encontrada por esta população. Caso consiga adentrar a sua permanência é demasiadamente reduzida. Pois, se não existe um espaço aberto para a diversidade, práticas de humilhação, degradação, exclusão e desrespeito podem surgir, e que ao invés de servir como potencializadores da inserção dessa população na sociedade, acabam sendo ameaçadoras a suas existências.

Para Rondas e Machado (2015) a sociedade acaba criando uma concepção da travesti como sendo alguém transgressor, fazendo com que diversos obstáculos se façam presentes nos mais variados espaços. Devido ao preconceito ainda existente, a escola e nos equipamentos de saúde acabam se apresentando a esta população como um espaço ameaçador. Na esfera do trabalho, quando estas conseguem a formalização de algum tipo de vínculo, acaba se tornando comum a humilhação, o desrespeito.

É importante ainda ressaltar que a reduzida participação da população de travestis e transexuais no projeto pode ter como uma das possíveis causas a dificuldade dessa população de se reconhecer e de pertencer a espaços educacionais e organizacionais. Talvez devido a histórica negação e silenciamentos de seus direitos. Portanto, apesar das transformações que a sociedade apresenta, ainda é necessário compreender que esta fomenta grandes preconceitos enraizados a comunidade LGBTQI+ como um todo, fazendo com que a zona de abjeção seja o único local de pertencimento dessas pessoas e, conseqüentemente, dificultando sua inserção também no mercado de trabalho.

Assim, acredita-se que é de extrema importância a continuidade do projeto e o fortalecimento do tema de empregabilidade da população travesti e transsexual nos mais diversos espaços possíveis, permitindo assim um maior aprofundamento teórico para a comunidade acadêmica e uma aproximação com ações efetivas para essa população.

## **CONCLUSÃO**

Ao final deste relato que visa descrever as experiências de implementação de um projeto de extensão sobre empregabilidade a população travesti e transsexual, vinculado aos cursos de Psicologia e gestão de RH, em um Centro Universitário do interior do Ceará, pode-se perceber a existência de limites e possibilidade em se trabalhar com essa temática.

No que diz respeito aos limites, foi observado que existe uma grande dificuldade dessa população em adentrar as organizações para o exercício laboral, devido as mais diversas formas de

silenciamento e negação de acesso e permanência. É perceptível a ausência de informações nas organizações que proporcione um espaço acolhedor para estas pessoas, além do preconceito ainda existente frente a população LGBTQI+.

Como possibilidades, o projeto conseguiu gerar discussões interdisciplinares entre a psicologia, o curso de direito e a área contábil; possibilitando um aprofundamento acerca da área de planejamento de carreira individual, realizando também um levantamento das principais organizações sobre este cenário, além de pensar estratégias de aproximação desta população para apoiar e contribuir com seus enfrentamentos.

Embora o projeto TRANSEMPREGO tenha conseguido pouca adesão em sua participação da população alvo, principalmente devido ao distanciamento social que ainda temos da população trans além da dificuldade de transpor essas barreiras para o reconhecimento dessa população nos espaços organizacionais. Acredita-se, nesse sentido, que a experiência aqui relatada possa servir como base para novas formas de se pensar espaços de pertencimento, orientação, capacitação e fontes de renda para a população travesti e transexual; fazendo-se ainda necessário (re)pensar o papel das organizações e políticas afirmativas destinadas a essa população em nossa sociedade.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **REVISTA DIREITO GV. SÃO PAULO: V. 14 N. 2 | 302-333 | MAIO-AGO 2018.** Disponível em :<<https://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0302.pdf>> Acesso: 03 de junho de 2018.

BAHIA, Carolina Medeiros; CANCELIER, Mikhail Vieira de Lorenzi. NOME SOCIAL: Direito da personalidade de um grupo vulnerável ou arremedo de cidadania?. **Revista Húmus**. vol. 7, num. 19, p. 102-122, 2017. Disponível em: <<http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/revistahumus/search/authors/view?firstName=Carolina&middleName=Medeiros&lastName=Bahia&affiliation=Universidade%20Federal%20de%20Santa%20Catarina.&country=BR>>. Acesso: 03 de junho de 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p. Disponível em: <[https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988\\_05.10.1988/ind.asp](https://www.senado.leg.br/atividade/const/con1988/CON1988_05.10.1988/ind.asp)>. Acesso em: 30 de outubro de 2018.

JESUS, Jaqueline Gomes De. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília: Autor, 2012.

KULICK, D. **TRAVESTI: PROSTITUIÇÃO, SEXO, GÊNERO E CULTURA NO BRASIL**. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz: p. 280, 2008.

LEHMAN, YVETTE PIHA. Orientação profissional na pós-modernidade. IN: **Orientação Vocacional Ocupacional**. Levenfus, Rosane Schotgues; Soares, Dulce Helena Penna (Org.). São Paulo: Artmed Editora S.A., 2 Ed. P. 19-30, 2010.

LEITE JUNIOR, F. F. **Travestilidades e Envelhecimento**: Cartografando Modos de Vida na Transcontemporaneidade. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2015.

LEITE JUNIOR, F. F. **Sob as marcas do tempo**: (Trans)envelhecimento na (Trans)contemporaneidade. Paco, Jundiá – SP, 2017

RONDAS, Lincoln de Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Pesqui. prá. psicossociais**, São João del-Rei , v. 10, n. 1, p. 192-205, jun. 2015 . Disponível em <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-89082015000100016&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-89082015000100016&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 05 ago. 2020.

TRIGO, Luiz Gonzaga Godoi. Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil. **Cad. Saúde Pública**, Rio de Janeiro , v. 24, n. 9, p. 2195-2196, set. 2008 . Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2008000900029&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2008000900029&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 05 ago. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-311X2008000900029>.

Recebido em: 09 de Junho de 2020

Aceito em: 30 de Julho de 2020

<sup>1</sup>Psicólogo e Pós Graduando em Docência do Ensino Superior pelo Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. E-mail:Italocoelho8@hotmail.com

<sup>2</sup>Graduada em Psicologia pelo Centro Universitário Dr. Leão Sampaio. Especialista em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade de Juazeiro do Norte - FJN. Formação Clínica em Gestalt-terapia na Diálogos Clínica de Psicologia e Centro de Desenvolvimento de Pessoas. Docente do curso de Administração, Gestão de Recursos Humanos e Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio e consultora de empresas na área de RH. E-mail: Larissavasconvelos@leaosampaio.edu.br.

<sup>3</sup>Doutorando em Psicologia Clínica pela Universidade Católica do Pernambuco (UNICAP). Mestre em Psicologia pela Universidade de Fortaleza (UNIFOR). Graduado em História pela Universidade Regional do Cariri (URCA). E em Psicologia pela Faculdade Leão Sampaio (FALS). Integrante do Geni- Grupo de Estudos sobre Gênero, Sexualidade e Interseccionalidade na Educação e na Saúde (UERJ) e do LIEV- Laboratório Interdisciplinar de Estudos da Violência (FALS) Docente do Curso de Psicologia do Centro Universitário Dr. Leão Sampaio (UNILEÃO). E-mail:francinetejunior@leaosampaio.edu.br