



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO PIAUÍ
CAMPUS POETA TORQUATO NETO
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO



PEDRO VITOR TORQUATO NORONHA

**A BAIXA REPRESENTATIVIDADE DE INDIVÍDUOS TRANSGÊNERO EM
EMPREGOS FORMAIS NO BRASIL**

**TERESINA - PIAUÍ
2024**

PEDRO VITOR TORQUATO NORONHA

**A BAIXA REPRESENTATIVIDADE DE INDIVÍDUOS TRANSGÊNERO EM
EMPREGOS FORMAIS NO BRASIL**

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC
apresentado a banca examinadora do curso de
Administração da Universidade Estadual do
Piauí – Uespi, como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em
Administração, sob a orientação da professora
Esp. **Samaira Cristina Souza Chagas**

**TERESINA - PIAUÍ
2024**

PEDRO VITOR TORQUATO NORONHA

A BAIXA REPRESENTATIVIDADE DE INDIVÍDUOS TRANSGÊNERO EM EMPREGOS FORMAIS NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC julgado e aprovado pela banca examinadora abaixo identificada, para a obtenção do título de Bacharel em Administração da Universidade Estadual do Piauí – Uespi.

Temática: **Empregabilidade**
Tema: **Gênero**

Aprovado em: 09 de janeiro de 2025

Esp. Samaira Cristina Souza Chagas
Professora-Orientadora

M.Sc. Kátia Regina Calixto Brasil
Segundo Membro da Banca Examinadora

M.Sc. Thyciane Santos Oliveira
Terceiro Membro da Banca Examinadora

Pedro Vitor Torquato Noronha
Concluinte

**TERESINA – PIAUÍ
2024**

RESUMO

A transexualidade define-se como a não identificação com o gênero socialmente atribuído no nascimento. No Brasil, há quem considere as/os transgêneros como uma categoria à parte das pessoas travestis e transexuais. Há ainda aquelas pessoas que não se identificam com qualquer gênero. A inclusão e a diversidade no mercado de trabalho têm se consolidado como pilares fundamentais para o desenvolvimento social e econômico das sociedades contemporâneas. No entanto, no Brasil, a população transgênero enfrenta barreiras significativas para acessar empregos formais, resultado de uma complexa interseção de preconceitos históricos, exclusão social e desigualdades estruturais. A questão norteadora desta pesquisa é: Quais fatores contribuem para a baixa representatividade de indivíduos transgênero em empregos formais no Brasil e quais estratégias podem ser implementadas para reverter esse cenário? O estudo tem como objetivo geral analisar os fatores que contribuem para a baixa representatividade de pessoas transgênero em empregos formais no Brasil. A metodologia adotada foi uma revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa, considerando a literatura existente sobre inclusão laboral, transfobia, direitos humanos e desigualdades estruturais. Conclui-se que a inclusão efetiva dessa população requer não apenas mudanças culturais e institucionais, mas também um compromisso genuíno com a valorização do ser humano em toda a sua diversidade. Assim, será possível construir uma sociedade mais igualitária, onde todos tenham oportunidades reais de crescimento e reconhecimento, independentemente de sua identidade de gênero.

Palavras-chave: Empregabilidade LGBTQIA+. Igualdade de Gênero. Políticas Públicas. Preconceito.

ABSTRACT

Transsexuality is defined as the non-identification with the gender socially assigned at birth. In Brazil, some consider transgender people as a separate category from transvestites and transsexuals. There are also those who do not identify with any gender. Inclusion and diversity in the labor market have become fundamental pillars for the social and economic development of contemporary societies. However, in Brazil, the transgender population faces significant barriers to accessing formal employment, resulting from a complex intersection of historical prejudices, social exclusion, and structural inequalities. The guiding question of this research is: Which factors contribute to the underrepresentation of transgender individuals in formal employment in Brazil, and what strategies can be implemented to reverse this scenario? The study's overall objective is to analyze the factors that contribute to the low representation of transgender people in formal jobs in Brazil. The methodology employed was a literature review, with a qualitative approach, considering existing literature on labor inclusion, transphobia, human rights, and structural inequalities. It is concluded that the effective inclusion of this population requires not only cultural and institutional changes but also a genuine commitment to valuing human beings in all their diversity. Thus, it will be possible to build a more egalitarian society where everyone has real opportunities for growth and recognition, regardless of their gender identity.

Keywords: LGBTQIA+ Employability, Gender Equality, Public Policies, Prejudice.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO DE GÊNERO	7
1.2 AS PRINCIPAIS BARREIRAS ENFRENTADAS PELA POPULAÇÃO TRANS NO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO FORMAL.....	9
2 POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS VOLTADAS À INCLUSÃO DE PESSOAS TRANS	12
3 ESTRATÉGIAS QUE CONTRIBUEM PARA A INCLUSÃO EFETIVA DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL	15
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	19
REFERÊNCIAS	21

1 INTRODUÇÃO

Indivíduos transgêneros são negativamente rotulados pela sociedade, a partir do momento em que o assunto é abordado já existem estigmas de que são pessoas marginalizadas, que estão fadadas a trabalhar na prostituição, ter uma expectativa de vida baixa e propensas a uma constante violência. No Brasil, esse cenário fica agravado pela transfobia enraizada que está presente em diversas esferas da sociedade, com dificuldades ao acesso de direitos básicos desse grupo. Desse modo, essas pessoas enfrentam barreiras para conseguir empregos formais e recorrem a outros meios, geralmente insalubres.

Consequentemente, busca-se encontrar a razão desse desemprego, uma vez que será analisado as revisões bibliográficas para desenvolver uma visão ampla e histórica sobre esse assunto, e assim concluir as hipóteses levantadas no que tange à cultura e ao preconceito. Atualmente, muitas empresas visam como uma ferramenta de gestão agregar valor social à empresa ao contratar diferentes identidades de gênero, no entanto, isso deve ser feito não só pela estratégia, mas pela representatividade.

A justificativa para a escolha do tema reside na necessidade de ampliar o debate público e acadêmico sobre a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal, visando romper barreiras de preconceito e promover uma sociedade mais justa e igualitária. A relevância do tema está ancorada tanto na garantia dos direitos humanos e trabalhistas quanto no potencial impacto econômico e social de uma maior inclusão, com benefícios diretos para empresas, instituições e a sociedade como um todo.

Nesse sentido, a questão norteadora desta pesquisa é: Quais fatores contribuem para a baixa representatividade de indivíduos transgênero em empregos formais no Brasil e quais estratégias podem ser implementadas para reverter esse cenário?

A metodologia adotada foi uma revisão bibliográfica, com abordagem qualitativa, considerando a literatura existente sobre inclusão laboral, transfobia, direitos humanos e desigualdades estruturais. O critério utilizado para selecionar as fontes incluiu artigos científicos, livros, relatórios governamentais, publicações de ONGs e legislação pertinente, publicados entre 2015 e 2024. Esse recorte temporal justifica-se pela crescente visibilidade e debate acerca da temática da inclusão trans, especialmente após a regulamentação da mudança de nome e gênero em cartório, sem a necessidade de judicialização. Foram priorizadas publicações indexadas em bases de dados reconhecidas, como SciELO e Scopus, bem como trabalhos publicados por instituições de pesquisa e organizações da sociedade civil com atuação

comprovada na defesa dos direitos LGBTQIA+. Foram selecionados, ao todo, 30 publicações, dentre as quais destacam-se artigos da Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, cadernos de Gênero e Diversidade, e relatórios da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT). Esses materiais fornecem um panorama abrangente do tema, contemplando perspectivas acadêmicas, dados estatísticos, análises de ações públicas e relatos de experiências. A análise documental, realizada por meio da análise de conteúdo, buscou sistematizar os principais temas, argumentos e contradições presentes nos trabalhos selecionados, a fim de construir uma compreensão aprofundada sobre o assunto.

O estudo tem como objetivo geral analisar os fatores que contribuem para a baixa representatividade de pessoas transgênero em empregos formais no Brasil. Os objetivos específicos incluem: mapear as principais barreiras enfrentadas pela população trans no acesso ao mercado de trabalho formal; investigar políticas públicas e práticas empresariais voltadas à inclusão de pessoas trans; apresentar estratégias praticadas no mercado de trabalho formal que contribuam para a inclusão efetiva de pessoas trans.

O seguinte trabalho se organiza desta forma: a princípio, é apresentado a contextualização de gênero e as principais barreiras enfrentadas pela população trans no país; logo em seguida, é discutido o referencial teórico sobre a empregabilidade desses indivíduos, o preconceito nesse meio de emprego formal e políticas de inclusão; em sequência são analisadas as dificuldades encontradas por pessoas trans no mundo do trabalho e meios para superá-las; por último, são apresentadas as considerações finais, sintetizando os principais resultados e sugestões para futuras pesquisas.

1.1 Contextualização de gênero

Muito se é comentado sobre a construção de gênero, uma definição que foi sendo atrelada a pessoa no momento do nascimento conforme questões sociais foram tomando forma, muitos pensamentos retrógrados acreditam que tem a ver com características fisiológicas. Dessa forma, enraízam-se preconceitos com pessoas com identidades de gênero diferentes ao de seu nascimento. Esse cenário fomenta diversos debates e, como destaca Minayo (2007), a abordagem qualitativa se mostra ideal para a compreensão de fenômenos sociais complexos como este, permitindo explorar as relações, significados e contextos que os atravessam.

O gênero é construído por meio de relações de poder e “um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo”. O termo ‘gênero’ deve ser empregado para questões sociais e não biológicas, desnaturalizando a

perspectiva dual vinculada a sexo ou ao aparato genital, como muito se é defendido por parcelas da sociedade (Nascimento, 2019).

O termo ‘cisgênero’ é formado pelo prefixo ‘cis’, que, de acordo com sua origem latina, remete a algo que permanece ou não apresenta mudanças em suas propriedades. No contexto da identidade de gênero, refere-se a pessoas cuja identidade de gênero está alinhada com aquela atribuída no nascimento, ou seja, existe uma congruência entre a identidade de gênero e os atributos corporais socialmente associados a determinado gênero. Em outras palavras, ser cisgênero significa permanecer dentro dos parâmetros de gênero previamente estabelecidos. Por outro lado, o termo ‘trans’ indica mudança, trânsito ou transformação desses parâmetros, representando uma ruptura com a estabilidade mencionada.

No Brasil, a ideia do masculino e feminino (expressão de gênero), cisgênero (identidade de gênero) e heterossexual (orientação sexual) é a matriz de normas sociais reguladora, que reforça estereótipos, submissão e discriminações de identidades no âmbito social e empresarial (Goerch, 2021).

Ou seja, caso um indivíduo não se identifique com a normatividade, por exemplo, um indivíduo que nasce em um corpo masculino, mas sua identificação de gênero seja feminina ou fora da binariedade, é taxado negativamente pela sociedade brasileira e muitas vezes destratado, fazendo com que haja uma marginalização da população transgênero. Para melhor compreensão sobre o tema, se faz necessário diferenciar alguns dos conceitos de autodefinição de gênero existentes.

Por exemplo, ao nascer, biologicamente o médico denomina um gênero social associado as características fisiológicas da criança, principalmente, ao aparato genital, que pode ou não se identificar com o que lhe foi designado quando reconhecer a maneira em que se apresenta na sociedade, por meio de vestimenta, corte de cabelo, identificação nominal e tantas outras expressões. São conceitos de identidade de gênero:

Quadro 1: Conceitos de identidade de gênero segundo Souza (2021)

Identificação nominal	Definição
Cisgênero	Indivíduos que se expressam e se identificam com o gênero designado ao nascimento.
Transgênero	Indivíduos que não se expressam e não se identificam com o gênero designado ao nascimento. Por exemplo, quando é utilizado a expressão “pessoa trans com identidade feminina”, refere-se ao indivíduo designado do gênero masculino ao nascer, mas que se identifica com o gênero feminino.
Queer	Indivíduos que se expressam e se identificam transitando entre o masculino e feminino.
Intersexual	Pessoas com características fisiológicas que diferem do reconhecimento social de masculino e feminino.

Fonte: Elaborado a partir de Souza (2021).

O contexto histórico da evolução do mercado de trabalho brasileiro, além de expor a submissão do papel da figura social feminina, refletindo em desigualdade de direitos entre gêneros, também invisibiliza pessoas transgêneros, inclusive na função secretarial. No país, a pessoa transexual é colocada na posição social de vulnerabilidade, erotização e escárnio, restringindo a dignidade e os direitos, pois convergem da matriz reguladora (Spinelli, 2020).

Essa invisibilidade reforça a ideia de que indivíduos transgêneros são reduzidos à empregos informais e/ou marginalizados pela sociedade. Além disso, perpetua os preconceitos da sociedade e reduzem as chances para que tenham uma identidade profissional a ser valorizada.

Portanto, o ambiente que é reservado para inclusão e formação técnica de um indivíduo é utilizado como ferramenta de exclusão para essas pessoas, devido ao que as normas sociais reguladoras de gênero estabelecem como aceitável, dificultando o acesso desses indivíduos na sociedade, inclusive no ambiente de trabalho, por meio da falta de capacitação (Vasconcellos, 2018).

A citação de Vasconcellos (2018) dá uma ênfase em como a perversão da segregação se disfarça de inclusão. Pois no lugar de haver uma real integração dessas organizações, elas acabam reproduzindo o preconceito da sociedade e impedindo que haja o acesso ao emprego e capacitação dessas minorias. Essa situação representa o grau de urgência de reestruturar as normas sociais para que haja empregos formais e dignos a todos.

Segundo Goerch (2021) um levantamento do banco de talentos para auxiliar pessoas transgêneros no mercado brasileiro, *TransEmpregos*, as figuras transexuais de identidade feminina são as que mais enfrentam dificuldades de inserção, considerando a baixa porcentagem de currículos registrados na plataforma em comparação aos currículos registrados de figuras transexuais de identidade masculina, o que destaca a discriminação por identidade e por gênero.

Com este levantamento, é possível afirmar que o preconceito e exclusão sofrido com indivíduos trans com identidades femininas é ainda maior que o sofrido por figuras trans de identidade masculina, fator que será discorrido no seguinte capítulo.

1.2 As principais barreiras enfrentadas pela população trans no acesso ao mercado de trabalho formal

Versar sobre gênero e mercado de trabalho requer primeiro abranger questões referentes a gênero. Nesse contexto existem diversos conceitos para gênero, e cada conceito está atrelado

a visão ontológica de cada pesquisador. O gênero é sinônimo de identidade sexual que a pessoa acredita ter, sendo elas masculina ou feminina, sendo essa identidade uma convicção que o indivíduo possui entre ser homem ou mulher (Cruz, 2020).

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado “sexo” seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero revelasse absolutamente nenhuma. Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como uma interpretação cultural do sexo. O gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (Adelman, 2019).

Nessa esteira, o próprio conceito de sexo pode ser uma construção social, tão influenciada pela cultura quanto o conceito de gênero. Ao problematizar a distinção entre sexo e gênero, o autor sugere que o gênero não é apenas uma ‘interpretação cultural’ do sexo, mas sim uma categoria independente e fundamental da identidade individual. A crítica à ideia de um ‘sexo previamente dado’ reforça a noção de que o gênero não é determinado pelo sexo biológico, mas sim construído socialmente e internalizado pelo indivíduo. Dessa forma, essa construção social atinge e reverbera sobre a parcela da população trans que sofre pelo preconceito ao não se encaixar nessa norma reguladora.

Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem (Ethos, 2018).

O pensamento acostado acima encontra-se retrógrado quando se leva em consideração os modelos de empresas contemporâneas, visto que uma organização bem estruturada deve saber desenvolver jogos, dinâmicas e técnicas de inclusão e interação para um melhor trabalho em equipe e, sobretudo, adaptar-se às mudanças socioeconômicas. Ademais, o entendimento em comento resta-se inconsistente, dado que a ambiguidade de gênero não define a capacidade profissional de um indivíduo.

O Mercado de Trabalho, por si é excludente, pois é dividido em profissões masculinas e femininas, ou seja, profissões que devem ser ocupadas somente por homens e outras somente por mulheres. Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia

convencional homem/mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão- sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer (Pedra, 2019).

As possibilidades de inserção no mundo do trabalho para os transgêneros são mínimas; mesmo nas situações em que estas executem atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelos transgêneros, tendo em vista a dificuldade para a mulher de entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti.

A população trans no Brasil enfrenta desafios significativos ao buscar inserção no mercado de trabalho formal. Dentre as principais barreiras estão o preconceito e a transfobia, que se manifestam desde o processo de contratação até a permanência no ambiente laboral. Estudo realizado pelo Instituto Maayan destaca que a discriminação durante a seleção e as dificuldades no ambiente de trabalho limitam o avanço profissional de pessoas trans (Prado; Dangelo, 2020)

Destarte, evidencia-se que a gestão de pessoas deveria vestir-se de uma abordagem mais inclusiva no recrutamento e seleção, a forma utilizada para a contratação deveria levar em consideração as aptidões e habilidades, e não uma construção social que gera exclusão. Por conseguinte, constata-se dificuldades dessa população em adentrar em ocupações formais pelos motivos citados neste capítulo, os quais são: a divergência entre o nome social e o registro civil; a baixa escolaridade; o preconceito estrutural contra a comunidade trans; a segregação ocupacional e as barreiras institucionais.

Em primeira análise, questões relacionadas à documentação, como a divergência entre o nome social e o registro civil, complicam a inserção profissional, especialmente em situações que exigem documentos oficiais. A baixa escolaridade, resultante de exclusão escolar precoce devido à discriminação, também restringe o acesso a oportunidades de emprego formal. Essas barreiras estruturais contribuem para que uma parcela significativa da população trans recorra ao trabalho informal ou à prostituição como meio de subsistência (Pinto, 2021).

Somado a isso, verifica-se que a exclusão da população transgênero do mercado de trabalho formal no Brasil está intrinsecamente ligada a preconceitos culturais, estruturais e desigualdades socioeconômicas. Segundo Bento (2020), a transfobia estrutural se manifesta em práticas sociais que deslegitimam a identidade de gênero de pessoas trans, limitando suas oportunidades educacionais e profissionais. Essas práticas, muitas vezes inconscientes, estão

arraigadas em uma cultura cisheteronormativa que considera a diversidade de gênero como uma ameaça aos padrões normativos da sociedade.

Sob essa óptica, decorrente desse preconceito, a empresa perde potenciais talentos e impede o acesso dessas pessoas ao direito básico ao trabalho, dificultando a inserção no espaço laboral e a construção de um currículo profissional, uma vez que não há como as empresas exigirem uma vasta experiência desse grupo se não existem oportunidades para este, afastando o país cada vez mais de uma realidade mais equitativa.

Spinelli (2020) também destaca o impacto da segmentação ocupacional de gênero, que restringe o acesso de pessoas trans a determinadas profissões consideradas "aceitáveis". Essa segmentação reflete estereótipos que associam habilidades e funções específicas a identidades de gênero, ignorando a diversidade e as competências individuais. Como resultado, grande parte da população trans é empurrada para o trabalho informal ou para atividades como a prostituição, onde enfrenta ainda mais vulnerabilidades e riscos.

Adelman (2019) reforça que a presença de barreiras institucionais, como a dificuldade de adaptação das políticas corporativas para atender às demandas da diversidade de gênero, perpetua a exclusão. Essas barreiras, muitas vezes veladas, incluem a falta de treinamento das equipes de recursos humanos para lidar com questões de diversidade e a ausência de políticas claras para coibir práticas discriminatórias dentro das empresas.

Desse modo considera-se através do que foi exposto, que uma das grandes problemáticas do Mercado de Trabalho, hoje, se encontra na atual conjuntura das barreiras encaradas pelos transgêneros para conseguirem uma posição no mercado de trabalho, pois a segregação ocupacional e a transfobia ainda norteiam algumas atitudes no mundo do trabalho.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS E PRÁTICAS EMPRESARIAIS VOLTADAS À INCLUSÃO DE PESSOAS TRANS

Nos últimos tempos, diversas iniciativas têm buscado promover a inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal no Brasil. A plataforma TransEmpregos, por exemplo, atua como um banco de dados de vagas e currículos, além de oferecer capacitações e palestras para facilitar a empregabilidade de pessoas trans.

No âmbito governamental, o Ministério do Trabalho e Emprego realizou o I Seminário de Empregabilidade LGBTI+, onde empresas apresentaram boas práticas para atrair e manter pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho, enfatizando a importância de políticas afirmativas (ABGLT, 2021).

A inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal tem sido tema de crescente atenção em políticas públicas e iniciativas empresariais no Brasil e em outros países. O Programa Brasil, Gênero e Raça, promovido pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é uma das principais iniciativas nacionais voltadas à promoção da igualdade de oportunidades. Esse programa estabelece diretrizes para combater a discriminação nos estados e municípios, destacando a importância de criar condições equitativas para a população trans acessar e permanecer no mercado de trabalho (Côrtes, 2015).

Estas iniciativas representam um aumento do reconhecimento e da importância de inclusão de indivíduos transgêneros no mundo do trabalho. Dando um enfoque em políticas públicas e na criação de condições igualitárias revela um progresso na luta por oportunidades, as mesmas de pessoas cis.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) desenvolve ações que visam à inclusão de pessoas transgênero por meio de programas de capacitação e iniciativas para combater a discriminação. Essas ações incluem a promoção do trabalho decente, focando na redução das desigualdades de gênero e na construção de ambientes laborais mais inclusivos (OIT, 2023).

Empresas como Avon e Natura têm implementado práticas exemplares voltadas à diversidade. Freire e Fossá (2023) destacam que essas empresas não apenas promovem campanhas publicitárias inclusivas, mas também adotam políticas internas que asseguram igualdade de oportunidades e tratamento justo para seus colaboradores LGBTQIA+. Essas práticas incluem treinamentos sobre diversidade, a criação de grupos de afinidade LGBTQIA+ e a implementação de políticas afirmativas para a contratação de pessoas trans.

Além disso, organizações internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), têm desenvolvido iniciativas para promover a inclusão e o trabalho decente para pessoas trans por meio do desenvolvimento de capacidades profissionais e habilidades socioemocionais. Essas ações, tanto de entidades públicas quanto privadas, são fundamentais para a construção de ambientes laborais mais inclusivos e diversos.

A vivência da diversidade no ambiente de trabalho deve ser entendida não apenas como um diferencial competitivo, mas também como uma oportunidade de enriquecimento das relações interpessoais. Em um mundo cada vez mais plural, é essencial aproveitar as vantagens da diversidade para promover inclusão e inovação. Entretanto, a população de travestis e transexuais enfrenta desafios significativos no mercado de trabalho devido ao preconceito e à intolerância que sua identidade de gênero desperta na sociedade. Reconhecer e respeitar essas

diferenças é um passo crucial para construir ambientes de trabalho mais inclusivos, baseados na igualdade de oportunidades e no crescimento coletivo (Almeida; Vasconcellos, 2018).

Apesar de serem tão competentes quanto quaisquer outros profissionais, travestis e transexuais frequentemente sofrem discriminação que prejudica sua inserção no mercado de trabalho. O preconceito resulta em restrições que vão desde a contratação até a permanência no emprego, muitas vezes limitando seu acesso a direitos básicos e oportunidades de desenvolvimento profissional (Feitosa, 2019).

A homogeneização no mercado de trabalho ignora as especificidades desse grupo, perpetuando barreiras que restringem a sua ascensão profissional. Assim, é imprescindível que políticas públicas e práticas organizacionais sejam implementadas para combater essas desigualdades.

No Brasil, iniciativas como o "Programa Brasil, Gênero e Raça", criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), têm como objetivo promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação no mercado de trabalho. Além disso, instrumentos internacionais, como a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), reforçam a necessidade de eliminar qualquer distinção ou exclusão que comprometa a igualdade de oportunidades no emprego (Marques Filho *et al.*, 2020).

No entanto, as políticas públicas voltadas para a população trans ainda se concentram majoritariamente na prevenção de doenças e no combate à exploração sexual, deixando de lado ações voltadas para a educação e a qualificação profissional, que são fundamentais para a inclusão no mercado de trabalho formal.

A resistência à inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho muitas vezes reflete normas sociais *cisheteronormativas*, que limitam a aceitação da diversidade sexual e de gênero. Essas normas reforçam preconceitos e estigmatizam indivíduos que se desviam do padrão predominante, dificultando sua inserção e permanência em ambientes corporativos. Embora algumas empresas adotem políticas de diversidade, essas iniciativas frequentemente enfrentam obstáculos na prática devido ao preconceito enraizado entre os colaboradores e à falta de diretrizes organizacionais explícitas para lidar com questões relacionadas à sexualidade e à identidade de gênero.

Estudos recentes, como o de Lapolli *et al.* (2022), destacam a necessidade de desconstruir padrões *cisheteronormativos* e promover uma consciência social que valorize as competências e habilidades dos profissionais, independentemente de sua identidade de gênero. A criação de um ambiente inclusivo requer estratégias que enfatizem o respeito às diferenças,

a valorização do talento individual e a implementação de políticas organizacionais que garantam igualdade de oportunidades e minimizem práticas discriminatórias.

Por fim, é crucial que empresas e gestores desenvolvam uma compreensão mais aprofundada da diversidade, adotando medidas concretas para melhorar as condições de trabalho e a qualidade de vida de todos os empregados. A gestão inclusiva deve ser pautada em ações que promovam justiça, equidade e respeito, assegurando que as especificidades de cada indivíduo sejam consideradas e valorizadas. Somente assim será possível construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo, onde todos, incluindo travestis e transexuais, possam prosperar profissionalmente sem sofrer discriminação ou violência.

No entanto, como observam Castro, Silva e Siqueira (2021), muitas organizações ainda enfrentam dificuldades para transformar políticas em práticas efetivas. A resistência de alguns colaboradores e a falta de comprometimento dos gestores são obstáculos comuns. Além disso, a maioria das políticas públicas voltadas à população trans ainda se concentra em questões de saúde e combate à exploração sexual, deixando em segundo plano ações relacionadas à educação e à qualificação profissional.

A implementação de políticas afirmativas é essencial para garantir a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Essas políticas devem incluir incentivos fiscais para empresas que contratam pessoas trans, programas de qualificação profissional e campanhas de conscientização que desafiem estereótipos de gênero. Além disso, é fundamental que as empresas revisem suas práticas de recrutamento, garantindo que sejam inclusivas e livres de preconceitos.

3 ESTRATÉGIAS QUE CONTRIBUEM PARA A INCLUSÃO EFETIVA DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal é um desafio complexo que requer a atuação conjunta de governos, empresas e sociedade civil. A adoção de políticas públicas inclusivas, práticas empresariais comprometidas com a diversidade e estratégias de capacitação e sensibilização são caminhos promissores para a construção de um mercado de trabalho mais justo e igualitário.

A construção de um mercado de trabalho inclusivo exige estratégias abrangentes que abordem desde a educação e qualificação profissional até a criação de ambientes laborais acolhedores e respeitosos. Segundo Lapolli *et al.* (2022), a desconstrução de padrões cisheteronormativos no ambiente de trabalho é uma das principais estratégias para promover a

inclusão. Isso requer ações educacionais que capacitem gestores e equipes para lidar com a diversidade de gênero e reconheçam o valor das diferenças individuais.

A formação de grupos de afinidade LGBTQIA+ nas empresas é outra estratégia eficaz. Esses grupos atuam como espaços de suporte, representatividade e promoção de mudanças culturais. Além disso, as empresas podem implementar programas de mentoria para apoiar o desenvolvimento profissional de pessoas trans, ajudando-as a superar barreiras específicas e alcançar seus objetivos de carreira.

No campo educacional, a oferta de programas de capacitação profissional voltados especificamente para a população trans pode ser um divisor de águas. Esses programas devem ser acompanhados de iniciativas para combater a evasão escolar, garantindo que mais pessoas trans concluam seus estudos e estejam preparadas para ingressar no mercado de trabalho formal (Feitosa, 2019).

Para promover a inclusão efetiva de pessoas trans no mercado de trabalho formal, é essencial a implementação de estratégias que abordem desde o recrutamento até a permanência no ambiente laboral. Práticas como a adoção de processos seletivos inclusivos, que considerem a diversidade de identidades de gênero, são fundamentais. Além disso, a oferta de programas de capacitação profissional específicos para a população trans pode auxiliar na qualificação e preparação para o mercado de trabalho (Marques Filho *et al.*, 2020).

A sensibilização e treinamento de equipes para lidar com a diversidade de forma respeitosa também são cruciais para a criação de um ambiente inclusivo. Por fim, a implementação de políticas afirmativas e o monitoramento contínuo das práticas de inclusão são estratégias eficazes para garantir a equidade no ambiente de trabalho.

As possibilidades de inserção de pessoas transgêneras no mercado de trabalho formal ainda são extremamente limitadas. Mesmo quando desempenham atividades consideradas socialmente femininas, essas pessoas não são reconhecidas como mulheres, sendo alvo de preconceitos devido à ambiguidade de sua identidade de gênero. Essa realidade evidencia uma dupla dificuldade: além de enfrentarem os desafios que as mulheres já enfrentam para conquistar igualdade trabalhista e salarial em relação aos homens, travestis e transexuais enfrentam barreiras ainda mais severas no mercado de trabalho (Silva; Ramaccotti, 2020).

Um dos principais entraves à inclusão é o desrespeito ao uso do nome social, que compromete tanto o acesso quanto a permanência no emprego formal. Esse problema ocorre tanto na fase de recrutamento, devido à incongruência entre o nome social e os registros civis, quanto no ambiente de trabalho, onde a discriminação persiste. O desrespeito ao nome social é

uma das formas mais recorrentes de preconceito contra pessoas transgêneras, configurando uma prática que perpetua a exclusão e a marginalização.

A sociedade, de forma geral, perpetua um padrão único considerado "normal", que engloba atributos como masculinidade, heterossexualidade, branquitude, ausência de deficiência, magreza e religiosidade católica. Esse padrão não apenas molda estereótipos, mas também fundamenta práticas discriminatórias muitas vezes vistas como naturais (Lapolli; Santos; Braga, 2022). No mercado de trabalho, essa lógica é refletida na segregação ocupacional de gênero, onde determinadas profissões são designadas para homens ou mulheres. No caso de pessoas trans, essa segregação se intensifica, pois muitas vezes são vistas pelos empregadores como "ambíguas" e, consequentemente, sem espaço no mercado já segregado.

Além disso, muitas empresas só aceitam pessoas trans sob a condição de que ocultem sua identidade de gênero, exigindo que utilizem seus nomes de registro e banheiros que não condizem com sua identidade. Isso evidencia uma cultura organizacional enraizada na cisheteronormatividade, que discrimina indivíduos com base em sua aparência, orientação sexual ou identidade de gênero, dificultando seu ingresso e permanência no mercado de trabalho (Pedra, 2019).

Apesar das resistências, a população trans conquistou avanços significativos no Brasil, como o direito à alteração de nome e gênero sem a necessidade de processo judicial, à cirurgia de redesignação sexual pelo Sistema Único de Saúde (SUS) e à aplicação das leis Maria da Penha e do feminicídio para mulheres trans. Contudo, a aceitação social e profissional dessas conquistas ainda enfrenta desafios, especialmente no ambiente corporativo, onde o preconceito e a discriminação persistem.

O reconhecimento social e profissional das pessoas trans exige, antes de tudo, coragem e aceitação pessoal por parte desses indivíduos, que precisam enfrentar preconceitos sociais para serem quem realmente são. Essa luta é complexa e implica em desafios que vão desde a aceitação pessoal até a inclusão no mercado de trabalho formal. A discriminação no local de trabalho, incluindo desrespeito ao nome social e atitudes preconceituosas, muitas vezes leva essas pessoas a abandonarem seus empregos formais, intensificando sua exclusão social (Vasconcellos, 2018).

Nesse cenário, é imprescindível desenvolver iniciativas que promovam a igualdade de oportunidades no ambiente corporativo, capacitando gestores e equipes sobre diversidade e respeitando os direitos humanos de pessoas LGBTQIA+. Como apontado por Rohm, Martine e Valuano (2021), ambientes de trabalho inclusivos melhoram o desempenho dos trabalhadores,

reduzem conflitos e promovem um local mais saudável e harmonioso para todos. Além disso, como demonstram Melo, Santos e Brito (2022), as relações de poder moldadas pelo discurso do grupo dominante contribuem para a marginalização de pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, *queer*, intersexuais e assexuais, dentre outros grupos dentro da sigla, especialmente em ambientes corporativos que seguem normas sociais tradicionais.

A criação de grupos de afinidade para pessoas de gêneros e sexualidades diferentes e diversas nas empresas é uma medida crucial, proporcionando suporte, representatividade e coesão entre os colaboradores. Isso fortalece a autoestima dos profissionais e promove a integração, além de contribuir para que questões relacionadas à diversidade sejam abordadas de forma mais eficaz dentro das organizações (Melo; Santos; Brito, 2022).

Empresas também devem demonstrar compromisso com a inclusão em suas estratégias de marketing e comunicação, valorizando a diversidade em campanhas e mensagens. De acordo com Freire e Fossá (2023), iniciativas voltadas ao público de minorias sexuais e de gênero têm ganhado destaque no mercado brasileiro, refletindo uma maior valorização da inclusão e representatividade. No entanto, como mostram Castro, Silva e Siqueira (2021), ainda há estigmas e preconceitos que perpetuam a exclusão de pessoas LGBTQIA+ de cargos de liderança, o que reforça a necessidade de ações efetivas para promover maior diversidade e inclusão.

As campanhas de marketing inclusivo também desempenham um papel importante na promoção da diversidade. De acordo com Freire e Fossá (2023), empresas que valorizam a representatividade em suas campanhas não apenas atraem um público mais amplo, mas também demonstram compromisso com a inclusão. Essas iniciativas ajudam a construir uma imagem positiva das empresas e contribuem para mudar a percepção social em relação às pessoas trans.

Adicionalmente, é indispensável salientar que no âmbito internacional há dados que comprovam que para além da imagem positiva atrelada à empresa na inclusão desses indivíduos, tem-se que é interessante também financeiramente, conforme fragmento do artigo de Renner e Gomes (2020):

Em 2018, a consultoria americana McKinsey publicou um estudo denominado “A diversidade como alavanca de performance” (Hunt *et al.*, 2018), no qual apresenta dados que indicam as vantagens da inclusão e da diversidade nas organizações. Nesse estudo, é destacado o vínculo entre diversidade, que é definida como uma maior proporção de mulheres e uma composição étnica e cultural mais variada na liderança de grandes empresas, e performance financeira superior. Para Pereira e Hanashiro (2010), essa perspectiva se enquadria na gestão

da diversidade pautada na obtenção de ganhos, e apresentam as práticas de gestão da diversidade à sombra das atitudes. Assim, por meio de modelo teórico, contemplam quatro dimensões pautadas na atitude dos atores envolvidos, sendo elas: atitudes de aceitação, com base na justiça social e obtenção de ganhos; e atitudes de rejeição, pautadas na discriminação ou no receio ao estigma. (Renner e Gomes, 2020, p. 33)

Por fim, a implementação de práticas inclusivas e ações afirmativas é essencial para reduzir desigualdades e criar um ambiente corporativo mais justo. Isso beneficia não apenas os profissionais de diferentes orientações sexuais e identidades de gênero, mas também a organização como um todo, que passa a contar com um ambiente mais diversos, inovador e preparado para os desafios da sociedade contemporânea.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo examinou os desafios enfrentados por indivíduos transgênero no mundo de trabalho formal brasileiro, procurando identificar fatores que contribuem para sua baixa representatividade nesse cenário e propor estratégias para reverter isso. Esta pesquisa abordou a interseção de preconceitos considerados históricos, segregação social e desigualdades estruturais que são um empecilho para o acesso e permanência desse grupo em empregos formais, dando destaque a necessidade de ações conjuntas do Estado, organizações e todo o corpo social para a promoção da inclusão. Conquistas legais, como a mudança do nome social, são bastante importantes, porém não são o bastante para uma mudança efetiva cultural e o combate à transfobia.

A questão que norteou a pesquisa foi: Quais fatores contribuem para a baixa representatividade de indivíduos transgênero em empregos formais no Brasil e quais estratégias podem ser implementadas para reverter esse cenário? O objetivo geral foi analisar os fatores que contribuem para esta baixa representatividade no mercado de trabalho formal do Brasil.

Infere-se que a inclusão efetiva dessa população requer não apenas mudanças culturais e institucionais, mas também um compromisso genuíno com a valorização da humanidade em toda a sua diversidade. Assim, será possível construir uma sociedade mais igualitária, onde todos tenham oportunidades reais de crescimento e reconhecimento, independentemente de sua autopercepção de gênero. Para isso, o Governo deve implementar e fortalecer projetos públicos de inclusão mais efetiva para pessoas trans com um esforço coletivo para trazer visibilidade a programas de qualificação profissional, cotas em concursos públicos, ações de conscientização

da sociedade no ambiente privado e público, tudo que possa favorecer essa parcela da sociedade a garantir o direito fundamental do trabalho.

Ademais, as empresas devem criar ambientes de trabalho inclusivos com valores e políticas claras de respeito à diversidade e inclusão, uma conscientização de seu público interno para promover o acolhimento desse público, além de implementar canais de denúncia para casos de transfobia e investir em captação e escolha de talentos mais inclusiva.

O primário objetivo específico de mapear as barreiras enfrentadas por esta população foi alcançado, expondo que a intolerância em relação à população transgênero, o preconceito e a inacessibilidade à qualificação são fatores limitantes. Assim, a investigação de políticas e práticas, segundo objetivo específico, apresenta avanços promissores, porém insuficiente para garantir plena inclusão dessas pessoas. Por último, o terceiro objetivo específico que apresenta estratégias com a finalidade de incluir efetivamente, foi cumprido com a sugestão de medidas como políticas afirmativas e mudanças na cultura organizacional das empresas no país. Portanto, alcançando o objetivo geral de mapear essa baixa representatividade.

Foram encontradas limitações, destacando a natureza da pesquisa que se baseia na revisão bibliográfica, pois pode não abranger toda a complexidade da realidade vivenciada por indivíduos transgêneros no mundo do trabalho. Desse modo, a ausência de dados empíricos, como relatos dessas pessoas, entrevistas e levantamento de dados com empresas restringe a análise apenas para as perspectivas teóricas.

Os principais aprendizados deste trabalho estão na compreensão da complexidade dos desafios enfrentados por pessoas trans no setor de empregos formais e na identificação de estratégias para superá-los. A pesquisa contribui para o debate acadêmico ao sistematizar a literatura existente sobre o tema e apontar lacunas de pesquisa, incentivando futuras investigações.

Por fim, sugere-se para futuras pesquisas a abordagem quantitativa, para levantamento de dados em larga escala de empresas especializadas em seleção e admissão de pessoal e empresas que procuram majoritariamente público LBTQIA+, e entrevistar indivíduos transgênero com a idade média para trabalhar que estejam inseridos no mundo do trabalho, além de analisar a cultura organizacional dos mesmos. Assim, essa abordagem para analisar estes impactos na inclusão trans contribuiria para uma compreensão aprofundada no tema.

REFERÊNCIAS

- ABGLT. Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos. **Relatório sobre a empregabilidade de pessoas trans no Brasil**. 2021. Disponível em: <https://www.abglt.org.br>. Acesso em: 6 dez. 2024.
- ADELMAN, M. **Gênero e trabalho**: desigualdades e exclusão no mercado brasileiro. São Paulo: Cortez, 2019.
- ALMEIDA, C. B. de; VASCONCELLOS, V. A. **Transexuais**: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Rer. Direito GV* [online]. 2018, vol. 14. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-24322018000200303&tlang=pt . Acesso em 22 de junho de 2024.
- BENTO, B. **Transfeminismo e transfobia estrutural no Brasil**. São Paulo: Hucitec, 2020.
- CASTRO, Gustavo Henrique Carvalho de; SILVA, Danuzio Weliton Gomes da; SIQUEIRA, Marcus Vinicius Soares. **LGBT nas organizações: revisão internacional, debate e agenda**. Revista Economia & Gestão, v. 21, n. 58, p. 185-204, 2021.
- CÓRTEZ, Ana de Mello. **Discriminação judicial por identidade de gênero**: diagnóstico e alternativas. Tese de Láurea. São Paulo, Universidade de São Paulo, 2015.
- CRUZ, L. E. M. P., BARRETO, M. L. S., & DAZZANI, M. V. M. **Do gênero aos papéis sociais: a construção da identidade da pessoa transexual**. *Interfaces CientíficasEducação*, 8(2), 299-314. 2020.
- ETHOS, Instituto. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Ethos, 2018.
- FEITOSA, Cleyton. **Políticas públicas LGBT no Brasil**: um estudo sobre o Centro Estadual de Combate à Homofobia de Pernambuco. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (Rio de Janeiro), Rio de Janeiro, n. 32, p. 90-118, ago. 2019.
- FREIRE, T.; FOSSÁ, L. A. **A inclusão da diversidade nas estratégias de marketing no Brasil**: um estudo sobre a representatividade LGBTQIA+ em campanhas publicitárias. *Marketing e Sociedade*, v. 10, n. 4, p. 67-83, 2023.
- FREIRE, Gustavo David Araujo; FOSSÁ, Maria Ivete Trevisan. **Retrato da temática LGBTQIA+ na gestão da diversidade da Avon Brasil**. *Esferas*, v. 1, n. 27, p. 1-26, 2023.
- FROTA, J. C. R. da. **Desenhando um programa de diversidade**. In: CAMILO, J.; FORTIM, I.; AGUERRE, P. (org.). *Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações*. São Paulo: Senac São Paulo, 2019.
- GOERCH, Alberto Barreto; SILVA, Denise Regina Quaresma da. **Inclusão social e diversidade de gênero de pessoas transexuais no mercado de trabalho brasileiro**. Seminário internacional de demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea. Atlas: Rio de Janeiro. 2021.

LAPOLLI, E.; SANTOS, M.; BRAGA, F. **Transcendendo barreiras: estratégias de inclusão LGBTQIA+ no ambiente corporativo.** Gestão e Diversidade, v. 12, n. 1, p. 25-40, 2022.

JIN, M.; LEE, J.; LEE, M. **Does leadership matter in diversity management?** Assessing the relative impact of diversity policy and inclusive leadership in the public sector. *Leadership & Organization Development Journal*, v. 38, n. 2, p. 1-23, 2017.

INSTITUTO MAAYAN. **Desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho formal.** 2021. Disponível em: <https://institutomaayan.org.br>. Acesso em: 6 dez. 2024.

MARQUES FILHO, Elvis G. et al. **Direito à saúde de pessoas trans e travestis: uma analogia das políticas públicas do Brasil e Argentina.** Research, Society and Development, Vargem Grande Paulista, v. 9, n. 9, 610997796, ago. 2020.

MELO, André de Souza; SANTOS, Marta Pereira; BRITO, Mateus dos Santos. **A construção de relações interpessoais no ambiente de trabalho para a população LGBTQIA+:** uma revisão integrativa. *Estudos de Administração e Sociedade*, v. 7, n. 2, p. 21-41, 2022.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 13. ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis.** Aracaju: Ministério da Justiça, São Paulo: Atlas. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Trabalho decente e inclusão LGBTQIA+:** uma abordagem global. Brasília: OIT, 2023.

PEDRA, C. B; SOUZA, E. C; RODRIGUES, R. V. A; SILVA, T. S. A. **Políticas Públicas para Inserção Social de Travestis e Transexuais:** uma análise do programa “Transcidadania”. *Revista de Ciências do Estado*. 2019.

PRADO, A. P. L. & DANGELO, I. B. M. **Inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal.** *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, 2020.

PINTO, Fernanda Velozo Domingos. **Transfobia e mercado de trabalho:** da marginalização ao mercado de trabalho formal. Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2021.

RÉGIO, Beatriz de Araújo; ALENCAR, Rafaela Vieira de; OLIVEIRA, Marcelle Colares. **A divulgação de práticas corporativas voltadas para a inclusão da população LGBTI.** *Rev. direito GV* 18 (2), 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/qBmSgyqRkKXvMD>. Acesso em: 02 de novembro de 2024.

RENNER, Jacinta Sidegum; GOMES, Gisele. **Diversidade nas organizações: da ação afirmativa para o processo de gestão.** *Conhecimento & Diversidade*, Niterói, v. 12, n. 27, p. 27-38, maio/ago. 2020.

ROHM, Ricardo Henry Dias; DE SOUZA VALUANO, Gabriel; MARTINS, José Otávio Alcantara Lucas. **Compromisso com a Diversidade ou Gestão da Imagem?:** uma análise das

empresas filiadas ao fórum de empresas e direitos LGBTI+. Revista Brasileira de Estudos Organizacionais, v. 8, n. 2, p. 339-382, 2021.

SILVA, Jair do Prado; RAMACCOTTI, Bárbara Maria. **Programa Transcidadania: política pública de inclusão de mulheres trans pela educação formal e não-formal.** Revista Humanidades e Inovação v.7, n.5, 2020.

SOUZA, Danrley Maurício Vieira de. **Inclusão de pessoas travestis e transexuais no mercado formal de trabalho brasileiro: reflexões e contribuições do secretariado executivo.** Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Comunicação e Expressão, Departamento de Língua e Literatura Estrangeiras, 2021.

SPINELLI, L. **A erotização da figura trans e a precariedade laboral no Brasil.** Cadernos de Gênero e Diversidade, v. 4, n. 3, p. 112-130, 2020.

TITO, Vitórian. **Mercado é mais difícil para mulheres trans do que para homens trans.** Revista Expectativa, Paraná. 2021.

VASCONCELLOS, T. **Exclusão educacional e o impacto no mercado de trabalho para pessoas trans no Brasil.** Educação e Sociedade, v. 39, n. 142, p. 745-760, 2018.