



DIFICULDADES DE EMPREGO DE PESSOAS TRANSEXUAIS NO BRASIL

DOI: 10.5281/zenodo.13976864

*Bernardo de Oliveira Sato*¹
*Tatiane Aquiana*²
*Luciano Bérghamo*³

RESUMO

A pesquisa destaca a discriminação e a transfobia como barreiras estruturais que limitam o acesso dessa população a empregos formais. A evasão escolar, muitas vezes causada pelo preconceito nas instituições de ensino, é um dos principais fatores que impedem a qualificação profissional dessas pessoas, restringindo suas oportunidades de emprego. Mesmo quando inseridas no mercado formal, as pessoas trans são frequentemente excluídas de processos seletivos ou enfrentam ambientes de trabalho hostis e discriminatórios, o que impede seu avanço profissional. Embora existam iniciativas como os programas TransEmpregos e Transcidadania, essas ações ainda são insuficientes para mitigar a exclusão vivida pela população trans. O estudo sugere que a superação dessas dificuldades exige um esforço conjunto entre o governo, a sociedade e o setor privado. É necessário implementar políticas públicas inclusivas, programas educacionais que promovam a diversidade e uma mudança cultural nas práticas empresariais. Apenas através dessas ações será possível garantir uma inclusão mais justa e igualitária das pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro.

Palavras-chave: Transsexualidade; Mercado de trabalho; Discriminação; Inclusão; Políticas Públicas.

1 FATEC, Sertãozinho.

2 FATEC, Sertãozinho.

3 FATEC, Sertãozinho (orientador).



1 INTRODUÇÃO

Mulheres e homens transgêneros enfrentam barreiras significativas em sua vida diária, principalmente devido à discriminação. Essa discriminação dificulta o desenvolvimento de suas carreiras, um aspecto ainda pouco estudado. Ao longo deste estudo, será discutida a influência das políticas públicas, ou a falta delas, na promoção de uma inclusão mais efetiva da população trans no mercado formal de trabalho.

Embora existam iniciativas como o programa TransEmpregos e o Transcidadania, essas ações ainda são insuficientes para combater a dimensão da exclusão enfrentada por essas pessoas (Pedra et al., 2018), é necessário um esforço coletivo da sociedade e do setor privado para implementar políticas que vão além do cumprimento mínimo das leis, promovendo ambientes de trabalho acolhedores e igualitários, este estudo visa contribuir para a reflexão sobre essas questões e sugerir caminhos para uma inclusão mais justa e digna para as pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro.

2 TRANSEXUALIDADE

De acordo com Cardoso (2010) tanto o Direito quando a sociedade reconhece somente a existência de dois sexos: “feminino” e “masculino”, sendo que o indivíduo será identificado como pertencente estes sexos, também frente o exercício de seus direitos, mas a sociedade vem discutindo os transgêneros.

Antes de se começar a discorrer sobre o tema é importante definir algumas terminologias e diferenciar alguns conceitos referentes (tenha-se por transexualidade, mulheres trans, homens trans, transexuais e travestis. Sendo que o principal enfoque deste trabalho serão conceitos gerais), que por muitas vezes acabam se confundindo, como identidade de gênero e orientação sexual, cisgênero e transgênero, dentre outros, e para que não se replique qualquer tipo de preconceito durante a elaboração de tal instrumento.



A falta de esclarecimento sobre tais conceitos resulta em reforçar estereótipos, fazendo com que crimes, sejam eles por discurso de ódio ou de ordem física, acabem se tornando normais a essas pessoas.

A pessoa cisgênero é aquela que se identifica com o sexo biológico atribuído ao nascer. Já a pessoa transgênero é aquela que se identifica com o gênero oposto ao sexo biológico. Partindo dessa premissa, pode-se diferenciar sexo de gênero. Para Aran (2006, p 50):

Em geral, parte-se do pressuposto de que sexo é algo definido pela natureza, algo que se adquire por meio da cultura. Esta compreensão se baseia na percepção de que o sexo — homem ou mulher — é um dado natural, a-histórico, e de que o gênero é uma construção histórica e social.

Que fique claro que não se chegou a nenhum consenso sobre tais definições, porém serão pontuadas as definidas por associações e estudiosos que defendem a pauta destes grupos e melhor os aceita como um todo. De Jesus (2012, p.12) salienta que:

Gênero se refere a formas de se identificar e ser identificada como homem ou como mulher. Orientação sexual se refere à atração afetivossexual por alguém de algum/ns gênero/s. Uma dimensão não depende da outra, não há uma norma de orientação sexual em função do gênero das pessoas, assim, nem todo homem e mulher é “naturalmente” heterossexual.

O que deixa clara a distinção entre identidade de gênero, o qual se refere ao gênero que a pessoa se identifica, e orientação sexual, que seria pelo gênero ao qual ela tem atração sexual.

Nesta pesquisa o foco será os transgêneros femininos, os referenciando como mulheres trans, independente de terem realizado a Cirurgia de Resignação sexual (CRS), que é uma adequação do sexo morfológico e psíquico do indivíduo, através da reconstrução dos órgãos sexuais (CERVI, 2009), ou não. Porém alguns pesquisadores e afins diferenciam as mesmas,



que passaram pelo processo cirúrgico e que não o fizeram, como sendo transexuais e travestis, o que não será destacado neste instrumento, pois o termo travesti soa como pejorativo e acaba por remeter a marginalidade, embora tenha todo um contexto de luta e empoderamento, tal termo não se aplica as diretrizes reguladoras que serão tratadas neste trabalho.

Á terminologia quer que até pouco tempo remetia algo ruim ao que se refere a população LGBTI, está passando por uma reciclagem, conforme descreve Santos (2013, p.130): Até pouco tempo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) tinha a transexualidade como uma patologia mental, equiparada a esquizofrenia, porém, em 2018, ela passa do CID 10 para o CID 11, relativo à incongruência de gênero, dentro da categoria de condições relativas à saúde sexual (FOLHA DE SÃO PAULO, 2018). Em 17 de maio de 2019, na 72ª Assembleia Mundial de Saúde, a transexualidade passou a ser oficializada, fazendo com que o termo transexualismo perdesse o sufixo “-ismo” e entrasse na nova classificação. Cada país teve, até a data de 1º de janeiro de 2022 para se adaptar à nova CID (BRASIL DE FATO, 2019, s/p).

Mas com a evolução dos elementos sociais, viu-se surgir os indivíduos transexuais, e conforme indica Cardoso (2010, p. 02) “o transexualismo é considerado, pela medicina, uma “síndrome de disforia de gênero”. Essa síndrome engloba e determina um estado emocional de constante ansiedade e depressão do indivíduo”.

De acordo com a Classificação Internacional de Doenças (CID – 10 – F.64.0), o transexual tem por características:

Um desejo de viver e ser aceito como um membro do sexo oposto, usualmente acompanhado por uma sensação de desconforto ou impropriedade de seu próprio sexo anatômico e um desejo de se submeter a tratamento hormonal e cirurgia para seu corpo tão congruente quanto possível com o seu sexo preferido.

Para Cardoso (2010, p. 02):

O indivíduo homossexual se sente adequado quanto à determinação do seu sexo, veste-se e tem corpo adequado a ele, e não admite ser confundido com



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

o sexo oposto, no entanto, tem atração afetiva e erótica por outra pessoa do mesmo sexo que o seu. Diferente do transexual, o homossexual não repudia o seu sexo anatômico, ao contrário, utiliza-o como forma de sentir prazer. O travesti utiliza roupas do sexo oposto como mero fetiche, não repudiando a sua identidade de gênero. O intersexual é aquele possuidor de sexo dúbio. Ao contrário do transexual, o indivíduo intersexual deseja, tão somente, a definição do sexo ao qual pertence, não almejando, especificamente, o feminino ou o masculino.

Segundo Vieira (2004, p.47), que discorre sobre os conceitos presentes no transsexualismo, tem-se que:

Transexual é o indivíduo que possui a convicção inalterável de pertencer ao sexo oposto ao constante em seu Registro de Nascimento, reprovando veementemente seus órgãos sexuais externos, dos quais deseja se livrar por meio de cirurgia. Segundo uma concepção moderna o transexual masculino é uma mulher com corpo de homem. Um transexual feminino é, evidentemente, o contrário. São, portanto, portadores de neurodis-cordância de gênero. Suas reações são, em geral, aquelas próprias do sexo com o qual se identifica psíquica e socialmente. Culpar este indivíduo é o mesmo que culpar a bússola por apontar para o norte.

A transexualidade pode ser entendida como uma psicopatologia relacionada à não aceitação entre o sexo biológico e o psíquico, em que a pessoa busca adequar seu corpo às suas convicções por meio do Transtorno de Identidade Sexual (CID, 2010).

Frente ao Direito Constitucional, que coloca o homem no centro do ordenamento, uma das principais bases do Estado Democrático de Direito se refere à garantia aos bens jurídicos fundamentais figurados sob o rol dos direitos humanos, em especial buscando a conquista de direitos mínimos e básicos à vida, à saúde e à liberdade.

No Brasil não existe ainda a Legislação específica que busque resguardar o direito de adequação sexual e nem como as consequências jurídicas, mas a decisão dos tribunais através da jurisprudência se mostra favorável à pretensão, tendo ainda muitas restrições.



O sexo humano não é determinado apenas com base na genitália, tendo-se que para os Homens o sexo da pessoa relaciona-se a conjunção entre fatores biológicos, psicológicos e sociais.

Para Choeri (2001, p. 234):

O sexo psicológico é aquele que a pessoa acredita pertencer. Muitos psicanalistas atribuem surgir com a educação atribuída na primeira infância, condicionado a um ambiente muito desfavorável para um desenvolvimento normal. Já o sexo jurídico é determinado em razão da vida civil de cada pessoa na sociedade, trazendo inúmeras conseqüências jurídicas. É designado por ocasião do assentamento do nascimento da criança, com base em seu sexo morfológico.

Em 2002, o Conselho Federal de Medicina (CFM) através da Resolução 1.652/02, apresenta que o procedimento de adequação de sexo não mais seria necessário a autorização judicial, desde que sejam atendidos aos padrões e requisitos pré-estabelecidos.

Neste contexto o Vieira (2004, p.95) destaca a possibilidade jurídica da cirurgia:

Destarte, entendemos não ser criminosa a cirurgia porque não há dolo por parte do médico, não há intenção de mutilar, mas de curar, ou pelo menos amenizar o problema deste indivíduo. Este, por sua vez, fornece o consentimento esclarecido. Ademais, existem laudos psicológicos e médicos aconselhando a cirurgia para o restabelecimento da sua saúde. Não há tipicidade, pois, como sabemos, para que uma conduta seja considerada criminosa deverá estar tipificada de forma clara na lei. Não há crime, pois o agente (médico) pratica o ato no exercício regular de um direito (art. 23, III, Cód. Penal brasileiro). Trata-se de uma cirurgia ética, autorizada pelo Conselho Federal de Medicina, através da Resolução 1482, desde setembro de 1997.

Essa resolução considerou ser o paciente transexual portador de desvio psicológico permanente de identidade sexual; reafirmando a viabilidade técnica para as cirurgias de neocolpovulvoplastia e neofaloplastia, e também que a transformação da genitália representa uma etapa no tratamento de pacientes com transexualismo.

Para Sheibe (2008) o resgate da minoria social em um Estado Democrático de Direito, que deve preservar a convivência humana relacionada a dignidade de forma concreta como



elemento fundamental, sendo imprescindível e impositivo, tendo-se que o sofrimento psíquico do transexual pelo convívio com a frustração de pertencer ao sexo não desejado.

A Constituição Pátria apresenta a cláusula geral da dignidade humana que fundamenta o direito à identidade do transexual, e conforma apresenta Andrighi (2009, p. 01):

A definição da identidade sexual – que deve ser examinada como um dos aspectos da identidade humana – e a autorização para a modificação do designativo de sexo dos transexuais, devem ser examinadas sob o crivo do direito à saúde – compreendida, segundo a OMS, como a busca do bem estar físico, psíquico e social –, à luz do princípio da dignidade humana, autêntico arquétipo primordial, uma das bases principiológicas mais sólidas nas quais se assenta o Estado Democrático de Direito. Sob essa perspectiva, a afirmação da identidade sexual, compreendida pela identidade humana, encerra a realização da dignidade, no que tange à possibilidade de expressar todos os atributos e características do gênero imanente a cada pessoa. Para o transexual, ter uma vida digna importa em ver reconhecida a sua identidade sexual, sob a ótica psicossocial, a refletir a verdade real por ele vivenciada e que se reflete na sociedade. A falta de fôlego do Direito em acompanhar o fato social exige, pois, a invocação dos princípios que funcionam como fontes de oxigenação do ordenamento jurídico, marcadamente a dignidade da pessoa humana – cláusula geral que permite a tutela integral e unitária da pessoa, na solução das questões de interesse existencial humano. Em última análise, afirmar a dignidade humana significa para cada um manifestar sua verdadeira identidade, o que inclui o reconhecimento da real identidade sexual, em respeito à pessoa humana como valor absoluto.

Para Sheibe (2008) os transexuais, que até então socialmente encontravam-se escondidos e excluídos, devem buscar ter o seu espaço social.

2.1 DIFICULDADES DE EMPREGO

As pessoas transsexuais enfrentam desafios significativos no mercado de trabalho brasileiro, resultando em uma exclusão social marcada por discriminação e transfobia, a inserção de pessoas trans no mercado formal de trabalho é dificultada por preconceitos enraizados na sociedade, que muitas vezes enxergam essas identidades como desvios da norma cisgênera.



Segundo Lima e Ferreira (2023), a transfobia é o principal obstáculo que interfere na igualdade de oportunidades e na dignidade dessas pessoas. A marginalização do grupo trans reflete-se nas estatísticas alarmantes de desemprego e subemprego, que, em grande parte, impulsionam essas pessoas para a prostituição como única fonte de renda.

A falta de políticas públicas específicas para a população trans também agrava a exclusão do mercado de trabalho, apesar de avanços em visibilidade e reconhecimento de direitos, como o uso do nome social e a retificação de documentos sem a necessidade de cirurgia de redesignação sexual, a legislação ainda é insuficiente para garantir a inclusão efetiva dessa comunidade no ambiente laboral (LIMA; FERREIRA, 2023), as empresas e instituições muitas vezes não estão preparadas para acolher e respeitar a identidade de gênero de pessoas trans, resultando em ambientes hostis e discriminatórios.

Outro desafio significativo é a evasão escolar, um reflexo direto da transfobia presente nas instituições de ensino, a exclusão começa na escola, onde o ambiente pode ser opressor e incapaz de acolher a diversidade de gênero, levando muitos jovens trans a abandonarem os estudos. Segundo a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), cerca de 70% das pessoas trans não concluem o ensino médio, o que limita ainda mais suas possibilidades de inserção no mercado formal (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021). A falta de educação formal reduz significativamente as oportunidades de emprego, forçando muitos a recorrerem a ocupações informais ou à prostituição.

A transfobia no ambiente de trabalho manifesta-se tanto de forma explícita quanto velada, sendo comum a exclusão de candidatos trans em processos seletivos ou a demissão injustificada de profissionais que já ocupam posições, essa discriminação não só prejudica os trabalhadores trans, mas também impede que as empresas se beneficiem da diversidade e das diferentes perspectivas que esses indivíduos podem oferecer (REZENDE, 2022). Há relatos frequentes de profissionais trans que, mesmo quando empregados, enfrentam barreiras para o avanço na carreira, o que contribui para a perpetuação da desigualdade e da marginalização.

Apesar das dificuldades, iniciativas como o programa TransEmpregos e o Transcidadania buscam promover a inclusão da população trans no mercado de trabalho por



meio de capacitação e apoio na inserção profissional (PEDRA al., 2018). No entanto, esses esforços, embora louváveis, ainda são insuficientes diante do tamanho da exclusão enfrentada por essas pessoas. Para que uma mudança efetiva ocorra, é imprescindível que a sociedade como um todo, incluindo o setor privado, adote políticas de inclusão que vão além do cumprimento mínimo das leis e que promovam um ambiente realmente acolhedor e igualitário.

As dificuldades enfrentadas pelas pessoas transsexuais no mercado de trabalho brasileiro são, portanto, reflexo de uma sociedade que ainda resiste em aceitar e respeitar as diferenças de gênero. A superação desses desafios requer um esforço conjunto de políticas públicas eficazes, educação inclusiva e mudanças nas práticas empresariais. Somente por meio de uma abordagem integrada e humanizada será possível garantir que as pessoas trans tenham as mesmas oportunidades de emprego e possam contribuir plenamente para a sociedade. Como destacam Lima e Ferreira (2023), é essencial que a inclusão vá além da teoria e se concretize na prática, respeitando a dignidade e os direitos de todos os indivíduos, independentemente de sua identidade de gênero.

A pesquisa realizada pelo Grupo Pela Vidda (2022) revela dados alarmantes sobre as barreiras que as pessoas trans enfrentam para conseguir emprego no Brasil. De acordo com o estudo, a discriminação e a transfobia são fatores determinantes para a exclusão desse grupo do mercado de trabalho formal.

Entre os resultados mais significativos, destaca-se que 61% das pessoas trans participantes da pesquisa afirmaram já ter enfrentado dificuldades para conseguir emprego devido à sua identidade de gênero. A transfobia, tanto explícita quanto velada, se manifesta em diversas etapas do processo de contratação. Isso inclui, por exemplo, a exclusão em entrevistas de emprego e a rejeição baseada unicamente na identidade de gênero dos candidatos.

Outro ponto relevante do estudo é que muitas pessoas trans relatam que, mesmo quando conseguem trabalho, enfrentam um ambiente hostil e preconceituoso. Aproximadamente 36% dos entrevistados disseram que, em algum momento de suas carreiras,



sentiram que foram discriminados ou excluídos no ambiente de trabalho por causa de sua identidade de gênero. Essa discriminação pode ocorrer tanto nas interações com colegas quanto nas relações com supervisores, impactando negativamente a saúde mental e a autoestima dessas pessoas (Grupo Pela Vidda, 2022)

A pesquisa também destaca a informalidade como uma alternativa encontrada por muitas pessoas trans para sobreviver, já que o mercado formal oferece poucas oportunidades. Grande parte dos participantes indicou que teve de recorrer a trabalhos informais ou mesmo à prostituição como forma de sustento. Esse dado é um reflexo direto das barreiras estruturais que continuam a limitar o acesso da população trans a empregos dignos e formais. (Grupo Pela Vidda, 2022)

Outro dado importante é o impacto da educação na inserção laboral, a evasão escolar, muitas vezes causada por transfobia nas instituições de ensino, também foi apontada como uma barreira significativa, a falta de qualificação profissional formal é um dos fatores que limita as oportunidades de emprego para essa população, gerando um ciclo de exclusão difícil de romper.

A pesquisa do Grupo Pela Vidda (2002) reforça a necessidade urgente de políticas públicas voltadas para a inclusão efetiva das pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro, juntamente com ações afirmativas por parte do governo, é crucial que o setor privado se engaje em promover ambientes de trabalho mais inclusivos e diversos, combatendo ativamente a discriminação e proporcionando oportunidades reais para essa população tão marginalizada.

2.2 COMO SUPERAR AS DIFICULDADES DE EMPREGO

Superar as dificuldades de emprego enfrentadas pela população trans no Brasil exige uma abordagem integrada e transformadora, que combine ações do Estado, do setor privado e da sociedade civil. Como destacam Almeida e Vasconcellos (2018), as barreiras enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho são diversas e complexas, englobando preconceitos



estruturais, obstáculos relacionados à documentação, baixa escolaridade e desafios na utilização de espaços como banheiros e vestiários. Tais dificuldades muitas vezes resultam na exclusão desta população do emprego formal, forçando-a a buscar alternativas no setor informal, que, embora ofereça alguma renda, não proporciona as mesmas garantias e segurança.

Superar as dificuldades de emprego enfrentadas pela população trans no Brasil exige uma abordagem integrada e transformadora, que combine ações do Estado, do setor privado e da sociedade civil. Como destacam Almeida e Vasconcellos (2018), as barreiras enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho são diversas e complexas, englobando preconceitos estruturais, obstáculos relacionados à documentação, baixa escolaridade e desafios na utilização de espaços como banheiros e vestiários. Tais dificuldades muitas vezes resultam na exclusão desta população do emprego formal, forçando-a a buscar alternativas no setor informal, que, embora ofereça alguma renda, não proporciona as mesmas garantias e segurança.

Para promover mudanças efetivas, é fundamental que o Estado adote políticas públicas que garantam a inclusão de pessoas trans desde o ambiente escolar, onde começa grande parte da exclusão. De acordo com Gustavo Henrique da Silva Bernardo (2024), a evasão escolar devido à transfobia afeta diretamente as oportunidades de qualificação e entrada no mercado formal de trabalho. Sem uma formação educacional completa, muitos acabam restringidos a empregos que não oferecem estabilidade ou possibilidades de crescimento. Para enfrentar esse desafio, políticas que incentivem a permanência de jovens trans nas escolas são essenciais, e isso inclui desde medidas de proteção contra o bullying até a criação de ambientes que respeitem o uso do nome social e a identidade de gênero.

Juntamente com as políticas educacionais, a legislação que assegura direitos específicos para a população trans também precisa ser fortalecida e ampliada. A retificação de documentos, por exemplo, é um processo muitas vezes burocrático e estigmatizante, que coloca as pessoas trans em situações de constrangimento e exclusão. Almeida e Vasconcellos (2018) apontam que essa questão é particularmente relevante no contexto de busca por



emprego, onde o uso do nome social e a adaptação dos documentos podem ser fatores determinantes para a contratação e permanência no trabalho. A simplificação desses processos, além da eliminação de exigências discriminatórias, como o certificado de reservista, são passos importantes para assegurar que as pessoas trans possam competir no mercado de trabalho em condições de igualdade.

Por sua vez, o setor privado tem um papel igualmente essencial na promoção de ambientes inclusivos. Para Bernardo (2024), a responsabilidade das empresas vai além de cumprir as leis de não discriminação; é necessário que adotem práticas ativas de inclusão, como a implementação de programas de sensibilização sobre identidade de gênero e diversidade. Esses programas devem não só educar os colaboradores sobre as questões enfrentadas pela população trans, mas também fornecer treinamentos para que todos os funcionários estejam preparados para lidar com a diversidade de maneira acolhedora e respeitosa. Almeida e Vasconcellos (2018) destacam que, quando as empresas investem em programas de capacitação e criam redes de apoio, elas contribuem para a desconstrução de preconceitos e oferecem um ambiente onde pessoas trans podem se desenvolver profissionalmente sem medo de discriminação.

Para enfrentar essas dificuldades, um dos primeiros passos é o fortalecimento de políticas públicas inclusivas que assegurem igualdade de oportunidades. A ausência de políticas efetivas que contemplem as necessidades da população trans no Brasil é um problema crônico. Segundo Gustavo Henrique da Silva Bernardo (2024), os programas existentes, como o TransEmpregos e o Transcidadania, embora importantes, ainda são insuficientes para lidar com a dimensão do problema. Bernardo argumenta que é necessário um compromisso maior do Estado, que deve implementar políticas específicas voltadas à inclusão dessa população no mercado formal de trabalho. A legislação também precisa ser aprimorada para garantir que o uso do nome social e a retificação de documentos sejam respeitados em todos os ambientes profissionais, evitando constrangimentos e discriminação (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Para enfrentar essas dificuldades, um dos primeiros passos é o fortalecimento de



políticas públicas inclusivas que assegurem igualdade de oportunidades. A ausência de políticas efetivas que contemplem as necessidades da população trans no Brasil é um problema crônico. Segundo Gustavo Henrique da Silva Bernardo (2024), os programas existentes, como o TransEmpregos e o Transcidadania, embora importantes, ainda são insuficientes para lidar com a dimensão do problema. Bernardo argumenta que é necessário um compromisso maior do Estado, que deve implementar políticas específicas voltadas à inclusão dessa população no mercado formal de trabalho. A legislação também precisa ser aprimorada para garantir que o uso do nome social e a retificação de documentos sejam respeitados em todos os ambientes profissionais, evitando constrangimentos e discriminação (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Além disso, o desenvolvimento de políticas públicas direcionadas ao treinamento e capacitação profissional é fundamental para possibilitar que pessoas trans adquiram as qualificações necessárias para competir no mercado de trabalho. Como ressaltam Almeida e Vasconcellos (2018), é importante que essas políticas contemplem programas de apoio educacional e profissionalizante que permitam à população trans acessar diferentes áreas do mercado de trabalho. Isso envolve parcerias entre o governo e instituições privadas para oferecer oportunidades de aprendizagem contínua e de especialização profissional. Dessa forma, será possível ampliar as possibilidades de emprego formal, facilitando o acesso a posições qualificadas e bem remuneradas.

O Estado também precisa considerar a criação de incentivos fiscais e outras vantagens para empresas que demonstram um compromisso ativo com a inclusão de pessoas trans em seus quadros. Essa estratégia pode contribuir para que mais empresas se engajem no combate à discriminação e na promoção de ambientes de trabalho inclusivos. Bernardo (2024) enfatiza que, sem o apoio do setor privado, será difícil criar as condições necessárias para uma inclusão verdadeira e duradoura. A oferta de incentivos para empresas que promovem diversidade de gênero em suas equipes pode ajudar a reverter a exclusão da população trans do mercado formal.

A regulamentação do uso de nome social e a simplificação do processo de retificação



de documentos, além de contribuir para a dignidade das pessoas trans, também é um fator essencial para facilitar o acesso ao emprego formal. Como apontado por Almeida e Vasconcellos (2018), os documentos oficiais que refletem a identidade de gênero são fundamentais para que essas pessoas sejam respeitadas em seu local de trabalho. A retificação de documentos, muitas vezes, é um processo longo e burocrático, que impede que pessoas trans sejam tratadas de forma igualitária e sem preconceitos. Facilitar esse processo é, portanto, uma medida que contribui não apenas para o bem-estar individual, mas também para a inclusão social e econômica.

A criação de campanhas de conscientização e educação sobre diversidade de gênero pode ajudar a reduzir o preconceito e a transfobia, fatores que ainda impedem o avanço da inclusão no ambiente de trabalho. Almeida e Vasconcellos (2018) sugerem que o investimento em campanhas de sensibilização, tanto para o público em geral quanto para o ambiente corporativo, é uma das formas mais eficazes de promover a compreensão e o respeito pela identidade de gênero. Ao fomentar o respeito e a aceitação no ambiente de trabalho, é possível criar espaços onde as pessoas trans se sintam valorizadas e possam desenvolver suas carreiras de forma plena e digna.

O setor privado tem um papel crucial nesse processo. As empresas precisam adotar práticas inclusivas que promovam ambientes de trabalho acolhedores e respeitosos. Isso inclui não apenas a implementação de políticas contra a discriminação, mas também a capacitação dos funcionários para lidar com a diversidade de maneira positiva. Bernardo (2024) salienta que o preconceito se manifesta de formas explícitas e implícitas no ambiente de trabalho, o que afeta o bem-estar e a autoestima dos trabalhadores trans, a criação de programas de treinamento focados na inclusão da diversidade é essencial para combater o preconceito e promover uma cultura organizacional mais inclusiva, Almeida e Vasconcellos (2018) destacam a importância de iniciativas de sensibilização, como campanhas e palestras, para que a sociedade e as empresas compreendam melhor as questões relacionadas à identidade de gênero.

Outro aspecto fundamental para superar as dificuldades de emprego para pessoas trans



é a educação inclusiva. A evasão escolar entre pessoas trans é alta, devido à transfobia presente nas instituições de ensino. Essa realidade limita suas oportunidades de qualificação profissional, perpetuando um ciclo de exclusão e marginalização (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). Programas que visem à permanência dos jovens trans na escola, como a oferta de cursos profissionalizantes específicos para essa população, são estratégias essenciais para garantir que eles possam competir no mercado de trabalho em condições de igualdade.

CONCLUSÃO

Este estudo discutiu as diversas dificuldades enfrentadas pelas pessoas transsexuais no mercado de trabalho brasileiro, que são o reflexo de um sistema social e econômico ainda marcado pela discriminação, transfobia e pela marginalização dessas identidades de gênero, a exclusão das pessoas trans começa de maneira precoce, muitas vezes já nas escolas, onde o preconceito e a falta de acolhimento geram evasão escolar em massa, comprometendo de maneira significativa as oportunidades futuras de inserção profissional.

A pesquisa revelou que cerca de 70% das pessoas trans não concluem o ensino médio, limitando seu acesso a empregos formais, o que muitas vezes as empurra para trabalhos informais ou, em muitos casos, para a prostituição como única forma de subsistência, o que demonstra como a discriminação estrutural perpassa diferentes esferas da vida dessas pessoas, desde o acesso à educação até o mercado de trabalho, mesmo quando inseridas em ambientes formais de trabalho, as pessoas trans enfrentam preconceitos explícitos e velados, seja na forma de exclusão em processos seletivos, seja na estagnação de suas carreiras.

A falta de políticas públicas específicas e a insuficiência de programas de inclusão, como TransEmpregos e Transcidadania, agravam a situação, esses programas, embora louváveis, ainda não são amplos o suficiente para atender às necessidades dessa população em todo o território nacional, e sua efetividade está limitada pela falta de comprometimento de



muitas empresas em adotar práticas verdadeiramente inclusivas e respeitosas com relação à diversidade de gênero.

A conclusão deste estudo é que a inclusão plena das pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro não será alcançada apenas por meio do cumprimento de legislações mínimas, mas requer uma mudança cultural mais profunda que envolva a sociedade como um todo, o setor privado, em especial, tem um papel fundamental a desempenhar ao adotar políticas corporativas que valorizem a diversidade e promovam ambientes acolhedores, onde as pessoas trans possam se desenvolver profissionalmente sem serem vítimas de discriminação ou preconceito.

Também é essencial que o governo implemente políticas públicas mais abrangentes e específicas, que busquem combater as raízes da exclusão e promovam uma educação inclusiva desde cedo, garantindo que jovens trans tenham as mesmas oportunidades educacionais que qualquer outro grupo. A legislação deve ser reforçada e adaptada para combater as desigualdades enfrentadas pelas pessoas trans, e as instituições devem estar preparadas para acolher e apoiar essa população.

Desta forma, a superação das dificuldades enfrentadas pelas pessoas transsexuais no mercado de trabalho brasileiro exige um esforço coletivo que inclua políticas públicas eficazes, educação inclusiva, e uma mudança substancial nas práticas empresariais e culturais, somente dessa forma será possível promover uma sociedade verdadeiramente inclusiva, onde todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero, tenham acesso às mesmas oportunidades de emprego e possam contribuir de forma plena para o desenvolvimento econômico e social do país.

REFERENCIAS

BENEVIDES, Bruna G.; NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim. Dossiê assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. Expressão Popular, ANTRA, 2021.



REVISTA OWL (*OWL Journal*)

www.revistaowl.com.br – ISSN: 2965-2634

GRUPO PELA VIDDA. Pesquisa da Escola ao Emprego. Disponível em:
<https://pelavidda.org.br/site/> Acesso em Setembro de 2024.

LIMA, Danyelle Sousa de; FERREIRA, Raiane Maria Barbosa. Dificuldades das pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro na atualidade. Faculdade de Ciências Humanas ESUDA, 2023.

LIMA, Danyelle Sousa de; FERREIRA, Raiane Maria Barbosa. Dificuldades das pessoas trans no mercado de trabalho brasileiro na atualidade. Faculdade de Ciências Humanas ESUDA, 2023.

PEDRA, Caio Benevides; SOUSA, Evelyne Cirilo; RODRIGUES, Raphael Vasconcelos; SILVA, Thaysa Sonale. Políticas públicas para inserção social de travestis e transexuais: uma análise do Programa Transcidadania. *Revice – Revista de Ciências do Estado*, Belo Horizonte, 2018.

REZENDE, Jáder. Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans. *Correio Braziliense*, Brasília, 10 jul. 2022.

SOUZA, Heloisa Aparecida de. *Transexualidade: Os desafios do trabalho na vida cotidiana*. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, 2023.

Recebido em: 25/08/2024

Aprovado em: 11/09/2024

Publicado em: 22/10/2024