

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
FACULDADE DE DIREITO  
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**Eloisa Cunha Folle**

**PRECARIIDADE E INFORMALIDADE: uma perspectiva sobre a  
empregabilidade trans no Brasil.**

**Porto Alegre  
2021**

**Eloisa Cunha Folle**

**PRECARIIDADE E INFORMALIDADE: uma perspectiva sobre a  
empregabilidade trans no Brasil.**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Ciências Jurídicas e Sociais, da Faculdade  
de Direito da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul.

Orientadora: Profa. Dra. Valdete Souto  
Severo

Porto Alegre

2021

**Eloisa Cunha Folle**

**PRECARIIDADE E INFORMALIDADE: uma perspectiva sobre a  
empregabilidade trans no Brasil.**

Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado como requisito parcial à  
obtenção do título de Bacharel em  
Ciências Jurídicas e Sociais, da Faculdade  
de Direito da Universidade Federal do Rio  
Grande do Sul.

Aprovada em: 25/11/2021

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professora Doutora Valdete Souto Severo

---

Professora Mestre Vivian Caxambu Graminho

---

Professora Mestre Luciane Toss

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço aos meus pais que me deram todo o suporte necessário para que eu pudesse concluir a graduação sem maiores preocupações. Aos meus irmãos e aos meus amigos por estarem comigo. À Cleo e ao Tuta que me forneceram afeto incondicional. E ao meu amor, Desyrre, que foi peça fundamental para que eu permanecesse sã durante todo esse processo, que me acolhe, que me entende, que me acalma, e que me ama como ninguém.

*De noite pelas calçadas  
Andando de esquina em esquina  
Não é homem nem mulher  
É uma trava feminina  
Parou entre uns edifícios, mostrou todos os  
seus orifícios  
Ela é diva da sarjeta, o seu corpo é uma  
ocupação  
É favela, garagem, esgoto e pro seu desgosto  
Está sempre em desconstrução*

*Nas ruas pelas surdinas é onde faz o seu  
salário  
Aluga o corpo a pobre, rico, endividado,  
milionário  
Não tem Deus  
Nem pátria amada  
Nem marido  
Nem patrão  
O medo aqui não faz parte do seu vil  
vocabulário  
Ela é tão singular  
Só se contenta com plurais  
Ela não quer pau  
Ela quer paz*

*Linn da Quebrada*

## RESUMO

Este trabalho visa analisar a realidade que pessoas trans enfrentam na busca de emprego. Primeiro, busca definir a transgeneridade e como o conceito de gênero e sexo são ambos construções sociais que estruturam a sociedade cisnormativa. Em seguida, define-se a precarização do trabalho, traçando um contexto a partir dos anos 70, e apresentam-se garantias que o ordenamento jurídico dispõe para evitar situações discriminatórias no ambiente de trabalho. Então, é escancarada a realidade de pessoas trans que tentam acessar dignamente o mercado de trabalho. Por fim, busca-se alternativas para cessar a disparidade nas condições de trabalho entre pessoas trans e pessoas cis.

**Palavras-chave:** transgeneridade; emprego; precariedade; informalidade.

## **ABSTRACT**

This work aims to analyze the reality that trans people face when searching for a job. First, it seeks to define transgender and how the concept of gender and sex are both social constructions that structure the cisnormative society. Then, the precariousness of work is defined, tracing a context from the 70s, and guarantees that the legal system has to avoid discriminatory situations in the work environment are presented. Then, the reality of trans people trying to access the job market with dignity is shown. Finally, alternatives are sought to end the disparity in working conditions between trans and cis people.

**Keywords:** transgender; job; precariousness; informality.

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO .....</b>	<b>8</b>
<b>2. GÊNERO CONSTRUÍDO .....</b>	<b>10</b>
<b>3. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E GARANTIAS DO ORDENAMENTO JURÍDICO .....</b>	<b>17</b>
<b>4. A EXPERIÊNCIA TRANS .....</b>	<b>24</b>
<b>5. SOLUÇÕES? .....</b>	<b>34</b>
<b>6. CONCLUSÃO .....</b>	<b>42</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>44</b>

## 1. INTRODUÇÃO

Fazer parte de uma minoria social no Brasil coloca um alvo nas costas. Se você é preto, pode ser atingido por um policial. Se você é indígena, pode ser atingido por um garimpeiro. Se você é pessoa com deficiência, pode ser atingida em razão da falta de acessibilidade. Se você é mulher, pode ser atingida por seu companheiro. Se você é LGBTQIA+, pode ser atingido<sup>1</sup> por um “cidadão de bem”.

Não é nosso objetivo ranquear opressões vividas por essas minorias, mas apenas destacar as adversidades sofridas pela população trans no mercado de trabalho brasileiro.

Quando se pensa em pessoas trans trabalhando, imagina-se uma quantidade limitada de cenários. Especialmente tratando-se de mulheres trans ou travestis, pensa-se em um salão de beleza, ou nas esquinas escuras dos grandes centros urbanos onde elas aguardam seu próximo cliente.

Queremos não apenas escancarar a dureza dessas vivências, como demonstrar que existem muitas outras. Queremos, ainda, entender por que essa realidade acontece e buscar alternativas para lidar com tamanha lacuna entre as oportunidades oferecidas para pessoas cis e para pessoas trans.

Iniciaremos com uma breve definição de transgeneridade e de gênero propriamente dito para entendermos por que esse *cistema*<sup>2</sup> é tão poderoso na segregação de corpos dissidentes.

Buscamos compreender a evolução do trabalho precário e como este faz parte da estrutura capitalista pós-moderna. Ainda, apresentamos algumas garantias, inclusive internacionais, instituídas para a proteção de grupos minoritários no ambiente de trabalho.

Partimos, então, para a exposição das diferentes formas que pessoas trans são renegadas e violentadas enquanto tentam adentrar o mercado de trabalho formal, pois como iremos constatar, sequer é possível perceber sua real ocupação.

Homem trans entrevistado para a publicação *“Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como*

---

<sup>1</sup> Aqui utilizamos a linguagem neutra de gênero com o objetivo de abarcar todas as existências para além da binaridade.

<sup>2</sup> Escrevemos *cistema* em forma de crítica ao sistema opressor estruturado pela cisgeneridade.

*necessidade estrutural do capitalismo*” resume o sentimento de buscar trabalho enquanto pessoa trans:

ah, **o mercado de trabalho para as pessoas trans é um campo minado**, porque a gente fica com medo de que a qualquer momento possa acontecer alguma situação constrangedora, algum tipo de violência e transfobia explícita.<sup>3</sup> (grifado)

Conforme levantamento da OIT, lançado no dia 10 de novembro de 2021, 93,33% dos entrevistados dizem que pessoas trans são pouco representadas em suas empresas, sendo que 87% afirmam que seu local de trabalho tem o desejo de ser reconhecido por valorizar a diversidade.<sup>4</sup>

Percebe-se, dessa forma, que ainda estamos muito longe de uma realidade em que corpos diversos são representados e, principalmente, respeitados no mercado de trabalho formal.

Sendo assim, buscamos apresentar alternativas que estão sendo colocadas em prática para minimizar os impactos da transfobia institucionalizada e proporcionar de vez às pessoas trans um cenário de pleno emprego.

---

<sup>3</sup> MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. **Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo**. Sociedade e Cultura, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 114-134 2019. p. 122.

<sup>4</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; SOMOS DIVERSIDADE. **Pesquisa Diversidade Aprendiz**. São Paulo, 2021. Disponível em: [https://c4d11ccd-b1fc-4460-9aa8-4ae9b5eced38.filesusr.com/ugd/7f7f8b\\_cf069b4d046b44f191d7ebb4df4f3315.pdf](https://c4d11ccd-b1fc-4460-9aa8-4ae9b5eced38.filesusr.com/ugd/7f7f8b_cf069b4d046b44f191d7ebb4df4f3315.pdf). Acesso em 11 de nov. de 2021.

## 2. GÊNERO CONSTRUÍDO

Inicialmente, para delimitar o objeto de análise da pesquisa, definiremos o que é ser uma pessoa trans.

Trans significa transgênero ou transexual. Transgênero é o termo mais atual por buscar distanciar-se da ideia de que sexo, ou sexualidade, são correlacionados à identidade de gênero. Porém, ambos os termos são corretos e utilizados em contextos quase que subjetivos a cada indivíduo, por isso, utilizaremos apenas trans como forma de abarcar ambas as possibilidades. Incluímos aqui, também, as travestis, que carregam uma subjetividade própria do contexto brasileiro e latino-americano.

Historicamente, *transexualismo* surgiu como termo na medicina para definir as pessoas que vivem “*uma contradição entre corpo e subjetividade*”. O sufixo *-ismo* é “*denotativo de condutas sexuais perversas, como, por exemplo, “homossexualismo”*”.<sup>5</sup> Tendo isso em mente, utiliza-se o termo *transexualidade* para um olhar não patologizante.

Desde o ano de 2018 a transexualidade, ou transgeneridade, deixou de ser incluída como transtorno mental na Classificação Internacional de Doenças (CID). Permanece, entretanto, no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM), publicação da Associação Psiquiátrica Norte-Americana (APA).<sup>6</sup>

O fato de a atualização do CID ter sido tão recente, denota como, enquanto sociedade, estamos muito distantes da aceitação das diferentes identidades de gênero. Conforme estudo realizado pelo Grupo Gay da Bahia e pela Acontece Arte e Política LGBTQ+, em 2020 ocorreram pelo menos 237 mortes violentas de pessoas LGBTQ+, sendo que 70% delas foram de pessoas trans e travestis.<sup>7</sup> Já o dossiê da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), levantou o número de 175 mulheres trans e travestis assassinadas no Brasil em 2020<sup>8</sup> - das quais 78% eram

---

<sup>5</sup> BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: Sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006. p.41.

<sup>6</sup> BENTO, Berenice. **Transviad@s**: gênero, sexualidade e direitos humanos. Salvador: EDUFBA, 2017.

<sup>7</sup> **Dia Internacional contra a LGBTQfobia: mortes foram subnotificadas no último ano**. Brasil de Fato, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/17/dia-internacional-contra-a-lgbtqfobia-mortes-foram-subnotificadas-no-ultimo-ano>. Acesso em 15 set. 2021.

<sup>8</sup> **Assassinatos de pessoas trans aumentaram 41% em 2020**. Brasil de Fato, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/01/29/assassinatos-de-pessoas-trans-aumentaram-41-em-2020>. Acesso em 15 set. 2021.

pretas ou pardas, ou seja, também é importante o fator racial. Com esses números, o Brasil é o país que mais mata pessoas trans no mundo.<sup>9</sup>

Não existem, até o momento, estudos que apontem a expectativa de vida de pessoas trans no Brasil. Com uma breve pesquisa na internet, encontra-se uma variedade de reportagens e artigos afirmando que a expectativa dessa população é de 35 anos. Não é possível, no entanto, rastrear a origem desse dado. Muitos creditam a informação à ANTRA, a qual, igualmente, não informa de maneira clara a fonte desse número.

O que se sabe, é que, com base no estudo já citado, que rastreia o número de mulheres trans e travestis mortas de maneira violenta no Brasil, a idade média das vítimas foi de 29,5 anos em 2020.

O Mapa dos Assassinatos 2020 aponta que, dentre os 109 casos em que foi possível identificar a idade das vítimas, 61 (56%) vítimas tinham entre 15 e 29 anos; e 31 (28,4%) era a idade daquelas entre 30 e 39 anos; oito (7,3%) entre 40 e 49 anos; e 9 (8,3%) entre 50 e 59 anos.<sup>10</sup>

De qualquer forma, é prudente inferir que expectativa de vida dessa população é inferior à média nacional de 76,6 anos, conforme dados do IBGE,<sup>11</sup> justamente pela precarização e violência a qual é exposta, como fica demonstrado nos estudos citados.

Eis porque é tão importante compreender realmente o que é ser uma pessoa trans. Trans é o nome que se dá a pessoa que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento. Por outro lado, cisgênero, ou simplesmente cis, é a denominação utilizada para aquela pessoa que se identifica e se entende como sendo do gênero que lhe foi designado.<sup>12</sup> Bento sugere que a transexualidade é uma experiência identitária, caracterizada pelo conflito com as normas de gênero. Nesse sentido:

---

<sup>9</sup> JUSTO, Gabriel. **Pelo 12º ano consecutivo, Brasil é país que mais mata transexuais no mundo**. Exame, 2020. Disponível em: <https://exame.com/brasil/pelo-12o-ano-consecutivo-brasil-e-pais-que-mais-mata-transexuais-no-mundo/>. Acesso em 24 set. 2021.

<sup>10</sup> NOGUEIRA, Sayonara Naidier Bonfim; BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021. p.39.

<sup>11</sup> BRASIL. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil**. 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb\\_2019.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2019.pdf). Acesso em 14 set. 2021.

<sup>12</sup> JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. 2 ed. Brasília: publicação online, 2012. p. 11.

Transexualidade, travestilidade, transgênero são expressões identitárias que revelam divergências com as normas de gênero uma vez que estas são fundadas no dimorfismo, na heterossexualidade e nas idealizações. As normas de gênero definirão o considerado “real”, delimitando o campo no qual se pode conferir humanidade aos corpos.<sup>13</sup>

Ou seja, pessoas trans nada mais são do que pessoas que não seguem o padrão de gênero estipulado pela sociedade cisnormativa. Quando não correspondentes à expectativa social, esses corpos são segregados, taxados como sub-humanos. Assim explica Bento:

As formas idealizadas dos gêneros geram hierarquia e exclusão. Os regimes de verdades estipulam que certos tipos de expressões relacionadas com o gênero são falsos ou carentes de originalidade, enquanto outros são verdadeiros e originais, condenando a uma morte em vida, exilando em si mesmo os sujeitos que não se ajustam às idealizações.<sup>14</sup>

Pensamos gênero como uma categoria subjetiva, sendo que, o indivíduo que entendendo-se fora daquilo que é esperado, é trans. Os estudos de gênero buscam compreender essa classificação e problematizam a ideia determinista que o concebe como algo incontestável. Ainda, conforme Guacira Louro:

[...] as concepções de gênero diferem não apenas entre as sociedades ou os momentos históricos, mas no interior de uma dada sociedade, ao se considerar os diversos grupos (étnicos, religiosos, raciais, de classe) que a constituem.<sup>15</sup>

Butler entende o gênero como uma performance, cuja própria identidade decorre da prática performativa. Partindo de uma noção Foucaultiana de sistemas jurídicos de poder, em que os sujeitos são produzidos por esses mesmos sistemas que então passam a representar, entende que o conceito de gênero é resultado dessa “ordem” imposta. Para a autora, é *“impossível separar a noção de gênero das interpretações políticas e culturais em que invariavelmente ela é produzida e mantida”*.<sup>16</sup> Ainda:

<sup>13</sup> BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008. p. 20.

<sup>14</sup> BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: Sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond, 2006. p.94.

<sup>15</sup> LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 23.

<sup>16</sup> BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: Feminismo e subversão da identidade. 16 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. Livro eletrônico não paginado.

Como efeito de uma performatividade sutil e politicamente imposta, o gênero é um “ato”, por assim dizer, que está aberto a cisões, sujeito a paródias de si mesmo, a autocríticas e àquelas exibições hiperbólicas do “natural” que, em seu exagero, revelam seu status fundamentalmente fantástico.<sup>17</sup>

Dessa forma, tende-se a acreditar que gênero é construído, enquanto sexo é uma categoria natural, porém essa dicotomia é falsa.

Pensemos no seguinte exemplo: quando um bebê nasce e verifica-se que possui um pênis, lhe será atribuído o gênero masculino. Essa criança terá um nome masculino,<sup>18</sup> usará azul, crescerá com o cabelo curto, ganhará carrinhos e bolas para brincar, será incentivada a paquerar meninas. Claro, essas consequências não são regra, mas são expectativas sociais criadas sobre um bebê com pênis. Expectativas essas que decorrerão do órgão sexual que foi identificado já no primeiro trimestre de gravidez.

O que importa aqui salientar é justamente o fato de que todas essas consequências derivam inclusive de imposições sociais criadas a partir de uma ideia de sexo também construída socialmente.

É mais fácil compreender que se trata de uma construção social, e política, portanto, quando pensamos em uma situação na qual se detecta que essa mesma criança na verdade possui cromossomos XX, ao invés dos cromossomos XY esperados para um menino, possui útero e ovários internos, mas pênis e escroto externos. Como definir-se-á seu gênero? A maioria dos médicos declarará que a criança é menina, apesar do órgão sexual, pela potencialidade de gerar filhos.<sup>19</sup>

Quando um bebê não se encaixa no binarismo de sexo construído socialmente, ou seja, nasce com genitália ambígua ou com cromossomos que não condizem com suas características sexuais, trata-se logo de adequá-lo para o que se julga correto. Pessoas, nesse caso, intersexo, têm seu gênero criado no sentido mais literal possível. A sociedade, ao se deparar com um desvio daquilo que criou, escolhe mutilar e tratar a criança com hormônios, para que ela se enquadre em um padrão inventado.<sup>20</sup>

<sup>17</sup> BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero**: Feminismo e subversão da identidade. 16 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. Livro eletrônico não paginado.

<sup>18</sup> Aqui utiliza-se o termo “masculino” vinculado à ideia binarista de gênero, em que características são estereotipicamente categorizadas como pertencendo a um gênero ou ao outro.

<sup>19</sup> FAUSTO-STERLING, Anne. **Sexing the Body**: Gender Politics and the Construction of Sexuality. 1 ed. New York: Basic Books, 2000.

<sup>20</sup> FAUSTO-STERLING, Anne. **Sexing the Body**: Gender Politics and the Construction of Sexuality. 1 ed. New York: Basic Books, 2000.

Trata-se, portanto, de uma decisão social. “*Podemos até usar o conhecimento científico para guiar nossa decisão, mas apenas nossas crenças sobre gênero - não ciência - podem definir nosso sexo*”.<sup>21</sup>

Houve um período em que acreditava-se existir apenas um sexo. O médico Galeano, no século II d.C., acreditava que a diferença entre os órgãos reprodutivos do homem e da mulher se dava em razão apenas da falta de calor, que resultava no desenvolvimento externo dos homens e interno das mulheres. Ou seja, as mulheres seriam, essencialmente, homens com seus órgãos reprodutores internos.<sup>22</sup> No século XVIII, o sexo do modo que conhecemos foi inventado, conforme ensina Laqueur:

Os órgãos que tinham nomes associados - ovários e testículos - passaram a ser distinguidos em termos linguísticos. Os que não tinham nome específico - como a vagina - passaram a ter. As estruturas que eram consideradas comuns ao homem e à mulher - o esqueleto e o sistema nervoso - foram diferenciadas de modo que correspondessem ao homem e à mulher culturais. Quando o próprio corpo natural tornou-se padrão de ouro do discurso social, o corpo da mulher tornou-se o campo de batalha para redefinir a relação social antiga, íntima e fundamental entre o homem e a mulher. O corpo reprodutivo da mulher na sua concretude corpórea cientificamente acessível, na própria natureza de seus ossos, nervos e principalmente órgãos reprodutivos, passou a ter um novo significado de grande importância. Os dois sexos, em outras palavras, foram inventados como um novo fundamento para o gênero.<sup>23</sup>

Ou seja, gênero não pode ser produto direto do “sexo biológico”, uma vez que ambos são construções sociais. “*Nossos corpos são muito complexos para respostas padronizadas sobre diferenças sexuais. Quanto mais buscamos por uma base física para sexo, mais claro fica que sexo não é uma categoria puramente física*”.<sup>24</sup>

Concebida originalmente para questionar a formulação de que a biologia é o destino, a distinção entre sexo e gênero atende à tese de que, por mais que o sexo pareça intratável em termos biológicos, o gênero é culturalmente construído: conseqüentemente, não é nem o resultado causal do sexo nem tampouco tão aparentemente fixo quanto o sexo. Assim, a unidade do sujeito

---

<sup>21</sup> “One of the major claims I make in this book is that labeling someone a man or a woman is a social decision. We may use scientific knowledge to help us make the decision, but only our beliefs about gender—not science—can define our sex.” FAUSTO-STERLING, Anne. **Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality**. 1 ed. New York: Basic Books, 2000. p. 3 (tradução livre)

<sup>22</sup> LAQUEUR, Thomas. **Inventando o Sexo: Corpo e Gênero dos Gregos a Freud**. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001. p. 16.

<sup>23</sup> *Ibidem*, p. 189.

<sup>24</sup> “Our bodies are too complex to provide clear-cut answers about sexual difference. The more we look for a simple physical basis for “sex,” the more it becomes clear that “sex” is not a pure physical category.” FAUSTO-STERLING, Anne. **Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality**. 1 ed. New York: Basic Books, 2000. p. 4. (tradução livre)

já é potencialmente contestada pela distinção que abre espaço ao gênero como interpretação múltipla do sexo.<sup>25</sup>

Porém, em razão desse dimorfismo, a ideia de gênero é extremamente binarista. A dicotomia homem e mulher corresponde a uma estrutura de dominação dos corpos, em que um deles estará necessariamente mais vulnerável.

A noção binária de masculino/feminino constitui não só a estrutura exclusiva em que essa especificidade pode ser reconhecida, mas de todo modo a “especificidade” do feminino é mais uma vez totalmente descontextualizada, analítica e politicamente separada da constituição de classe, raça, etnia e outros eixos de relações de poder, os quais tanto constituem a “identidade” como tornam equívoca a noção singular de identidade.<sup>26</sup>

Quando entendemos que existem vivências para além da binaridade, percebemos que as estruturas que moldam a sociedade colapsam facilmente.

A concepção dos gêneros como se produzindo dentro de uma lógica dicotômica implica um polo que se contrapõe a outro (portanto uma ideia singular de masculinidade e de feminilidade), e isso supõe ignorar ou negar todos os sujeitos sociais que não se “enquadram” em uma dessas formas. Romper a dicotomia poderá abalar o enraizado caráter heterossexual que estaria, na visão de muitos/as, presente no conceito “gênero”. [...] Mulheres e homens, que vivem feminilidades e masculinidades de formas diversas das hegemônicas e que, portanto, muitas vezes não são representados/as ou reconhecidos/as como “verdadeiras/verdadeiros” mulheres e homens, fazem críticas a esta estrita e estreita concepção binária.<sup>27</sup>

Entendemos, então, que a identidade de gênero permite múltiplas possibilidades. Nesse sentido, não-binárias são pessoas que negam essa estrutura posta do gênero binário e identificam-se para além de “homem” e “mulher”. A não-binaridade foge do determinismo biológico da forma mais clara possível.

O rapper Jupiter traz em seu relato a nocividade do discurso cisnormativo binarista na vida de pessoas trans não-binárias:

E, assim como a norma padrão magra, a norma cisgênera também faz suas exigências para pessoas trans, seja tentando nos enfiar dentro dos seus padrões heteronormativos binários de masculinidade e feminilidade desde antes do nascimento, seja tentando nos colocar em um padrão de transição de gênero dentro de um conceito totalmente binarista do tipo: se eu nasci com uma buceta e me digo transmasculino, tenho que “transicionar” pro “lado oposto” e me tornar um >>homem<< passável pra ter o mínimo de validação da minha transgeneridade.<sup>28</sup>

<sup>25</sup> BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. 16 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018. Livro eletrônico não paginado.

<sup>26</sup> *Ibidem*.

<sup>27</sup> LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação: uma perspectiva pós-estruturalista**. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 34.

<sup>28</sup> JUPI77ER. **Escrevência não-binária**. Publicação independente, 2021. Ebook. p. 14.

Explorando essas estruturas que sustentam a sociedade cisnormativa, Ochy Curiel, ao analisar a Constituição Colombiana de 1991 - cujas conclusões podem ser aplicadas a qualquer país "*da América Latina e do Caribe por terem processos parecidos na construção do Estado-nação*" -, cunha o termo *heteronación* ao definir a construção da nação que:

[...] com base fundamental na heterossexualidade através da ideologia da diferença sexual que, por sua vez, fundamenta-se nas instituições como família, parentesco e nacionalidade, todas elas se expressam nos pactos sociais que se refletem em um texto normativo como a Constituição.<sup>29</sup>

Ou seja, a heterossexualidade, e, nesse sentido, também a cisgeneridade, e a branquitude, produzem um pacto social que somente a eles beneficia, segregando os corpos que não assinam esse contrato.

Ainda, o *cistema* impõe seu modo às formas capitalistas de produção que reproduz a segregação de gênero ao trabalho,<sup>30</sup> demarcando atividades ditas “masculinas” e “femininas”.

Onde pessoas trans encaixam-se nesse mundo já tão pautado pela divisão patriarcal do trabalho? Conforme estimativa da ANTRA, cerca de 90% das mulheres trans e travestis estão, ou estiveram em algum momento, na prostituição. Trabalharemos a seguir a forma precária a qual essa população tem acesso (ou não) ao mercado de trabalho.

---

<sup>29</sup> “[...] tienen como base fundamental el régimen de la heterosexualidad, a través de la ideología de la diferencia sexual, y ésta, a su vez, en las instituciones como la familia, al parentesco, a la nacionalidad, todo ello expresado en los pactos sociales que son reflejados en un texto normativo como la Constitución.” CURIEL, Ochy. **La Nación Heterossexual**: Análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropología de la dominación. 1 ed. Bogotá: Brecha Lésbica y en la frontera, 2013. p. 56 (tradução livre)

<sup>30</sup> *Ibidem*.

### 3. PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E GARANTIAS DO ORDENAMENTO JURÍDICO

O trabalho é parte estruturante da sociedade capitalista pós-moderna. Somente a partir dele somos percebidos como indivíduos com valor e podemos desfrutar de direitos básicos. Se nada você produz, nada você vale. Obviamente, os grupos mais atingidos por essa dinâmica são as minorias sociais, ou seja, pretos, indígenas, pobres, mulheres, pessoas com deficiência, LGBTs. Quanto mais categorias um indivíduo se encaixar, mais formas de opressão irá sofrer.

A taxa de desemprego do Brasil no segundo trimestre de 2021 atingiu o número de 14,1% da população empregável (acima de 14 anos), segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE.<sup>31</sup> Não existe estudo específico para avaliar as taxas de emprego nacional da população trans, porém, conforme dados coletados pela ANTRA, estima-se que 90% das mulheres trans e travestis trabalham na prostituição.

Esses dados podem até ser questionados, uma vez que não são oficiais, ou não apresentam uma metodologia clara. Por outro lado, em pesquisa realizada com 673 pessoas trans do estado de São Paulo, 82,3% se encontravam ocupados, 13,1% não ocupados e 4,6% fora do mercado de trabalho. Ainda, “[...] 53,9% exerciam atividades por conta própria e 27,2% como empregados, mas apenas 14% deles tinham contratos protegidos pela legislação trabalhista. Atuavam como trabalhadores do sexo 40,6% dos entrevistados”.<sup>32</sup>

Das 528 pessoas ocupadas, a proporção de vínculo formal foi: 16,7%. Quando considerada a identidade de gênero, observou-se que entre os homens transexuais a ocupação formal foi de 59,4%, enquanto que entre as mulheres transexuais/travestis foi apenas de 13,9, o que representa uma chance nove vezes mais alta dos homens transexuais estarem inseridos no mercado formal quando comparados com as mulheres transexuais/travestis.<sup>3334</sup>

De qualquer forma, é impossível negar que pessoas trans seguem segregadas do mercado de trabalho formal, e, quando conseguem o adentrar, encontram ambientes opressores e hostis à sua existência.

<sup>31</sup> IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **O que é desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 17 out. 2021.

<sup>32</sup> LUPPI, Carla Gianna; SILVA, Maria Aparecida da; VERAS, Maria Amélia de Sousa Mascena. **Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil**. Ciência & Saúde Coletiva. p. 1726

<sup>33</sup> *Ibidem*, p. 1727.

<sup>34</sup> Aqui fica clara também a estrutura patriarcal e machista agindo: pessoas com leitura de gênero masculina têm mais chances de trabalho do que mulheres trans e travestis.

Faremos um breve panorama do trabalho no Brasil para então entendermos o contexto em que a marginalização da população trans está inserida.

Vivemos o que Antunes chama de crise estrutural do capital, o qual se estabeleceu no início dos anos 70. Desde essa década, o capitalismo vem desenvolvendo técnicas para tornar a produção mais mecanizada, ágil e lucrativa, comprometendo, para isso, as condições de trabalho.

Sua intensidade é tão profunda que levou o capital a desenvolver práticas materiais da destrutiva auto-reprodução ampliada possibilitando a visualização do espectro da destruição global, ao invés de aceitar as necessárias restrições positivas no interior da produção para satisfação das necessidades humanas.<sup>35</sup>

Esse processo destrutivo acarreta em uma grande massa de pessoas trabalhando em condições sub-humanas e outra grande massa de desempregados, os quais servem para regular o valor de mercado do próprio trabalhador ou trabalhadora, uma vez que, sendo facilmente substituível, não pode exigir melhores salários e condições de trabalho.

O trabalho precário conduz à intensificação do trabalho, porque há uma ameaça sobre os trabalhadores estáveis dos que estão desempregados e que procuram trabalho, e estão dispostos, de certa forma, a aceitar condições salariais e condições de trabalho mais difíceis e mais penosas.

[...]

O resultado dessa intensificação é duplo: em primeiro lugar, danos múltiplos à saúde física e psíquica; em segundo lugar, aumento da distância entre assalariados e desempregados e, de modo mais amplo, entre os trabalhadores e aqueles que se encontram sem emprego.<sup>36</sup>

Outros elementos fundamentais para entender a crise do trabalho são: o desmonte do Leste Europeu, ou o erroneamente denominado “fim do socialismo”; o desmoronamento da esquerda stalinista e sua subordinação ao capital; e expansão do neoliberalismo.

A desmontagem dos direitos sociais dos trabalhadores, o combate cerrado aos sindicalismo classista, a propagação de um subjetivismo e de um individualismo exacerbados da qual a cultura “pós-moderna”, bem como uma

---

<sup>35</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. *La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo*. Buenos Aires: Clacso, 2000. p. 39.

<sup>36</sup> HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 15-22, 2011. p.18.

clara animosidade contra qualquer proposta socialista contrária aos valores e interesses do capital, são traços marcantes deste período recente.<sup>37</sup>

Percebemos, então, que a precarização do trabalho segue, historicamente, o avanço do modelo capitalista. O projeto neoliberal, influenciado pelo avanço tecnológico e pelas novas formas de acumulação de capital, precarizou o modo de trabalho e introduziu novos modelos de produção, como o toyotismo, em oposição aos modelos taylorismo e fordismo até então vigentes. Seu objetivo passa a ser o controle do movimento operário e das lutas de classe.<sup>38</sup>

O capitalismo contemporâneo, com a configuração que vem assumindo nas últimas décadas, acentuou sua lógica destrutiva. Num contexto de crise estrutural do capital, desenham-se algumas tendências, que podem assim ser resumidas: 1) o padrão produtivo taylorista e fordista vem sendo crescentemente substituído ou alterado pelas formas produtivas flexibilizadas e desregulamentadas, das quais a chamada acumulação flexível e o modelo japonês ou toyotismo são exemplos; 2) o modelo de regulação social-democrático, que deu sustentação ao chamado estado de bem estar social, em vários países centrais, vêm também sendo solapado pela (des)regulação neoliberal, privatizante e anti-social.<sup>39</sup>

Ao mesmo tempo em que uma pequena parcela de trabalhadores é visada por suas habilidades intelectuais e capacidade de lidar com demandas tecnológicas, outra enorme parcela está em empregos precarizados, que não necessitam de qualificação e apresentam-se principalmente nas modalidades de *part-time*, emprego temporário e parcial.<sup>40</sup>

Nesse sentido, as formas de trabalho que se vangloriam de uma suposta vantagem de liberdade e flexibilidade, e na verdade mascaram um quadro de desemprego - como motorista de aplicativo, vendedor ambulante, *freelancer* -, ganham força.

A substituição do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX e sua substituição pelas modalidades atípicas de trabalho, como o “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, etc., cada vez mais parecem se configurar como formas ocultas de trabalho que permitem aumentar ainda mais as distintas formas de flexibilização salarial, de horário, funcional ou organizativa.<sup>41</sup>

---

<sup>37</sup> ANTUNES, Ricardo. **Trabalho e precarização numa ordem neoliberal**. In: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. *La Ciudadania Negada. Políticas de Exclusión en la Educación y el Trabajo*. Buenos Aires: Clacso, 2000. p. 40.

<sup>38</sup> *Ibidem*.

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 37.

<sup>40</sup> *Ibidem*.

<sup>41</sup> ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, 2013. p. 218.

Hirata determina três características do trabalho precário: ausência de proteção social e direitos sociais, incluindo direitos sindicais; horas reduzidas de trabalho, que resultam salários baixos; níveis baixos de qualificação formal. Tais qualificadoras, afetam principalmente mulheres (cis) que ocupam mais cargos informais e em tempo parcial, os quais são frequentemente instáveis, mal remunerados e pouco valorizados socialmente.<sup>42</sup>

Na divisão sexual do trabalho, operada pelo capital dentro do espaço fabril, geralmente as atividades de concepção ou aquelas baseadas em capital intensivo são preenchidas pelo trabalho masculino, enquanto aquelas dotadas de menor qualificação, mais elementares e muitas vezes fundadas em trabalho intensivo, são destinadas às mulheres trabalhadoras (e, muito frequentemente também aos trabalhadores/as imigrantes e negros/as).<sup>43</sup>

O processo de emancipação das mulheres (cis e brancas) inseriu-as no mercado de trabalho. É importante fazer o recorte de raça nesse cenário, pois é evidente que, em um país que passou por quatro séculos de escravidão, mulheres pretas tivessem prioridades diferentes na sua luta por direitos, como muito bem expõe Angela Davis em sua obra “Mulher, Gênero e Raça”.

De qualquer modo, mesmo mulheres brancas ocupam, posições inferiores, com salários menores, e, de forma geral, condições mais precárias, além de estarem mais presentes na informalidade. Informalidade não necessariamente significa precariedade, no entanto, geralmente significa trabalho sem direitos, e, dessa forma, torna-se precário.<sup>44</sup>

As relações entre gênero e classe nos permitem constatar que, no universo do mundo produtivo e reprodutivo, vivenciamos também a efetivação de uma construção social sexuada, onde os homens e as mulheres que trabalham são, desde a família e a escola, diferentemente qualificados e capacitados para o ingresso no mercado de trabalho. E o capitalismo tem sabido apropriar-se desigualmente dessa divisão sexual do trabalho.

É evidente que a ampliação do trabalho feminino no mundo produtivo das últimas décadas é parte do processo de emancipação parcial das mulheres, tanto em relação à sociedade de classes quanto às inúmeras formas de opressão masculina, que se fundamentam na tradicional divisão social e sexual do trabalho. Mas – e isso tem sido central – o capital incorpora o trabalho feminino de modo desigual e diferenciado em sua divisão social e sexual do trabalho. Vimos anteriormente, com base nas pesquisas referidas, que ele faz precarizando com intensidade maior o trabalho das mulheres. Os salários, os direitos, as condições de trabalho, em suma, a precarização das

---

<sup>42</sup> HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, 2009.

<sup>43</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 105.

<sup>44</sup> ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, 2013. p. 218.

condições de trabalho tem sido ainda mais intensificada quando, nos estudos sobre o mundo fabril, o olhar apreende também a dimensão de gênero.<sup>45</sup>

O aumento do emprego vulnerável seguiu o crescimento do trabalho feminino, principalmente a partir dos anos 90. As mulheres que, atualmente, são minoria nas fábricas, são maioria no setor terciário, seguindo a tendência de globalização e demonstrando uma clara divisão sexual do trabalho.<sup>46</sup>

O capital somente valoriza-se com o trabalho humano, e não consegue desvincular-se dele. O trabalho, portanto, apesar de oferecer condições precárias a mais de 1 bilhão de pessoas, é peça fundamental no capitalismo.<sup>47</sup>

Quando se trata da experiência de pessoas trans, sequer é possível dizer que há ocupação real do mercado de trabalho formal. A experiência trans no mercado de trabalho é pautada pela precarização e preconceito.

O ambiente de trabalho é um espaço protegido, onde indivíduos devem ser tratados com respeito e dignidade. Tratando-se de grupos minoritários e vulneráveis, há de se ter uma atenção especial ao cumprimento de seus direitos.

Nesse sentido, em 1958 a Organização Internacional do Trabalho - OIT, na Convenção n. 111, aprovou medidas que visavam a coibição de práticas discriminatórias no ambiente de trabalho. O Brasil ratificou-a em 1965, comprometendo-se, assim, a propiciar condições iguais a todos os indivíduos, independente de "*raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social*".<sup>48</sup>

Em 2006, especialistas de 25 países reuniram-se para aprovar os Princípios de Yogyakarta, os quais estabelecem normas jurídicas voltadas à proteção dos direitos humanos, especialmente em relação à orientação sexual e identidade de gênero. O documento exemplifica violações de direitos humanos que ocorrem e sugere ações a serem tomadas pelos Estados para que discriminações causadas por essas características não ocorram.

---

<sup>45</sup> ANTUNES, Ricardo. Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 109.

<sup>46</sup> HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 15-22, 2011.

<sup>47</sup> ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 105.

<sup>48</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1998. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em 07 out. 2021.

[...] violações de direitos humanos que atingem pessoas por causa de sua orientação sexual ou identidade de gênero, real ou percebida, constituem um padrão global e consolidado, que causa sérias preocupações. O rol dessas violações inclui execuções extra-judiciais, tortura e maus-tratos, agressões sexuais e estupro, invasão de privacidade, detenção arbitrária, negação de oportunidade de emprego e educação e sérias discriminações em relação ao gozo de outros direitos humanos. Estas violações são com frequência agravadas por outras formas de violência, ódio, discriminação e exclusão, como aquelas baseadas na raça, idade, religião, deficiência ou status econômico, social ou de outro tipo.<sup>49</sup>

O Princípio 12 trata diretamente do direito ao trabalho, afirmando que “*Toda pessoa tem o direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero*”, e como solução determina:

Os Estados deverão:

- a) Tomar todas as medidas legislativas, administrativas e outras medidas necessárias para eliminar e proibir a discriminação com base na orientação sexual e identidade de gênero no emprego público e privado, inclusive em relação à educação profissional, recrutamento, promoção, demissão, condições de emprego e remuneração;
- b) Eliminar qualquer discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero para assegurar emprego e oportunidades de desenvolvimento iguais em todas as áreas do serviço público, incluindo todos os níveis de serviço governamental e de emprego em funções públicas, também incluindo o serviço na polícia e nas forças militares, fornecendo treinamento e programas de conscientização adequados para combater atitudes discriminatórias.<sup>50</sup>

Em 2013, foi lançada a campanha “ONU Livres e Iguais”, a qual pretende divulgar informações para a promoção de direitos LGBT+. Traz como uma de suas motivações o fato de que pessoas trans são, em muitos países, forçadas a situações vexatórias ou procedimentos para enquadrarem-se a padrões definidos por aquela sociedade e terem sua identidade reconhecida.

Em muitos casos, a falta de proteção jurídica adequada, ao lado de atitudes públicas hostis leva à discriminação generalizada contra lésbicas, gays, bissexuais, pessoas trans, travestis e intersexo – incluindo trabalhadores e trabalhadoras que são demitidas de seus postos, estudantes que sofrem bullying e são expulsos de escolas, e pacientes que têm o acesso a cuidados de saúde básicos negado.<sup>51</sup>

<sup>49</sup> **Os Princípios de Yogyakarta:** Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta. Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em 05 out. 2021.

<sup>50</sup> Os Princípios de Yogyakarta: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta. Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em 05 out. 2021.

<sup>51</sup> Onu Livres & Iguais. Disponível em: <https://www.unfe.org/pt-pt/about/>. Acesso em 11 out. 2021.

No mesmo sentido, em 2018 foi editado no Brasil o Decreto nº 9.571 que instituiu as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos, para médias e grandes empresas e multinacionais que operem no território nacional. Um de seus objetos é tratar sobre a responsabilidade das empresas com o respeito aos direitos humanos, prevendo ações que devem ser realizadas para combater a discriminação e promover a diversidade no ambiente de trabalho. Destaca-se, especialmente, seu art. 8º:

Art. 8º Caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em:

I - **resguardar a igualdade de salários e de benefícios para cargos e funções com atribuições semelhantes, independentemente de critério de gênero, orientação sexual, étnico-racial, de origem, geracional, religiosa, de aparência física e de deficiência;**

II - adotar políticas de metas percentuais crescentes de preenchimento de vagas e de promoção hierárquica para essas pessoas, contempladas a diversidade e a pluralidade, ainda que para o preenchimento dessas vagas seja necessário proporcionar cursos e treinamentos específicos;

[...]

VI - respeitar e promover o direito de grupos populacionais que tiveram dificuldades de acesso ao emprego em função de práticas discriminatórias;

[...]

VIII - buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação;

IX - **respeitar a livre orientação sexual, a identidade de gênero e a igualdade de direitos da população de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais ou transgêneros em âmbito empresarial;**<sup>52</sup> (grifado)

Todas essas tentativas de solução ainda não chegam ao cerne do problema: o acesso e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho.

---

<sup>52</sup> BRASIL. **Decreto nº 9.571, de 21 de novembro de 2018**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em 22 out. 2021.

#### 4. A EXPERIÊNCIA TRANS

Pessoas trans, em sua maioria, sequer chegam ao mercado de trabalho formal, e, quando chegam, têm de enfrentar as mais diversas barreiras. Essas barreiras são colocadas com um propósito muito claro: o de afastar todo e qualquer corpo dissidente dos padrões.

No artigo “*Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?*”, os pesquisadores entrevistaram representantes de entidades com atuação específica junto a população trans e chegaram a cinco pontos que dificultam a vida empregatícia dessas pessoas, quais sejam: (i) transfobia; (ii) documentos; (iii) uso de banheiro, vestiário e uniforme; (iv) baixa escolaridade; e (v) linguagem corporal e verbal.

A transfobia no mercado de trabalho fica evidente desde o momento em que pessoas trans sequer são cogitadas para ocupar vagas para as quais têm qualificação. Renata Peron, presidenta do Centro de Apoio e Inclusão de Travestis e Transexuais (CAIS) narra uma situação que viveu que bem demonstra a realidade que essa população enfrenta:

Eu já tive experiência de eu chegar em uma loja e ter lá “precisa-se de balconista”, e eu tenho experiência em carteira. [...] Então, quando eu cheguei lá que elas me viram, elas disseram que não tinha mais vaga e que não tiraram o anúncio dali. Como eu não acreditei pelo ar da fala, eu peguei o número e liguei de outro orelhão. E elas atenderam. Eu mudei minha voz e elas disseram que tinha vaga e que eu pudesse passar lá no final do dia. E aí eu só dei a volta no quarteirão e entrei novamente. Quando eu entrei, a menina já ficou branca, porque ela certamente achou “putz, ela ligou e eu falei que ‘tava’”. Aí eu disse assim: “não é feio você dizer que não sabe lidar com a gente, o feio é você mentir pra se livrar de um problema, que na sua cabeça pode ser um problema. Não faça mais isso.”<sup>53</sup>

Lam Matos, coordenador nacional do Instituto Brasileiro de Transmasculinidade (Ibrat), com 34 anos, trabalhando desde os 14, não permaneceu em nenhum emprego por mais de 1 ano, e somente teve a carteira assinada quatro vezes, narra situação semelhante:

[...] Eu já fui barrado em loja de shopping, porque eu levei todos os meus documentos, todo meu currículo e tal e me chamaram pra fazer entrevista. E tinha eu e mais três meninas. E aí quando ele fez a entrevista, eu era o único que tinha experiência na área, [...] vários cursos de capacitação na área de vendas e de atendimento ao cliente, com pessoas de nome dentro dessa

<sup>53</sup> ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista DireitoGV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018. p. 311.

área. [...] Aí passou uma semana, duas, três e nada de ninguém ligar. Aí eu resolvi passar na porta da loja. Quando eu passei, uma das meninas que “tava” concorrendo à vaga junto comigo, que não tinha experiência nenhuma, nunca tinha trabalhado, vivia muito bem e obrigado lá em Brasília [...], tinha conseguido a vaga.

Aí eu pedi pra chamar o gerente que tinha me entrevistado. Aí eu falei: “então, eu queria saber por que você não me qualificou pra vaga, porque qualificação eu tinha, isso eu tenho certeza absoluta (ênfase) [...]. Então por que eu não passei?”. Aí ele ficou todo engasgado; e ele: “aah... porque novas oportunidades...”. E eu falei: **“não, meu querido, desculpa. Você não quis bancar a ideia de ter uma pessoa transexual trabalhando com você; e você preferiu a loira, branca”**. E ainda tem essa! A gente faz esse recorte racial, que eu sou um cara que sou negro.<sup>54</sup> (grifado)

O recorte racial há de ser feito, pois assim como com pessoas cis, o racismo estrutural fornece poucas alternativas de trabalho para pessoas racializadas. Brisa Alkimin expõe essa situação quando trabalhou como diarista:

Fui trabalhar na casa de uma senhora que não esperava encontrar uma mulher trans. Ao longo do trabalho, ela fazia uma série de pressões e chantagens emocionais, inclusive, me comparando com antigas funcionárias, e ali vi que não queria aquilo para mim. Vi o reflexo mais nítido de um período escravocrata que estamos perpetuando.<sup>55</sup>

Momento explícito de transfobia também sofreu Heitor, agente de educação em uma escola pública municipal:

[...] fui convidado a permanecer no segundo andar da escola e não ter contato com os alunos, sendo que a minha função é ter contato com os alunos [...]. **A diretora disse que ela podia abraçar [os alunos] porque ela era normal e eu não [...]**. Passei a ter mais voz própria e soube lidar com esses tratamentos [...]. Aí por ter me posicionado a perseguição aumentou e como eu já estava em depressão profunda, dei abandono de quinhentos [500] dias.<sup>56</sup> (grifado)

O constante desrespeito a sua existência e aos seus direitos leva ao adoecimento mental da população trans, a qual possui altas taxas de suicídio.<sup>57</sup> Não parece absurdo imaginar que a convivência em um ambiente hostil a sua identidade como indivíduo cause danos à saúde mental de qualquer pessoa.

<sup>54</sup> *Ibidem*, p. 312.

<sup>55</sup> **Empregabilidade trans ainda é um desafio para o mercado de trabalho**. Folha Dirigida, 2020. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/empregos/empregabilidade-trans-ainda-e-um-desafio-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em 02 nov. 2021.

<sup>56</sup> MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 114-134 2019. p.127.

<sup>57</sup> BUGRE, Arthur. **Qual a relação entre o seu preconceito e o suicídio de pessoas trans?** Estado de Minas, 2021. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/colonistas/arthur-bugre/2021/09/03/noticia-arthur-bugre,1302070/qual-a-relacao-entre-o-seu-preconceito-e-o-suicidio-de-pessoas-trans.shtml>. Acesso em 13 nov. 2021.

Outra face da transfobia é quando o empregado desempenha suas funções de forma adequada, ou até superando metas e expectativas de seus empregadores, e mesmo assim é preterido em relação aos demais quando inicia o processo de transição.

Quando estava na segunda empresa, uma seguradora de automóveis, Bruno começou a transição e foi demitido dois meses depois, em novembro de 2016; apesar da alegação formal de que a demissão era motivada pela crise econômica, ele acredita que tenha cunho transfóbico, uma vez que ele tinha bons resultados.<sup>58</sup>

Gabryella Garcia, jornalista em entrevista para o Sul21, narra que após receber uma promoção em seu emprego, sentiu-se segura para anunciar sua transgeneridade. Pouco tempo depois foi demitida.

Fui adiando para, de certa forma, fazer um nome no mercado para que a partir do momento em que eu comunicasse a transição, não fosse isso que fosse me tirar oportunidades. Eu tinha isso na minha cabeça, que já iam conhecer meu trabalho, iam gostar do meu trabalho, então seria uma segurança. Só que não foi isso que aconteceu. A partir do momento em que eles me promoveram, eu pensei: 'Bom, se eles me promoveram, o trabalho é bem feito, eles gostam, então deve ser isso que deve importar'. **Daí eu comuniquei no RH, e não demorou uma hora e meia para eles me demitirem.** Então ficou muito claro que tudo o que eu já tinha na minha cabeça, todo o medo que já tinha, só se materializou.<sup>59</sup> (grifado)

Aliás, até quando se trata da representação na mídia, geralmente quem interpreta personagens trans são pessoas cis, como no filme “A Garota Dinamarquesa” ou na novela “A Força do Querer”. Ou seja, não são priorizadas sequer para desempenhar papéis que deveriam ser seus.

A questão do nome também é um grande dificultador da dinâmica empregatícia. A utilização de nome social, ou seja, nome escolhido para autoidentificação, foi normatizada no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional em 2016 pelo decreto n. 8.727.<sup>60</sup> Ainda, em 2018, com o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 4.275,<sup>61</sup> o Supremo Tribunal

<sup>58</sup> VASCONCELOS, Paloma. **Transresistência**: Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Casa Flutuante, 2018. p. 68.

<sup>59</sup> VELLEADA, Luciano. **Luta para garantir trabalho à população trans ganha verba destinada ao RS**. Sul21, 2021. Disponível em: <https://sul21.com.br/noticias/geral/2021/08/luta-para-garantir-trabalho-a-populacao-trans-ganha-verba-destinada-ao-rs/>. Acesso em 29 out. 2021.

<sup>60</sup> BRASIL. **Decreto n. 8.727, 28 de abril de 2016**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm). Acesso em: 13 nov. 2021.

<sup>61</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADI n. 4.275**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>. Acesso em 13 nov. 2021.

Federal - STF pacificou o entendimento de que pessoas trans poderiam mudar de nome sem necessidade de processo judicial, ou seja, direto em cartório, e independentemente da realização de cirurgias de redesignação sexual.

Porém, nem todo mundo tem as condições para ou deseja proceder à retificação civil do nome, então, é obrigatório que empregadores autorizem e respeitem a utilização do nome social.

Enzo, entrevistado para a publicação “*TRANSRESISTÊNCIA: Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho*”, narra que, apesar de ter deixado explícita sua transgeneridade desde o primeiro momento, não tem sua identidade de gênero e nome social respeitados em uma das empresas em que trabalha:

Só duas pessoas respeitam o meu nome social, os demais alegam que me conheceram de um jeito e vai ser sempre assim. Mas não, não tem que ser sempre assim. Nem a minha supervisora respeita, ela me trata no feminino o tempo todo, até pra elogiar. Lá eu tenho que usar o banheiro feminino. **No dia que fui fazer o meu crachá, eu perguntei do nome social e a funcionária nem sabia o que era isso.**<sup>62</sup> (grifado)

Ou seja, mesmo sendo norma no âmbito público e existindo pacificação da jurisprudência quanto à utilização do nome social no âmbito privado, empresas não se empenham em garantir esse direito. Empregadores sequer cogitam essa possibilidade, ou não treinam adequadamente seus funcionários para que entendam e respeitem a diversidade.

Não parece ser raro que pessoas trans com “passabilidade” (pessoas que são lidas como sendo do gênero com o qual se identificam) sejam aprovadas em processos seletivos, mas tenham sua vaga revogada quando da apresentação dos documentos não retificados.

[...] outros rapazes nunca assinaram a carteira. [...] Alguns colocam o nome social, mesmo não tendo o nome retificado, colocam o nome social nos currículos e uma foto atualizada. Então eles geralmente já têm uma aparência masculina. E vai [...] em busca daquela vaga de emprego. A pessoa lê o currículo, é maravilhoso. Ele [o empregador] aceita ele na vaga de emprego; ele faz entrevista e passa. Quando ele entrega os documentos não retificados, ele perde (ênfase).<sup>63</sup>

<sup>62</sup> VASCONCELOS, Paloma. **Transresistência**: Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Casa Flutuante, 2018. p. 82.

<sup>63</sup> ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? Revista **DireitoGV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018. p. 315.

A fim de evitar constrangimentos e situações de preconceito, muitas pessoas trans acabam optando por trabalhar de forma autônoma, como *freelancer*, pois assim podem se apresentar com seu nome social sem a necessidade de fornecer mais explicações.

As propostas de trabalho informais na área de serviços são atraentes para as pessoas trans, principalmente, pela pouca ou nenhuma exigência de entrega de currículos, apresentação e assinatura de documentos/contratos e pela possibilidade de exercerem atividades mais solitárias ou que demandem pouca interação em equipe. Entendem que, dessa forma, estarão mais protegidas da transfobia, ou menos expostas ao preconceito quando da sua transição de gênero e uso de um nome social. Além dessa dimensão, também se atraem por obterem mais rapidamente uma ocupação e ganhos imediatos.<sup>64</sup>

Nesse sentido, por ser espaço seguro para sua existência, acabam cada vez mais refugiados no mercado de trabalho informal, o qual, como é sabido, possui poucas garantias e pouca estabilidade.

Até um certo momento da transição eu colocava meu nome de registro no currículo, mas depois de um certo ponto, quando eu me considerava mais passável [...], eu fui sentindo isso e passei a mandar currículo com o nome social [...]. O currículo é selecionado em meio a vários, você é chamado para entrevistas e dinâmica e quando está tudo certo, na hora da documentação você é impedido de entrar. É muito preconceito isso, véi [gíria], porque nos processos seletivos vai tudo bem, você já está quase certo para ser chamado e quando você precisa apresentar os documentos e falar do uso do nome social você não é mais chamado, aí você associa na hora que tem a ver com a identidade trans, ou seja, aquilo ali é que determinou entrar ou não entrar na vaga [...]. **Então, como na área de freela eu [es]tava tendo sempre trabalho e tirando um dinheiro razoável, eu fui desistindo do mercado formal e priorizando trabalhar como freelancer.** É uma forma de trabalho que eu não tenho que ficar dando mais explicação de quem eu sou.<sup>65</sup> (grifado)

Em pesquisa empírica realizada por Marinho e Almeida com pessoas trans, observou-se uma tendência de procura de emprego no setor de serviços, além da já esperada informalidade.

Precisamente sob o contexto de desconstrução do trabalho, como afirma Antunes (2006), ou de despossessões, na expressão de Harvey (2011), bem como da degradação do trabalho, em Braverman (1987), a pesquisa flagrou que o setor de serviços fica em evidência no contato de pessoas trans com o mundo do trabalho. Seja na busca de um emprego: o setor de limpeza e o telemarketing (precário e degradante), como

<sup>64</sup> MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 114-134 2019. p.126.

<sup>65</sup> MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 114-134 2019. p. 125.

foi o caso das mulheres negras trans pesquisadas (Eva e Marina), ambas desempregadas e à procura de emprego. Seja nas ocupações atuais dos homens brancos trans pesquisados (Fernando e Heitor), a exemplo do setor de alimentos e da área da educação pública, com o traço da informalidade e precariedade no primeiro, e da degradação no segundo, uma vez que a racionalidade do capital também penetra nos serviços públicos.<sup>66</sup>

O setor de serviços parece ser atraente para a população trans, pois respeita sua identidade de gênero, especialmente o telemarketing - no qual não há contato direto com o público. Esse setor, no entanto, também é conhecido por sua precariedade, e por levar seus trabalhadores ao adoecimento mental.

[...] o setor de serviços, especialmente o telemarketing, tem sido um grande nicho de ocupação de pessoas LGBT, sobretudo das que dispõem de maior escolarização. Elas têm sido absorvidas junto com um percentual expressivo de mulheres, de negros/as e de jovens por postos de trabalho como “teletrabalhadores”, com baixos salários e sob uma constante pressão por produtividade e controle do capital pelos novos modelos de gerência. [...]

[...] **esse setor de telemarketing é um setor que “acolhe”, mas o fato é que esses corpos trans, nas suas relações com os clientes da empresa, estão escondidos atrás da linha de telefone, isto é, trabalham sem serem vistos.** [...]

Merece refletirmos que nesse setor encontramos algumas das contradições do mundo do trabalho, pois, ao passo que acolhem, de alguma maneira, as pessoas trans como força de trabalho, esse é considerado o setor constituído das formas mais degradantes de trabalho.<sup>67</sup> (grifado)

Porém, até mesmo em lugares ditos inclusivos, que prezam pela diversidade, acabam acorrentando pessoas trans a cargos desvalorizados sem possibilidade de crescer dentro da empresa ou de desempenhar tarefas ditas intelectuais. Renata, trabalha como recepcionista na SP Escola de Teatro e relata essa situação:

Se você entra aqui como recepcionista, o máximo que você pode ser, ao sair daqui e ir pra uma outra instância, é continuar servindo. Por exemplo: uma menina que tava na recepção, agora vai trabalhar na biblioteca; mas ela não é o cérebro pensante daquele espaço, ela é a menina que arruma os livros, que descarrega as caixas. A menina da produção é uma líder que comanda o grupo e tem autonomia pra resolver? Não, ela é uma pessoa mandada. Então a gente não tem carreira. Não é uma instituição que pensou num projeto que faça a travesti ser pensante. Eles avançam em criar um projeto que nos coloca aqui, mas não avança nesse sentido de ampliar esse direito de estarmos aqui; a gente é só demanda de execução de tarefas.<sup>68</sup>

Uma consequência óbvia da transfobia institucionalizada é a de que pessoas com maior passabilidade, e conseqüentemente mais próximas do padrão cisnormativo, têm mais sucesso empregatício que pessoas sem passabilidade. Claro,

<sup>66</sup> *Ibidem*, p. 123.

<sup>67</sup> *Ibidem*, p. 129.

<sup>68</sup> VASCONCELOS, Paloma. **Transresistência**: Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Casa Flutuante, 2018. p. 48.

quanto mais próximo do padrão branco, hétero, magro, e sem deficiência, melhores as chances no mercado de trabalho.

Importante ressaltar, nesse sentido, que é possível que transexuais com maior “passabilidade”, ou seja, que consigam performar seu gênero de forma mais semelhante à performance de pessoas cisgêneras, venham a ter maior facilidade de acesso ao mercado de trabalho. Nesse sentido, pessoas que não querem ou não iniciaram a terapia hormonal, ou não conseguiram alterar determinados caracteres como pelos no rosto e voz, podem sofrer mais preconceito na busca por um emprego. Quanto mais longe de um ideal hetero-cis-normativo, mais dificuldade em se inserir no mercado de trabalho.<sup>69</sup>

Ou seja, dentro da própria exclusão, existem aqueles corpos ainda mais excluídos - mulheres trans e travestis, pretas, não-hétero, com deficiência.

A utilização do banheiro, também citada como fator relevante na vivência empregatícia da população trans, é mais do que tudo, questão de dignidade humana. É de conhecimento de quem atua junto à comunidade trans que transgêneros comumente desenvolvem problemas no trato urinário por terem o acesso ao banheiro negado, ou evitarem a utilização por receio de ataques. O risco de complicações urinárias torna-se maior para pessoas com vagina.<sup>70</sup>

Já foi reconhecido em decisões do Tribunal Superior do Trabalho - TST que pessoas trans têm direito de utilizar o banheiro condizente com sua identidade de gênero, gerando direito à indenização por danos morais, inclusive se o empregador obrigar seu funcionário a utilizar banheiro *unissex*.

[...] Ora, a orientação de uso de um terceiro tipo de banheiro, "unissex", por causa da condição de transexual da parte autora, por certo não colaborou com a inserção desta no ambiente de trabalho; pelo contrário, contribuiu para aumentar a discriminação em relação à sua pessoa. Se as outras funcionárias reclamaram que a autora estava utilizando o banheiro feminino, cabia ao réu esclarecê-las quanto à patologia que acomete a parte autora, zelando para que todos respeitassem sua condição de transexual. Cabia ao réu orientar seus funcionários quanto ao tratamento que deveria ser ofertado à parte autora no trato pessoal, obrigação da qual se descuidou. Insta ressaltar, inclusive, que a medida não precisava ser direcionada a determinada pessoa ou grupo de pessoas específico, bastando que fossem tomadas medidas no âmbito da empresa para coibir o comportamento discriminatório.

<sup>69</sup> ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? Revista **DireitoGV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018. p. 319.

<sup>70</sup> MACHADO, Rafael. **Preconceito e falta de acesso a banheiros aumentam o risco de infecção urinária em pessoas trans**. Drauzio, 2019. Disponível em <https://drauziovarella.uol.com.br/sexualidade/preconceito-e-falta-de-acesso-a-banheiros-aumentam-o-risco-de-infeccao-urinaria-em-pessoas-trans/>. Acesso em 30 out. 2021.

Dessarte, resta evidenciado o ilícito perpetrado pelo réu, que causou dano moral à parte autora. [...] <sup>71</sup>

Destaca-se que, apesar da decisão acima exposta ser extremamente relevante, não pode deixar de se notar o caráter excessivamente patologizante dado à população trans. Trata-se a transgeneridade como doença e condição a ser tratada, estigmatizando ainda mais a imagem do corpo trans.

Nesse sentido, reconhecer o direito ao uso de nome social, à utilização de banheiro e uniforme adequados, e proporcionar um ambiente de trabalho acolhedor é aceitar que pessoas trans são cidadãos e indivíduos merecedores de condições dignas de vida. Há de se observar que o status de transição de uma pessoa trans, ou sua expressão de gênero, nada importa. O relevante é proporcionar ambientes em que essa população seja respeitada e acolhida.

Uma das faces mais cruéis da exclusão da população T da sociedade é a baixa escolaridade. Airys Luna de Paula, estudante do 3º semestre de biblioteconomia na Universidade Federal de Minas Gerais - UFMG dá um esclarecedor panorama do porquê muitas pessoas trans não concluem o ensino básico:

Essa evasão ocorre muito por conta da transfobia institucionalizada nos espaços. Você não ter direito a seu nome, evitar uso de banheiro, questões que você passa com alunos e professores na escola, isso tudo faz com que você meio que seja expulsa desses lugares. <sup>72</sup>

Ainda, muitas pessoas (especialmente mulheres trans e travestis) são expulsas de casa ainda adolescentes e não conseguem concluir os estudos. A fim de sobreviver, recorrem às ruas para vender o seu corpo.

Aqui não discutiremos as nuances da prostituição, pois apenas aceita-se que ela existe e continuará existindo, apesar de ser inegável que se trata de uma profissão que deixa suas trabalhadoras e trabalhadores vulneráveis das mais diversas formas.

Aliás, o brasileiro vive uma grande contradição, pois, como já mencionado, é o país que mais mata pessoas trans no mundo e, ao mesmo tempo, é um dos que mais acessa pornografia com trans e travestis - conforme dados divulgados por um site do gênero. <sup>73</sup>

---

<sup>71</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 1275-95.2015.5.09.0029. 8ª Turma. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 03 de outubro de 2017.

<sup>72</sup> **Empregabilidade trans ainda é um desafio para o mercado de trabalho.** Folha Dirigida, 2020. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/empregos/empregabilidade-trans-ainda-e-um-desafio-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em 02 nov. 2021.

<sup>73</sup> **Redtube & Brazil.** Redtube, 2016. Disponível em: <https://www.pornhub.com/insights/redtube-brazil>. Acesso em 30 out. 2021.

Assim como em relação à expectativa de vida e à empregabilidade, não existem dados concretos quanto à escolaridade de pessoas trans, e, os poucos dados coletados são, muitas vezes, fruto de pesquisas acadêmicas. Falta, portanto, que o poder público inclua em seus censos, dados quanto a essa população, que é uma das mais vulneráveis socialmente.

A Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior (Andifes), em uma pesquisa sobre o perfil econômico e sociocultural de graduandos de universidades federais, estima que apenas 0,2% dos estudantes sejam de pessoas trans.

Ou seja, é prudente inferir que o contingente de pessoas trans que concluem o ensino básico seja inferior ao do restante da população. É evidente que o grau de escolaridade influencia na percepção de emprego.

Pessoas trans com 12 anos ou mais de estudo tinham 19 vezes mais chances de conseguir um trabalho formal quando comparadas àquelas com oito anos ou menos de escolaridade. No entanto, não há uma relação direta entre escolaridade e acesso ao emprego formal. Vários estudos registraram a frequência alta de pessoas trans com escolaridade alta sem emprego ou com emprego abaixo de sua qualificação, no Brasil e em outros países. De acordo com o artigo na Ciência & Saúde Coletiva, a baixa escolaridade nesse grupo da população poderia ser explicada, entre outros fatores, por ser a escola um ambiente hostil às pessoas trans, no qual com frequência relataram assédio, agressão física e violência sexual.<sup>74</sup>

No entanto, muitas vezes sequer alto grau de qualificação basta, como narra Léo Barbosa em entrevista para o El País, que mesmo com graduação em administração não conseguia emprego.

Fazia os processos seletivos e superava todas as fases, mas quando ia para a entrevista, a pessoa batia o olho em mim e já acabava tudo. **'Não contratamos pessoas como você'**. Eu ouvi essa frase mais de mil vezes, e ela quebrou alguma coisa dentro de mim", diz, com a voz entrecortada pelo choro. Depois de um tempo, desistiu de procurar e foi trabalhar informalmente como entregador, lavador de carros, vendedor de DVDs piratas. "Como não conseguia nada, me revoltei muito e entrei nas drogas. E toda a violência que eu sofri nesse submundo era menor do que a que eu sofria aqui fora, na sociedade", conta Léo, que está há nove anos longe do crack, da cocaína e do álcool e prestes a se formar em Direito. **"Estou fazendo hora extra no mundo"**, brinca.<sup>75</sup> (grifado)

---

<sup>74</sup> SCHMIDT, Sarah. **As barreiras para as pessoas trans**. Pesquisa FAPESP, 2020. Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/>. Acesso em 31 out. 2021.

<sup>75</sup> OLIVEIRA, Joana. **"Estou fazendo hora extra no mundo"**: o inesperado cotidiano da velhice trans. El País, 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/19/politica/1560972279\\_749450.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/19/politica/1560972279_749450.html). Acesso em 31 out. 2021.

Percebemos, então, que a população T enfrenta as mais distintas adversidades para acessar e permanecer no mercado de trabalho, principalmente o mercado formal. Empresas, empregadores e empregados mal informados e preconceituosos fazem com que pessoas trans permaneçam deslocados da sociedade capitalista pós-moderna.

## 5. SOLUÇÕES?

Observamos que a existência trans no mercado de trabalho enfrenta inúmeros desafios. Qual seria, então, a solução? Certamente não há uma resposta mágica. O cenário ideal perpassa questões estruturantes da sociedade como a mudança de paradigmas e preconceitos sociais.

A curto prazo, existem algumas ações que podem ser tomadas a fim de diminuir a desigualdade de acesso e permanência empregatícia entre pessoas cis e pessoas trans.

O primeiro ponto de atenção é a educação. Como espera-se que a população T concorra em pé de igualdade a vagas de emprego, quando sabemos que essas pessoas têm taxas menores de escolaridade em razão do preconceito enfrentado e da falta de acolhimento no ambiente escolar? As escolas precisam se tornar ambientes acolhedores para combater a grande evasão dessa população.

É preciso lembrar que até o século XX a escola era uma instituição excludente e que a maioria das pessoas não tinha acesso à educação formal. Essa escola seletiva, racista, machista e elitista, que também podemos chamar de homofóbica e transfóbica, é mais adaptável à norma, é mais homogeneizante. Essa realidade começa a mudar na última década do século XX, quando a escola se expande, quando começa “a receber um contingente cada vez mais heterogêneo de alunos, marcados pelo contexto de uma sociedade desigual, com altos índices de pobreza e violência”.<sup>76</sup>

Já na segunda década do século XXI, cada vez mais percebemos a diversidade no ambiente escolar. Crianças e adolescentes trans existem, e, sendo a escola grande parte de sua rotina, será também espaço de exploração, e de autoconhecimento.

Jovens em idade escolar devem estar na escola, e, para isso, professores, monitores, equipe, alunos e responsáveis precisam estar preparados para lidar com a diversidade. Projetos pedagógicos devem ser elaborados não somente para acolher essa população, mas também garantir que seus direitos sejam respeitados, contando com projetos de conscientização de toda comunidade acadêmica.

Assim como no ambiente de trabalho, o nome social deve ser respeitado, o acesso ao banheiro e uso de uniforme condizentes com sua identidade de gênero devem ser garantidos.

---

<sup>76</sup> ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola**: assujeitamento ou resistência à ordem normativa. 2012. 279 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira, Fortaleza, 2012. p. 222.

Nesse sentido, foi publicada no Diário Oficial da União de 12 de março de 2015 a Resolução n. 12 que “*estabelece parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas travestis e transexuais [...] nos sistemas e instituições de ensino, formulando orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero e sua operacionalização*”.<sup>77</sup>

Na mesma perspectiva, a Resolução n. 1 do Ministério da Educação em janeiro de 2018, além de possibilitar o uso do nome social nos registros escolares da educação básica, estabeleceu, em seu primeiro artigo:

Art. 1o Na elaboração e implementação de suas propostas curriculares e projetos pedagógicos, os sistemas de ensino e as escolas de educação básica brasileiras devem assegurar diretrizes e práticas com o objetivo de combater quaisquer formas de discriminação em função de orientação sexual e identidade de gênero de estudantes, professores, gestores, funcionários e respectivos familiares.<sup>78</sup>

Para além do ensino básico, existem projetos por todo o Brasil que visam a inserção da população T no ensino superior. Em Porto Alegre, especificamente, existe, desde 2015, o cursinho popular transENEM, o qual visa a preparação para o ENEM e vestibulares, oferecido para pessoas trans.<sup>79</sup>

Ainda, cada vez mais universidades públicas têm instituído cotas para pessoas trans. Em 2018, a Universidade Federal do Sul da Bahia foi a primeira do país a instituir essa modalidade de reserva de vagas para a graduação<sup>80</sup>. Recentemente, em maio de 2021, o Conselho Universitário da UFPel aprovou a reserva de 5% das vagas de pós-graduação para ingresso de pessoas trans<sup>81</sup>.

<sup>77</sup> BRASIL. Conselho Nacional De Combate à Discriminação e Promoções Dos Direitos De Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais - CNCD/LGBT. Resolução n. 12. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=3&data=12/03/2015>. Acesso em 05 nov. 2021.

<sup>78</sup> BRASIL. Ministério da Educação. Resolução n. 1. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2016049/do1-2018-01-22-resolucao-n-1-de-19-de-janeiro-de-2018-2016045](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2016049/do1-2018-01-22-resolucao-n-1-de-19-de-janeiro-de-2018-2016045). Acesso em 05 nov. 2021.

<sup>79</sup> ITAQUI, Cintia; ZILLOTTO, Denise Macedo. A Experiência do Curso TransENEM e o Acesso à Educação Superior. *Diversidade e Educação*, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 46-73, 2021.

<sup>80</sup> MENDES, Henrique. Universidade na Bahia é pioneira na criação de cotas para transexuais e travestis na graduação: 'Emblemático'. G1, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/universidade-na-bahia-e-pioneira-na-criacao-de-cotas-para-transexuais-e-travestis-na-graduacao-emblematico.ghml>. Acesso em 06 nov. 2021.

<sup>81</sup> RIO GRANDE DO SUL. Universidade Federal de Pelotas. Resolução n. 54. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/prppgi/files/2021/05/RES-54-PESSOAS-TRAVESTIS-E-TRANSEXUAIS.pdf>. Acesso em 02 nov. 2021.

Em 2019, conforme levantamento da Folha de São Paulo, havia cotas para esses alunos em 12 das 63 universidades públicas<sup>82</sup>.

Apesar do esforço, a adesão ainda é baixa. Na Federal do ABC, por exemplo, em seu primeiro processo seletivo, foram disponibilizadas 32 vagas (cerca de 1,5% do total de vagas) e somente 15 foram preenchidas<sup>83</sup>.

Das 2.008 vagas da UFABC, 32 foram destinadas a alunos transexuais em 2019. Dessas, metade é para quem possui renda familiar bruta igual ou inferior a 1,5 salário mínimo per capita. “Políticas afirmativas como cotas para pessoas com deficiência, pretos, pardos, indígenas, refugiados e pessoas trans vão, no futuro, levar para a sociedade a percepção de que grupos minoritários nada mais são que pessoas que também têm um papel social e que não estavam participando disso por uma questão de exclusão”, diz Tatiana.

A pró-reitora também enfatiza os ganhos que universidade e sociedade podem obter com um processo de inclusão mais enérgico.

A diversidade dentro dos grupos de pesquisa, da extensão, quebra o muro que existe entre a academia e a sociedade, fazendo esta reconhecer que a universidade também é dela, e vice-versa.<sup>84</sup>

O porquê da baixa procura parece óbvio. De qualquer forma, iniciativas como essas são essenciais para o ingresso no ensino superior e a consequente qualificação profissional.

Tratando-se de qualificação profissional, a Prefeitura de São Paulo possui um programa que deveria ser copiado Brasil afora. O Programa Transcidadania “*tem a proposta de fortalecer as atividades de inclusão profissional, reintegração social e resgate da cidadania para a população de travestis, mulheres transexuais e homens trans em situação de vulnerabilidade, atendidas pelo Centro de Cidadania LGBTI*”<sup>85</sup>.

O Programa Transcidadania promove a reintegração social e o resgate da cidadania para travestis, mulheres transexuais e homens trans em situação de vulnerabilidade. Atualmente o programa possui 510 vagas.

Utilizando o desenvolvimento da educação como principal ferramenta, **as beneficiárias e os beneficiários recebem a oportunidade de concluir o ensino fundamental e médio, ganham qualificação profissional e desenvolvem a prática da cidadania.**

<sup>82</sup> Ao menos 12 universidades federais do país têm cotas para alunos trans. Folha de São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/05/ao-menos-12-universidades-federais-do-pais-tem-cotas-para-alunos-trans.shtml>. Acesso em 02 nov. 2021.

<sup>83</sup> UFABC é a primeira a reservar vagas para pessoas trans em São Paulo. Jornal do Campus, 2019. Disponível em: <http://www.jornaldocampus.usp.br/index.php/2019/06/ufabc-e-a-primeira-a-reservar-vagas-para-pessoas-trans-em-sao-paulo/>. Acesso em 06 nov. 2021.

<sup>84</sup> GOMES, Bianca; FAHEINA, Caio; KER, João. **No ensino superior, o espelho da exclusão de pessoas trans**. Estadão, 2019. Disponível em: <https://arte.estadao.com.br/focas/capitu/materia/no-ensino-superior-o-espelho-da-exclusao-de-pessoas-trans>. Acesso em 02 nov. 2021.

<sup>85</sup> SÃO PAULO. **Transcidadania**: Entenda como funciona. Secretaria Especial de Comunicação, 2021. Disponível em: <http://www.capital.sp.gov.br/noticia/transcidadania-entenda-como-funciona>. Acesso em 02 nov. 2021.

Um diferencial do programa, que já virou destaque mundial por ser inovador, é a transferência de renda, que possibilita a disponibilidade das beneficiárias em concluírem a carga horária obrigatória de atividades.

**Cada beneficiária(o) recebe acompanhamento psicológico, jurídico, social e pedagógico durante os dois anos de permanência no programa.**

O Transcidadania é norteado por três principais eixos de atuação: autonomia, cidadania e oportunidades.

Em 2019, o valor da bolsa foi para R\$ 1047,90 e atualmente e em 2021 o valor da bolsa-auxílio passou para R\$ 1.160,00.<sup>86</sup> (grifado)

Iniciativas de capacitação também podem, e devem, ser adotadas pelas próprias empresas. No Guia para Diversidade lançado pela revista Exame<sup>87</sup>, com 109 empresas inscritas, apenas 14% tinham iniciativas para a contratação de pessoas trans.

Uma empresa do ramo químico, por exemplo, ao perceber que as poucas pessoas trans que enviavam currículo não tinham qualificação, investiram no Programa Jovem Aprendiz para permitir essa qualificação, além de formarem uma parceria com a plataforma TransEmpregos.

Para trabalhar a inserção dessas pessoas no trabalho, a empresa também oferece treinamentos e cursos para discutir questões como identidade e expressão de gênero, orientação sexual, problemáticas e pautas da população LGBT, voltados principalmente para a liderança. A empresa também faz parte do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, organização criada em 2013 que se propõe a discutir compromissos com a promoção de direitos humanos para lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais.<sup>88</sup>

A iniciativa TransEmpregos iniciou em 2013 com o objetivo de reunir currículos de pessoas trans e apresentá-los a empregadores. Percebeu-se, no entanto, que era também necessário educar as empresas, pois os contratos duravam pouco tempo, uma vez que as pessoas não encontravam um ambiente acolhedor e preparado para lidar com as diferenças<sup>89</sup>.

<sup>86</sup> SÃO PAULO. **Transcidadania**. 2021. Disponível em:

[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos\\_humanos/lgbti/programas\\_e\\_projetos/index.php?p=150965](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbti/programas_e_projetos/index.php?p=150965). Acesso em 02 nov. 2021.

<sup>87</sup> FILIPPE, Marina. **Guia EXAME de Diversidade**: diversos e melhores. Exame, 2019. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/diversos-e-melhores/>. Acesso em 31 out. 2021.

<sup>88</sup> BRASIL, Amcham. **Transgênero, transexual, travesti**: os desafios para a inclusão do grupo no mercado de trabalho. Estadão, 2017. Disponível em:

[https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/?utm\\_source=estadao:twitter&utm\\_medium=link](https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/?utm_source=estadao:twitter&utm_medium=link). Acesso em: 04 nov. 2021.

<sup>89</sup> TRANSEMPREGOS. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/quemsomos>. Acesso em 06 nov. 2021.

Atualmente, conforme seu sítio eletrônico, contam com mais de 1.350 empresas parceiras, que divulgam suas vagas na plataforma e recebem os currículos de pessoas trans.

Conforme uma das criadoras do projeto, seu objetivo é extingui-lo em até 15 anos. Maite Schneider explica que ele será bem sucedido quando encerrar, pois assim a lacuna empregatícia entre pessoas trans e pessoas cis deixará de existir<sup>90</sup>.

Outro projeto, esse mais recente, é o Transpor que oferece gratuitamente consultoria em posicionamento profissional exclusivamente para pessoas trans<sup>91</sup>. A consultoria consiste em: confeccionar um currículo assertivo e atrativo, orientar sobre o melhor uso do LinkedIn, preparar para entrevistas de emprego e compartilhar os currículos com empresas parceiras.

No período de um ano o projeto atendeu 220 pessoas, sendo que ao menos 30 foram empregadas após a consultoria. Aliás, as criadoras surpreenderam-se ao constatar que cerca de 50% dos participantes cursavam ou já haviam cursado o ensino superior<sup>92</sup>. Desse fato pode se chegar a duas conclusões: 1- mesmo com graduação concluída ou em andamento, pessoas trans têm dificuldade de se inserir no mercado de trabalho, ou de se re-inserirem após a transição, o que evidencia o preconceito; 2- o acesso à informação na internet ainda é restrito para aqueles com maior formação acadêmica.

A empresa Mais Diversidade atua na consultoria, elaboração, acompanhamento e avaliação das políticas de diversidade de outras empresas. Ela atua não somente para a inclusão de pessoas trans, mas de toda comunidade LGBT, pessoas pretas, com deficiência e outras minorias sociais.

Seu CEO, Ricardo Sales, afirma que uma equipe de trabalho diversa garante benefícios às instituições, como inovação, engajamento e diminuição da rotatividade. Ainda declara:

**Diversidade deve ser visto como um compromisso ético das empresas.**  
Nós vivemos em uma sociedade profundamente desigual e essa desigualdade nesse cenário de caos que estamos vivendo vai se aprofundar.

---

<sup>90</sup> TRANSEMPREGOS: Visibilidade Trans E Mercado De Trabalho - Papo Kabelo com Maite Schneider. 2020. 1 vídeo (16 min 58 seg). Publicado pelo canal SalonLineBrasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=XWaqonXBQKc>. Acesso em 06 nov. 2021.

<sup>91</sup> Projeto Transpor. Disponível em: <https://www.linkedin.com/company/projeto-transpor/>. Acesso em 07 nov. 2021.

<sup>92</sup> VELLEADA, Luciano. **Luta para garantir trabalho à população trans ganha verba destinada ao RS**. Sul21, 2021. Disponível em: <https://sul21.com.br/noticias/geral/2021/08/luta-para-garantir-trabalho-a-populacao-trans-ganha-verba-destinada-ao-rs/>. Acesso em 29 out. 2021.

As empresas não são planetas isolados da sociedade, então elas têm que atuar para que dentro da organização tenha um espaço que seja respeitoso e inclusivo.

[...]

**Carecemos de iniciativas maiores que, ao meu ver, deveriam vir de Brasília.** Claro que temos iniciativas pontuais, mas os municípios e estados têm autonomia mais restrita. Isso deveria partir do Ministério da Educação, Ministério dos Direitos Humanos, Secretaria do Trabalho, nessa perspectiva de **políticas públicas que se articulem com a iniciativa privada**.<sup>93</sup> (grifado)

Nessa perspectiva, Guilherme Canto criou, através da plataforma change.org, um abaixo-assinado com o objetivo de pressionar o governo federal à criação de cotas para pessoas trans em concursos públicos. A proposta, que já angariou mais de 31 mil assinaturas, afirma que seu propósito é *“diminuir a intolerância e discriminação, através da inserção deste grupo no mercado de trabalho, porque acreditamos que o emprego formal é o primeiro e um dos mais importantes passos para alcançá-lo”*<sup>94</sup>.

A Deputada Estadual Erica Malunguinho (PSOL-SP), primeira mulher trans a ser eleita como deputada no estado mais populoso do país<sup>95</sup>, ao receber a petição, comprometeu-se em elaborar um Projeto de Lei que promova a empregabilidade para pessoas trans.

Aliás, destaca-se rapidamente que nas últimas eleições municipais, no ano de 2020, foram eleitas 275% mais pessoas trans em relação ao mesmo pleito em 2016, totalizando 30 vereadoras e vereadores trans<sup>96</sup>. Certamente esse cenário nos enche de esperança de que a representatividade legislativa aja em prol de sua comunidade.

No último ano, têm surgido propostas legislativas que objetivam a criação de políticas públicas para proteção da população LGBT em geral, e especificamente da população T.

Em Nova Lima, no interior de Minas Gerais, foi aprovada na Câmara Municipal Projeto de Lei inédito no país, de autoria da Vereadora Juliana Sales (Cidadania-MG), que cria um programa de reservas de vagas para contratações públicas de pessoas

<sup>93</sup> **Empregabilidade trans ainda é um desafio para o mercado de trabalho.** Folha Dirigida, 2020. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/empregos/empregabilidade-trans-ainda-e-um-desafio-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em 02 nov. 2021.

<sup>94</sup> CANTO, Guilherme. **Pela inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho!** Change.org. Disponível em: [https://www.change.org/p/pela-inclus%C3%A3o-de-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho?use\\_react=false&v2=false](https://www.change.org/p/pela-inclus%C3%A3o-de-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho?use_react=false&v2=false). Acesso em 02 nov. 2021.

<sup>95</sup> VIEIRA, Kaue. **Erica Malunguinho**: SP elege sua primeira deputada trans e isso é muito importante. Hypheness, 2018. Disponível em: <https://www.hypheness.com.br/2018/10/erica-malunguinho-sp-elege-sua-primeira-deputada-trans-e-isso-e-muito-importante/>. Acesso em 08 nov. 2021.

<sup>96</sup> **Candidaturas trans foram eleitas em 2020.** ANTRA, 2020. Disponível em: <https://antrabrazil.org/2020/11/16/candidaturas-trans-eleitas-em-2020/>. Acesso em 06 nov. 2021.

trans e “*autoriza o poder público a firmar parcerias com ONG’s e agências de empregos com o objetivo de criar políticas públicas para a população LGBT+*”.

Entre as ações desse PL está a reserva mínima de 3% de vagas para pessoas travestis, transexuais e transgêneros por empresas prestadoras de serviço da Prefeitura, bem como aquelas que possuem convênio ou recebam incentivos fiscais. Também está previsto o mesmo percentual para vagas de concursos públicos realizados pelo Poder Legislativo e Executivo.<sup>97</sup>

No Distrito Federal, Projeto de Lei do Deputado Fábio Felix (PSOL-DF) que prevê reserva de pelo menos 5% das vagas de emprego, de aprendizagem profissional e de estágio para pessoas trans em empresas privadas que recebem incentivos fiscais ou tenham convênio com órgãos do poder público, foi aprovado na Comissão de Defesa dos Direitos Humanos, Cidadania, Ética e Decoro<sup>98</sup>.

A nível federal, há o Projeto de Lei do Deputado Federal Alexandre Padilha (PT-SP) que pretende instituir um mínimo de 3% de reserva das vagas de trabalho, em empresas beneficiadas pela União com mais de cem empregados, sejam destinadas a pessoas trans<sup>99</sup>.

Ainda, a Deputada Federal Fernanda Melchionna (PSOL-RS) articulou projeto para lançamento de edital que financiará, por meio de recursos de emendas parlamentares, cinco propostas de até R\$ 50 mil de organizações da sociedade civil para o desenvolvimento de atividades que promovam o acesso de pessoas trans a emprego ou qualificação<sup>100</sup>.

Observa-se que, todas essas propostas legislativas, são de políticos filiados a partidos de esquerda, o que não é de se surpreender, considerando que o centro e a direita sempre estiveram interessados na manutenção dos privilégios estruturantes da sociedade patriarcal, racista, capacitista e LGBTfóbica.

<sup>97</sup> **Projetos de lei voltados à pauta LGBT+ são aprovados em Nova Lima.** Cidadania, 2021. Disponível em: <https://cidadania23.org.br/2021/06/23/projetos-de-lei-voltados-a-pauta-lgbt-sao-aprovados-em-nova-lima/>. Acesso em 07 nov. 2021.

<sup>98</sup> NIEDERAUER, Mariana. **Projeto que prevê reserva de vagas de emprego para trans é aprovado em comissão.** Correio Braziliense, 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2020/09/4875866-projeto-que-preve-reserva-de-vagas-de-emprego-para-trans-e-aprovado-em-comissao.html>. Acesso em: 04 nov. 2021.

<sup>99</sup> BRASIL. **Projeto de Lei n. 144 de 2021.** Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1959936&filename=PL+144/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1959936&filename=PL+144/2021). Acesso em 08 nov. 2021.

<sup>100</sup> VELLEADA, Luciano. **Luta para garantir trabalho à população trans ganha verba destinada ao RS.** Sul21, 2021. Disponível em: <https://sul21.com.br/noticias/geral/2021/08/luta-para-garantir-trabalho-a-populacao-trans-ganha-verba-destinada-ao-rs/>. Acesso em 29 out. 2021.

Em se tratando de América Latina, Uruguai e Argentina são os únicos países com leis federais que promovem ações de inclusão e igualdade para a população trans. Ambos determinam que pelo menos 1% das vagas na administração pública devem ser reservadas à pessoas trans<sup>101</sup>.

O texto argentino é ainda mais completo ao declarar que o grau de escolaridade não pode ser obstáculo para a contratação, mas sim ponto de início para que a pessoa conclua seus estudos, assim como antecedentes criminais não poderão ser impedimento para contratação. Incentiva, também, o setor privado a proceder pela contratação de pessoas trans quando determina que suas contribuições patronais poderão ser deduzidas dos impostos nacionais, além de conceder créditos a taxas subsidiadas a essas empresas<sup>102</sup>.

Percebemos, então, que apesar de árduo, o caminho para eliminar a lacuna empregatícia entre pessoas trans e pessoas cis é possível. Há de haver uma cooperação entre a sociedade civil e o Estado, e iniciativas que não partam apenas da comunidade T, afinal, se há desigualdade, a culpa é da estrutura social dominante.

Esperamos que o Brasil possa deixar de ser o país que mais mata pessoas trans no mundo, para se tornar o que mais emprega essa população e a de condições dignas de sobrevivência. Pessoas trans querem deixar de lutar por sua existência, e apenas existir.

---

<sup>101</sup> **Em lei, Uruguai garante acesso a trabalho e moradia para trans.** Carta Capital, 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/diversidade/em-lei-uruguai-garante-acesso-ao-trabalho-e-moradia-para-trans/>. Acesso em 04 nov. 2021.

<sup>102</sup> **Argentina:** nova lei reserva 1% dos cargos públicos para travestis, transexuais e transgêneros. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/06/25/argentina-nova-lei-reserva-1percent-dos-cargos-publicos-para-travestis-transexuais-e-transgeneros.ghtml>. Acesso em: 04 nov. 2021.

## 6. CONCLUSÃO

A população trans segue segregada da sociedade capitalista. Sem acesso a empregos formais, acaba na precariedade de trabalhos informais.

O acesso a trabalho decente é, teoricamente, compromisso norteador da OIT, a qual afirma que seu conceito sintetiza a missão de que trabalhadores tenham “[...] *trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, sendo considerado condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais*”.<sup>103</sup>

Nesse sentido, afirma que trabalho decente é:

[...] ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT:  
 1- o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil);  
 2 -a promoção do emprego produtivo e de qualidade;  
 3- a ampliação da proteção social;  
 4- e o fortalecimento do diálogo social.<sup>104</sup>

Entretanto, percebemos que alguns objetivos não foram, ou sequer estão próximos de serem atingidos, como o de eliminar discriminações empregatícias.

Como exploramos, existem diversas iniciativas privadas que buscam romper com a desigualdade no acesso e permanência no ambiente de trabalho. Desde o ensino básico, até o ensino superior encontram-se projetos para diminuir a defasagem de ensino que pessoas trans enfrentam, e a conseqüente baixa qualificação.

De qualquer forma, muitas vezes sequer a alta qualificação é suficiente para a permanência dessa população, pois os empregadores não estão preparados para lidar com a diversidade. Sendo assim, também tornam-se necessários planos de educação das empresas que se dispõem a incluir diversidade.

Apesar dessas iniciativas serem de extrema importância a curto prazo, os problemas de inclusão são muito mais profundos e necessitam de grandes mudanças sociais.

Leis de reserva de vagas são alternativas efetivas para iniciar a mudança do cenário atual, porém ainda seguem sendo propostas esparsas, sem um alinhamento

<sup>103</sup> Trabalho Decente. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 11 nov. 2021.

<sup>104</sup> *Idem*.

nacional. É necessário, portanto, que políticas públicas sejam instituídas, com a movimentação unificada de representantes do legislativo aliados à causa, afinal, é papel do Estado proporcionar condições de igualdade para seus cidadãos.

A sociedade é gerida por e para homens brancos, hetero, cis, sem deficiência. Sendo assim, pessoas trans atravessadas por outros recortes, como classe social e raça, são ainda mais violentadas. Precisamos cada vez mais romper com essas estruturas inventadas e impostas a nossos corpos.

Para isso, precisamos de representatividade. Precisamos ver corpos como os nossos no dia-a-dia, nos cargos mais respeitados da pirâmide social, e, inclusive, na mídia. Não estamos buscando nenhum favor, queremos apenas a segurança de viver uma vida digna.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista DireitoGV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814>.

ANDRADE, Luma Nogueira de. **Travestis na escola: assujeitamento ou resistência à ordem normativa**. 2012. 279 f. Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-graduação em Educação Brasileira, Fortaleza, 2012.

ANTRA - Associação Nacional de Travestis e Transexuais. **Mapa dos Assassinatos no Brasil em 2017**. Rio de Janeiro, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho. 11 ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do Trabalho: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. *In*: GENTILI, Pablo; FRIGOTTO, Gaudêncio. **La Ciudadania Negada. Políticas de Exclución en la Educación y el Trabajo**. Buenos Aires: Clacso, 2000.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 4, p. 214-231, 2013. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/55995>.

**Ao menos 12 universidades federais do país têm cotas para alunos trans**. Folha de São Paulo, 2019. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/educacao/2019/05/ao-menos-12-universidades-federais-do-pais-tem-cotas-para-alunos-trans.shtml>. Acesso em 02/11/2021.

**Argentina: nova lei reserva 1% dos cargos públicos para travestis, transexuais e transgêneros**. G1, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/mundo/noticia/2021/06/25/argentina-nova-lei-reserva-1percent-dos-cargos-publicos-para-travestis-transexuais-e-transgeneros.ghtml>. Acesso em: 04/11/2021.

**Assassinatos de pessoas trans aumentaram 41% em 2020**. Brasil de Fato, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/01/29/assassinatos-de-pessoas-trans-aumentaram-41-em-2020>. Acesso em 15 de set. de 2021.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo: Sexualidade e gênero na experiência transexual**. Rio de Janeiro: Garamond, 2006.

BENTO, Berenice. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

BENTO, Berenice. **Transviad@s: gênero, sexualidade e direitos humanos**. Salvador: EDUFBA, 2017.

BRASIL, Amcham. **Transgênero, transexual, travesti**: os desafios para a inclusão do grupo no mercado de trabalho. Estadão, 2017. Disponível em: [https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/?utm\\_source=estadao:twitter&utm\\_medium=link](https://economia.estadao.com.br/blogs/ecoando/transgenero-transexual-travesti-os-desafios-para-a-inclusao-do-grupo-no-mercado-de-trabalho/?utm_source=estadao:twitter&utm_medium=link). Acesso em: 04 nov. 2021.

BRASIL. Conselho Nacional De Combate à Discriminação e Promoções Dos Direitos De Lésbicas, Gays, Travestis e Transexuais - CNCD/LGBT. Resolução n. 12. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=1&pagina=3&data=12/03/2015>. Acesso em 05 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto n. 8.727, 28 de abril de 2016**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm). Acesso em: 13 nov. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 9.571, 21 de novembro de 2018**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9571.htm). Acesso em 22 out. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Resolução n. 1. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2016049/do1-2018-01-22-resolucao-n-1-de-19-de-janeiro-de-2018-2016045](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/2016049/do1-2018-01-22-resolucao-n-1-de-19-de-janeiro-de-2018-2016045). Acesso em 05 nov.2021.

BRASIL. **Projeto de Lei n. 144 de 2021**. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1959936&filename=PL+144/2021](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1959936&filename=PL+144/2021). Acesso em 08 nov. 2021.

BRASIL. **Tábua completa de mortalidade para o Brasil**. 2019. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb\\_2019.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/3097/tcmb_2019.pdf). Acesso em 14 set. 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR - 1275-95.2015.5.09.0029. 8ª Turma. Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Brasília, 03 de outubro de 2017.

BRASIL. **V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos (as) Graduandos (as) das IFES – 2018**. Disponível em: <https://www.andifes.org.br/wp-content/uploads/2019/05/V-Pesquisa-Nacional-de-Perfil-Socioeconomico-e-Cultural-dos-as-Graduandos-as-das-IFES-2018.pdf>. Acesso em 31 out. 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI n. 4.275. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>. Acesso em 13 nov. 2021.

BUGRE, Arthur. **Qual a relação entre o seu preconceito e o suicídio de pessoas trans?** Estado de Minas, 2021. Disponível em: <https://www.em.com.br/app/colunistas/arthur-bugre/2021/09/03/noticia-arthur-bugre,1302070/qual-a-relacao-entre-o-seu-preconceito-e-o-suicidio-de-pessoas-trans.shtml>. Acesso em 13 nov. 2021.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. 16 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

**Candidaturas trans foram eleitas em 2020**. ANTRA, 2020. Disponível em: <https://antrabrasil.org/2020/11/16/candidaturas-trans-eleitas-em-2020/>. Acesso em 06 nov. 2021.

CANTO, Guilherme. **Pela inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho!** Change.org. Disponível em: [https://www.change.org/p/pela-inclus%C3%A3o-de-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho?use\\_react=false&v2=false](https://www.change.org/p/pela-inclus%C3%A3o-de-pessoas-trans-no-mercado-de-trabalho?use_react=false&v2=false). Acesso em 02 nov. 2021.

CURIEL, Ochy. **La Nación Heterosexual: Análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropología de la dominación**. 1 ed. Bogotá: Brecha Lésbica y en la frontera, 2013.

**Dia Internacional contra a LGBTfobia: mortes foram subnotificadas no último ano**. Brasil de Fato, São Paulo, 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/17/dia-internacional-contra-a-lgbtfobia-mortes-foram-subnotificadas-no-ultimo-ano>. Acesso em 15 set. 2021.

**Em lei, Uruguai garante acesso a trabalho e moradia para trans**. Carta Capital, 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/diversidade/em-lei-uruguai-garante-acesso-ao-trabalho-e-moradia-para-trans/>. Acesso em 04 nov. 2021.

**Empregabilidade trans ainda é um desafio para o mercado de trabalho**. Folha Dirigida, 2020. Disponível em: <https://folhadirigida.com.br/mais/noticias/empregos/empregabilidade-trans-ainda-e-um-desafio-para-o-mercado-de-trabalho>. Acesso em 02 nov. 2021.

FAUSTO-STERLING, Anne. **Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality**. 1 ed. New York: Basic Books, 2000.

FILIPPE, Marina. **Guia EXAME de Diversidade: diversos e melhores**. Exame, 2019. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/diversos-e-melhores/>. Acesso em 31 out. 2021.

GOMES, Bianca; FAHEINA, Caio; KER, João. **No ensino superior, o espelho da exclusão de pessoas trans**. Estadão, 2019. Disponível em:

<https://arte.estadao.com.br/focas/capitu/materia/no-ensino-superior-o-espelho-da-exclusao-de-pessoas-trans>. Acesso em 02 nov. 2021.

HIRATA, Helena. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, n. 21, p. 24-41, 2009. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1517-45222009000100003>.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Tempo Social**, [S. l.], v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014. DOI: 10.1590/S0103-20702014000100005.

HIRATA, Helena. Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe1, p. 15-22, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-49792011000400002>.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa** [S. l.], v. 37, n. 132, p. 595-609, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0100-15742007000300005>.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **O que é desemprego**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>. Acesso em 17 out. 2021.

INDONÉSIA. **Os Princípios de Yogyakarta**: Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Yogyakarta, Indonésia, 2006. Disponível em: [http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios\\_de\\_yogyakarta.pdf](http://www.clam.org.br/uploads/conteudo/principios_de_yogyakarta.pdf). Acesso em: 05 out. 2021.

ITAQUI, Cintia; ZILLOTTO, Denise Macedo. A Experiência do Curso TransENEM e o Acesso à Educação Superior. **Diversidade e Educação**, [S. l.], v. 8, n. 2, p. 46-73, 2021. DOI: <https://doi.org/10.14295/de.v8i2.12081>.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Orientações sobre identidade de gênero**: conceitos e termos. Guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. 2 ed. Brasília: publicação *online*, 2012.

JUPI77ER. **Escrevência não-binária**. Publicação independente, 2021. Ebook.

JUSTO, Gabriel. **Pelo 12º ano consecutivo, Brasil é país que mais mata transexuais no mundo. Exame, 2020**. Disponível em: <https://exame.com/brasil/pelo-12o-ano-consecutivo-brasil-e-pais-que-mais-mata-transexuais-no-mundo/>. Acesso em 24 set. 2021.

LAQUEUR, Thomas. **Inventando o Sexo**: Corpo e Gênero dos Gregos a Freud. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001.

LOURO, Guacira Lopes. **Corpos Que Escapam**. Estudos Feministas, [S. l.], n.4, 2003. Disponível em: <https://www.labrys.net.br/labrys4/textos/guacira1.htm#notium>. Acesso em 29 set. 2021.

LOURO, Guacira Lopes. **Gênero, Sexualidade e Educação**: uma perspectiva pós-estruturalista. 6 ed. Petrópolis: Vozes, 1997.

LUPPI, Carla Gianna; SILVA, Maria Aparecida da; VERAS, Maria Amélia de Sousa Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva** [S. l.], v. 25, n. 5, p. 1723-1734, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>.

MACHADO, Rafael. **Preconceito e falta de acesso a banheiros aumentam o risco de infecção urinária em pessoas trans**. Drauzio, 2019. Disponível em <https://drauziovarella.uol.com.br/sexualidade/preconceito-e-falta-de-acesso-a-banheiros-aumentam-o-risco-de-infeccao-urinaria-em-pessoas-trans/>. Acesso em 30 out. 2021.

MARINHO, Silvana; ALMEIDA, Guilherme Silva de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**, [S. l.], v. 22, n. 1, p. 114-134 2019. DOI: 10.5216/sec.v22i1.57888.

MENDES, Henrique. **Universidade na Bahia é pioneira na criação de cotas para transexuais e travestis na graduação: 'Emblemático'**. G1, 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/ba/bahia/noticia/universidade-na-bahia-e-pioneira-na-criacao-de-cotas-para-transexuais-e-travestis-na-graduacao-emblematico.ghtml>. Acesso em 06 nov. 2021.

NIEDERAUER, Mariana. **Projeto que prevê reserva de vagas de emprego para trans é aprovado em comissão**. Correio Braziliense, 2020. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/cidades-df/2020/09/4875866-projeto-que-preve-reserva-de-vagas-de-emprego-para-trans-e-aprovado-em-comissao.html>. Acesso em: 04 nov. 2021.

NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim; AQUINO, Tathiane Araújo; CABRAL, Euclides Afonso. **Dossiê: A Geografia dos Corpos das Pessoas Trans**. Brasil, 2017.  
OLIVEIRA, Joana. **“Estou fazendo hora extra no mundo”**: o inesperado cotidiano da velhice trans. El País, 2019. Disponível em: [https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/19/politica/1560972279\\_749450.html](https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/19/politica/1560972279_749450.html). Acesso em 31 out. 2021.

NOGUEIRA, Sayonara Naider Bonfim; BENEVIDES, Bruna G. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021.

**Onu Livres & Iguais**. Disponível em: <https://www.unfe.org/pt-pt/about/>. Acesso em 11 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 111 - Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação**. 1998. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235325/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm). Acesso em 07 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; SOMOS DIVERSIDADE.

**Pesquisa Diversidade Aprendiz.** São Paulo, 2021. Disponível em:

[https://c4d11ccd-b1fc-4460-9aa8-](https://c4d11ccd-b1fc-4460-9aa8-4ae9b5eced38.filesusr.com/ugd/7f7f8b_cf069b4d046b44f191d7ebb4df4f3315.pdf)

[4ae9b5eced38.filesusr.com/ugd/7f7f8b\\_cf069b4d046b44f191d7ebb4df4f3315.pdf](https://c4d11ccd-b1fc-4460-9aa8-4ae9b5eced38.filesusr.com/ugd/7f7f8b_cf069b4d046b44f191d7ebb4df4f3315.pdf).

Acesso em 11 nov. 2021.

**Projetos de lei voltados à pauta LGBTQ+ são aprovados em Nova Lima.**

Cidadania23, 2021. Disponível em: [https://cidadania23.org.br/2021/06/23/projetos-](https://cidadania23.org.br/2021/06/23/projetos-de-lei-voltados-a-pauta-lgbt-sao-aprovados-em-nova-lima/)

[de-lei-voltados-a-pauta-lgbt-sao-aprovados-em-nova-lima/](https://cidadania23.org.br/2021/06/23/projetos-de-lei-voltados-a-pauta-lgbt-sao-aprovados-em-nova-lima/). Acesso em 07 nov. 2021.

Projeto Transpor. Disponível em: [https://www.linkedin.com/company/projeto-](https://www.linkedin.com/company/projeto-transpor/)  
[transpor/](https://www.linkedin.com/company/projeto-transpor/). Acesso em 07 nov. 2021.

**Redtube & Brazil.** Redtude, 2016. Disponível em:

<https://www.pornhub.com/insights/redtube-brazil>. Acesso em 30 out. 2021.

RIO GRANDE DO SUL. Universidade Federal de Pelotas. Resolução n. 54.

Disponível em: [https://wp.ufpel.edu.br/prppgi/files/2021/05/RES-54-PESSOAS-](https://wp.ufpel.edu.br/prppgi/files/2021/05/RES-54-PESSOAS-TRAVESTIS-E-TRANSEXUAIS.pdf)  
[TRAVESTIS-E-TRANSEXUAIS.pdf](https://wp.ufpel.edu.br/prppgi/files/2021/05/RES-54-PESSOAS-TRAVESTIS-E-TRANSEXUAIS.pdf). Acesso em 02 nov. 2021.

SÃO PAULO. **Transcidadania.** 2021. Disponível em:

[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos\\_humanos/lgbti/programas](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbti/programas_e_projetos/index.php?p=150965)  
[\\_e\\_projetos/index.php?p=150965](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbti/programas_e_projetos/index.php?p=150965). Acesso em 02 nov. 2021.

SÃO PAULO. **Transcidadania:** Entenda como funciona. Secretaria Especial de Comunicação, 2021. Disponível em:

<http://www.capital.sp.gov.br/noticia/transcidadania-entenda-como-funciona>. Acesso em 02 nov. 2021.

SCHMIDT, Sarah. **As barreiras para as pessoas trans.** Pesquisa FAPESP, 2020.

Disponível em: <https://revistapesquisa.fapesp.br/as-barreiras-para-as-pessoas-trans/>.  
Acesso em 31 out. 2021.

TRANSEMPREGOS. Disponível em:

<https://www.transempregos.com.br/quemsomos>. Acesso em 06 nov. 2021.

TRANSEMPREGOS: Visibilidade Trans E Mercado De Trabalho - Papo Kabelo com Maite Schneider. 2020. 1 vídeo (16 min 58 seg). Publicado pelo canal

SalonLineBrasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=XWaqonXBQKc>.  
Acesso em 06 nov. 2021.

**UFABC é a primeira a reservar vagas para pessoas trans em São Paulo. Jornal do Campus, 2019.** Disponível em:

[http://www.jornaldocampus.usp.br/index.php/2019/06/ufabc-e-a-primeira-a-reservar-](http://www.jornaldocampus.usp.br/index.php/2019/06/ufabc-e-a-primeira-a-reservar-vagas-para-pessoas-trans-em-sao-paulo/)  
[vagas-para-pessoas-trans-em-sao-paulo/](http://www.jornaldocampus.usp.br/index.php/2019/06/ufabc-e-a-primeira-a-reservar-vagas-para-pessoas-trans-em-sao-paulo/). Acesso em 06 nov. 2021.

VASCONCELOS, Paloma. **Transresistência**: Histórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho. 2 ed. São Paulo: Editora Casa Flutuante, 2018.

VELLEADA, Luciano. **Luta para garantir trabalho à população trans ganha verba destinada ao RS**. Sul21, 2021. Disponível em: <https://sul21.com.br/noticias/geral/2021/08/luta-para-garantir-trabalho-a-populacao-trans-ganha-verba-destinada-ao-rs/>. Acesso em 29 out. 2021.

VIEIRA, Kaue. **Erica Malunguinho**: SP elege sua primeira deputada trans e isso é muito importante. HypeNews, 2018. Disponível em: <https://www.hypenews.com.br/2018/10/erica-malunguinho-sp-elege-sua-primeira-deputada-trans-e-isso-e-muito-importante/>. Acesso em 08 nov. 2021.