

## **O preconceito e a discriminação como consequência da não-permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal**

The prejudice and discrimination as a consequence of the non-permanence of the LGBTQIA+ population in the formal job market

Vanderson Luiz Silva de Assis  
Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes-Brasil  
vandersonfatecmogidas cruzes

Luci Mendes de Melo Bonini  
Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes-Brasil  
lucibonini@gmail.com

Daniele Regina Garcia Kumanaya  
Faculdade de Tecnologia de Mogi das Cruzes-Brasil  
daniele.kumanaya@fatec.sp.gov.br

Recebido em 20/04/2022  
Aprovado em 12/07/2022

### **Resumo**

As discussões sobre as pautas de pessoas LGBTQIAP+ e seus direitos tiveram um grande avanço no início dos anos 90, mas quando direcionado ao tema da empregabilidade de pessoas trans, o assunto ainda possui pouco material acadêmico. Portanto, este artigo trata-se de uma pesquisa exploratória para primeiro conceituar as vertentes que compõem a nomenclatura trans, tanto quanto projetos inclusivos a respeito da inserção deste público. Contudo, também foram utilizados artigos científicos publicados entre os anos de 2015 a 2021, com o objetivo de identificar os fatores que levam à exclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. Os resultados demonstram que algumas empresas já estão começando a implementar políticas de inclusão, porém ainda longe de derrubar a principal barreira que esse público enfrenta: o preconceito. Conclui-se que muitas barreiras ainda precisam ser derrubadas para a consolidação de pessoas trans no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Mercado de Trabalho; Pessoas Trans; Transfobia.

### **Abstract**

Discussions about the agendas of LGBTQIAP+ people and their rights had a great advance in the early 90s, but when directed to the topic of employability of trans people, the subject still has little academic material. Therefore, this article is an exploratory research to first conceptualize the strands that make up the trans nomenclature, as well as inclusive projects regarding the insertion of this public. However, scientific articles published between the years 2015 to 2021 were also used, in order to identify the factors that lead to the exclusion of these people from the labor market. The results show that some companies are already starting to implement inclusion policies, but still far from breaking down the main barrier that this public

faces: prejudice. It is concluded that many barriers still need to be broken down for the consolidation of trans people in the job market.

**Keywords:** Job market; Transpeople; Transphobia.

## I. INTRODUÇÃO

Muitas organizações com vistas à responsabilidade social, com um padrão mais transparente para as suas ações para o público externo e interno, têm buscado implementar no processo de análise e implantação do comportamento organizacional a valorização da diversidade entre seus colaboradores, seja ela de idade, raça, gênero ou sexual.

A Organização Mundial da Saúde (OMS) despatologizou a homossexualidade em 17 de maio de 1990. Esse mesmo dia, foi instituído no Brasil, o Dia Nacional de combate à homofobia (BRASIL,2010). A estas ações vieram outras como o reconhecimento do nome social; mesmo assim além do surgimento de novas pautas e discussões, esses avanços não traduzem os anseios da comunidade LGBTQIAP+ (lésbicas, gays, bissexuais, trans, *queers*, intersexual, assexuais, pansexuais etc.), que reivindicam a ampliação de seus direitos.

Conforme pesquisas realizadas pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2017) apenas 4% das pessoas trans estão em emprego formal, 6% em empregos informais e 90% recorrem a prostituição como fonte de renda. Além disso, os homens trans também encontram dificuldades para sua inserção no mercado de trabalho.

“A maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para prevenção de doenças e ao combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho” (ANDRADE, 2012, p.226). A autora do excerto, foi a primeira travesti a se doutorar no Brasil e ela critica a falta de políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas trans na escola, e à inserção no mercado de trabalho.

Logo, o questionamento norteador deste estudo é: o preconceito se configura como um entrave para a contratação e a permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho? Tendo esse questionamento em vista, os objetivos deste trabalho são: i) identificar e descrever o preconceito e a discriminação como consequência da dificuldade de inclusão e/ou permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal e ii) identificar e descrever ações que promovam a inclusão e a manutenção dessa população em postos de trabalho formal. Trata-se de um estudo de revisão de literatura sobre o tema.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1. Diversidade nas Organizações**

Os transgêneros, muitas vezes, sofrem discriminação em vários aspectos de suas vidas, incluindo o emprego. Essa discussão estabelece razões pelas quais os empregadores devem ser conhecedores e acolhedores com os trabalhadores transgêneros e não devem tolerar nenhuma discriminação no local de trabalho contra eles, pois os casos de discriminação, preconceito e assédio moral, podem eliminar as oportunidades dessas pessoas no mercado de trabalho formal.

“Embora seja um tema bastante novo nas empresas brasileiras e não se tenha estudos mais comprovadores de que a diversidade é a responsável por gerar maiores e melhores resultados, as empresas têm caminhado nesta direção” (QUADROS; TREVISAN, 2014, p.5). Entende-se que as organizações que almejam gerar mais resultados vêm adotando práticas que valorizam a diversidade, porque acreditam que uma empresa que possui seu público interno misto tem mais chances de obter resultados promissores, tornando-se um local com mais diversidade aumentando sua competitividade.

Seguindo esse viés, algumas empresas já vêm desenvolvendo estratégias para a inserção de pessoas trans em seu ambiente. Almeida (2018) aponta empresas que se capacitaram para a contratação dessas pessoas, bem como realizaram boas práticas de inclusão. Essa capacitação para empresas pode ser realizada por diferentes instituições que tenham como pauta principal a empregabilidade trans.

Assim também, entende-se que a empresa necessita de políticas internas que possam acolher os transgêneros com relação à humanização e ao acolhimento no tratamento dessas pessoas, eliminando qualquer forma de discriminação e assédio, revendo os planos de saúde e as coberturas de seus parceiros e filhos, salvaguardando todos os direitos dos trabalhadores em geral.

### **2.2. Transexualidade: conceitos**

Segundo Silva & Oliveira (2013, p.274) “A transexualidade e a travestilidade, por serem fenômenos que desafiam as convenções sociais, tornam-se temas bastante complexos, envolvendo corpo, identidade e gênero”.

Os gêneros são determinados por uma construção social que é baseada pelo sexo do indivíduo; o termo trans é utilizado para descrever uma pessoa que não se identifica como o

gênero ao qual lhe foi designado pelas condições biológicas do nascimento. O prefixo trans, em latim, significa do outro lado.

Transgênero é um indivíduo cuja identidade de gênero difere em diversos graus do sexo biológico. A terminologia trans é utilizada como um termo “guarda-chuva”, que se refere a todas as pessoas trans e suas transgeneridades, o que pode ser incluído nessa classificação pessoas: Transexuais, Transgêneros, Travestis, Não-Binárias etc.

Para Silva (2016) o termo “indivíduo transgênero” faz alusão a um grupo de pessoas que não se reconhecem dentro de identidade de gênero estabelecida em uma sociedade. Ou seja, o termo “pessoas trans” é a denominação para o indivíduo que apresenta identificação nas categorias de gênero, produzindo comportamentos sociais diferentes dos atribuídos ao sexo biológico do nascimento. Porém, atualmente o termo “transgênero” vem se expandido e abarcando não apenas os gêneros binários (masculino e feminino), mas também outras identidades como o “não binário”.

A identidade de gênero se refere à experiência de uma pessoa com o seu próprio gênero. Pessoas transgênero possuem uma identidade de gênero diferente da construção social em relação ao gênero que não se identificam com o gênero imposto, a partir de sua genital, pela sociedade

Uma pessoa trans pode identificar-se como homem, mulher, como pessoa não binária.

### **2.3. Travesti**

O termo travesti refere-se a um ser humano com um corpo biológico masculino e uma identidade de gênero feminina. Existem muitos tratamentos hormonais, tratamentos estéticos com silicone entre outros. Esse termo é usado de diferentes formas em diferentes contextos (SILVA, 2019). No caso específico aqui, usa-se este termo a fim de diferenciar de pessoas transgêneros.

Definir as diferenças entre travestis e transexuais não é uma tarefa fácil, devido à conjuntura histórica e cultural e a escassez de material científico. Para Barbosa (2013), no Brasil as travestis na década de 1940 eram vistas como transformistas, associando o termo travesti à performance artística. Travesti é uma pessoa que foi designada homem, mas se entende como mulher. Durante muito tempo, o termo era considerado pejorativo. Contudo, atualmente o conceito vem sendo ressignificado e passou a ter mais peso de orgulho e peso político.

## **3. MÉTODO**

*O preconceito e a discriminação como consequência da não-permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal*

Trata-se de uma pesquisa de revisão bibliográfica e documental, a fim de se identificar autores que abordam o tema da empregabilidade, bem como os dados estatísticos deste fenômeno. A plataforma utilizada foi o Google Acadêmico, a ferramenta de busca foi feita por meio de palavras chaves como: “transexualidade”, “mercado de trabalho”, “preconceito” e com o período estabelecido entre 2015 e 2021. Também foram priorizados artigos brasileiros de acesso aberto.

#### **4. ANÁLISE E RESULTADOS**

O binarismo acompanha o nascimento da sociedade, e molda os corpos de acordo com o sexo de nascimento (LOURO, 2003) Para Butler (2010) o sexo não necessariamente dita o gênero, já que esse é uma performance, ou seja, o gênero possibilita homens femininos e mulheres masculinas, indo um pouco mais além, até mesmo pessoas que não se identificam com nenhum deles, atualmente.

Com a despatologização do homossexualismo, o binarismo foi interpretado por muitos autores como sendo uma forma de regular a sociedade, como uma forma de poder, pois aceitavam-se apenas certos comportamentos, lugares de fala, atribuições familiares e, principalmente, profissões divididas entre “coisa para homem” e “coisa para mulher”.

Pesquisa recente realizada pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDEC) com as pessoas trans moradoras no município de São Paulo confirmam que é ainda precário o respaldo de leis e normas para essa população, considerando-se um olhar multidimensional, ou seja: saúde, educação, moradia, emprego etc. (CEDEC.2021).

No Brasil, informações sociodemográficas a respeito da população trans são praticamente escassas. A Defensoria Pública da União (DPU) enviou recomendação ao Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) para que incluía no Censo 2020 questões sobre identidade de gênero e da orientação sexual da população a fim de se ter dados que possibilitem a implementação de políticas públicas para essa população (ANTRA, 2018).

O quadro 1, a seguir, descreve os trabalhos acadêmicos utilizados nesta pesquisa que apontam as lacunas nas políticas públicas direcionadas à população trans e o preconceito e a discriminação desde a família que reverberam na vida adulta e na inclusão no mundo.



Vanderson Luiz Silva de Assis, Luci Mendes de Melo Bonini, Daniele Regina Garcia Kumanaya

Quadro 1. Descrição dos resultados apontados pela revisão de literatura

AUTOR ANO	TÍTULO	MÉTODO E POPULAÇÃO	RESULTADOS
Silva et al 2019	Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo.	Estudo transversal conduzido em sete municípios do estado de São Paulo entre 2014 e 2015.	- Os resultados indicaram a necessidade de políticas públicas que tenham como objetivo reduzir o preconceito e a discriminação, melhorar o acesso à educação e à qualificação profissional das pessoas transexuais, tornando mais justa a disputa por uma vaga no mercado de trabalho formal.
Batista et al. 2020	JORNADATRA NS: Um Estudo Acerca da Trajetória de Travestis e Mulheres Transexuais no Mercado de Trabalho do Recife. Perspectivas Contemporâneas	Caráter exploratório, de natureza aplicada e abordagem qualitativa, esta pesquisa foi desenvolvida em torno de sete entrevistas com travestis e mulheres trans, a partir de roteiro semiestruturado.	- Identificou que, devido a preconceitos e discriminação da sociedade, a população trans sofre exclusão social, que começa na rejeição da família, passando por um ambiente escolar hostil e não inclusivo, e por um mercado de trabalho formal com poucas oportunidades.
Kaffer et al. 2016	A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional.	Entrevistas semiestruturadas, com duas transexuais, além de conversas informais estabelecidas com profissionais residentes na cidade de Curitiba-PR.	- Identificou que as principais dificuldades enfrentadas por estes profissionais são o preconceito na idade escolar, o difícil acesso à formação profissional, o não respeito ao uso do nome social.
Licciardi et al. 2015	A Discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho.	Questionário semiestruturado, contendo 32 perguntas com pessoas transgênero.	-Os resultados identificaram a falta de políticas e práticas de recursos humanos para que o ambiente de trabalho se torne mais aberto e inclusivo para esses profissionais.
Moura et al. 2019	As Dificuldades das Transexualidades na Inserção ao Mercado de trabalho	Técnicas de entrevista em profundidade, com roteiro composto por questões semi-estruturadas, e análise documental por fontes secundárias	- Os resultados das análises de dados mostraram que os principais fatores das transexualidades ao mercado de trabalho é o preconceito de gênero, a invisibilidade das transexualidades, a falta de políticas públicas que insiram esse grupo social no ensino médio e superior, a marginalização e a prostituição.

Fonte: Dados da pesquisa.

Silva et al. (2019) evidenciou em sua pesquisa que das 528 pessoas trans ocupadas, apenas 16,7% encontram-se inseridas no mercado de trabalho formal, esses dados corroboram com os publicados por ANTRA (2017) onde foram divulgadas informações de que apenas 4%

*O preconceito e a discriminação como consequência da não-permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal*

da população trans se encontrava empregada formalmente, e com os números levantados pelo relatório de Cedec (2021) que demonstram que os índices de travestis e mulheres trans empregadas com carteira de trabalho assinada são respectivamente 13% e 24%. Mesmo com uma variável de ano dos levantamentos realizados, os números seguem próximos de forma praticamente estagnada.

Ambas as pesquisas evidenciaram que boa parte da população trans recorre a empregos autônomos para poder gerar renda, 72% das travestis e 62% das mulheres trans (CEDEC, 2021) e 83,3% das pessoas trans entrevistadas por Silva et al (2019).

Moura et al. (2019) e sua entrevista se alicerçam nas seguintes questões: a inserção no mercado de trabalho e as dificuldades na inserção no mercado de trabalho e no mercado informal. O resultado de sua pesquisa evidenciou a necessidade de uma maior discussão sobre a entrada de pessoas trans no mercado formal de trabalho.

Kaffer et al. (2016) em seu estudo também relataram vivências de pessoas trans desempregadas, dentre os entrevistados houve o relato de Danielly que contou aos pesquisadores sobre as agressões e a exclusão vivida na escola, e em decorrência desse fato acabou não obtendo uma formação escolar adequada, logo teve dificuldades para obter um emprego formal e quando o conseguiu enfrentou mais barreiras devido ao seu nome.

Sob o ponto de vista desses autores fica claro que um dos principais problemas que pessoas trans enfrentam é a discriminação perante sociedade. O preconceito enraizado, até nas escolas, contribui para que essas pessoas abandonem o ensino acadêmico e estejam menos aptas para o mercado competitivo. Porém, a baixa escolaridade de algumas pessoas trans não é o problema mais relevante, visto que há pessoas trans que possuem escolaridade avançada e mesmo assim são excluídas do mercado de trabalho formal. Esse argumento é defendido por Licciardi et al. (2015) que em sua pesquisa evidenciou que o mercado de trabalho ainda possui reflexos de ideais retrógrados.

A discriminação também foi evidenciada na pesquisa de Batista et al. (2020) na qual muitas entrevistadas acabam largando o emprego formal por conta do preconceito cometido por colegas de trabalho, o desrespeito com o nome social e o problema de uso no banheiro. Isso evidencia que as dificuldades de pessoas trans não se limitam apenas na parte de recrutamento, mas vai muito além, muitas empresas acabam se mostrando incapazes de acolher essas pessoas, o que acaba tornando o ambiente de trabalho insustentável.

Finalmente, buscaram-se algumas iniciativas que auxiliassem as empresas na gestão da diversidade com as pessoas trans. O Instituto Nice, que oferece capacitação para empresas sobre diversidade de gênero e orientação sexual, e o Instituto Antra, que em 2017, junto com o Instituto Burnett, lançaram uma campanha publicitária sobre empregabilidade trans (ALMEIDA, 2018).

Outro projeto de destaque é o “Transempregos” que surgiu em 2013, através da ABRAT (Associação Brasileira de Transgêneros) e atualmente tem parceria com mais de 1200 empresas por todo Brasil. A Transempregos tem como principal objetivo servir de ponte entre a inserção de pessoas trans, e o mercado de trabalho. E além de armazenar os dados curriculares de pessoas trans, também realiza palestras de conscientização e capacitação de empresas, principalmente na área de recursos humanos.

Destaca-se a aba "Agora Vai", em “Sou Empresa”, que exibe duas cartilhas, contendo dicas para profissionais trans e RH, salientando e norteando como cada uma das partes deve proceder no ambiente de trabalho” (BANDEIRA, 2020). O mecanismo seguido pelos criadores do site de empregos é simples, pessoas trans se cadastram no portal Transempregos e passam a seguir as vagas de seu interesse, oferecidas por empresas comprometidas com a diversidade.

De acordo com Moura et al. (2016), existem em torno de 160 pessoas que se cadastram por mês nessas plataformas de currículos que oferecem diferentes posições, entre as quais auxiliar administrativo, recepcionista, telemarketing e ainda estágios para diferentes áreas em diferentes lugares do país. Os autores concordam que isso vem facilitando o ingresso das pessoas trans no mercado de trabalho.

Portanto, com os estudos e os dados levantados foi possível constatar que a principal barreira no mercado de trabalho, atualmente, para pessoas trans é a discriminação. No que tange ao relacionamento das empresas com pessoas trans, este segue de forma negativa, visto que a maioria das pessoas trans sofrem preconceito principalmente na entrevista de emprego, como relatado por Licciardi (2015). Porém, essa realidade pode estar lentamente mudando, pois Moura et al. (2019) em seu estudo mostrou que algumas empresas já estão começando a executar projetos com seus funcionários, e gestores, para a inclusão da diversidade no mercado de trabalho.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo tinha como objetivos identificar e descrever os desafios para a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho e identificar e descrever ações que promovam a inclusão e a manutenção dessa população em postos de trabalho formal.

Entende-se que os objetivos foram atingidos uma vez que o presente artigo possibilitou uma visão de trabalhos acadêmicos que abordam o tema, resultados de pesquisa com a população, alvo deste trabalho.

Observou-se que há empresas que se comprometem com a inclusão de pessoas trans, colaborando com grande impacto positivo na comunidade trans, e também se beneficiando de inovação e de uma nova ótica profissional. Mas, essa é uma realidade privilegiada que caminha nos seus primeiros passos no Brasil, pois, ainda há uma visão conservadora sobre essas pessoas, e a falta de pesquisas sobre o tema distancia, ainda mais, a teoria da prática.

São necessários novos estudos científicos a respeito desse tema, principalmente no que se tange a dados sociodemográficos desse público e de ações de empresas.

## 6. REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. B. de; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo. **Revista Direito GV**, v. 14, p. 303-333, São Paulo, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/HpFvXPZ8WRd63GbZ4CfSRQC/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 8 jul. 2021.

ANDRADE, L. N. Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa. **Tese de Doutorado**. Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/7600>>. Acesso em: 8 jul. 2021.

ANTRA. **Dossiê Assassinatos e violência contra travestis e transexuais no Brasil em 2018**. PDF, 2019. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/mapadosassassinatos>>. Acesso em: 8 jul. 2021.

ANTRA. **Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2017**. PDF, 2018. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/mapadosassassinatos>>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BANDEIRA, A. E. **Open door: uma plataforma web para inclusão LGBTQIA+ no mercado de trabalho**, 2020. Disponível em: <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/219150/001123549.pdf?sequence=1>>. Acesso em: 7 jul. 2021.

BATISTA, S. M. et al. JORNADATRANS: Um Estudo Acerca da Trajetória de Travestis e Mulheres Transexuais no Mercado de Trabalho do Recife. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, p. 144-166, Recife, 2020. Disponível em: <<https://www.semanticscholar.org/paper/JORNA>>

DA-TRANS%3A-Um-Estudo-Acerca-da-Trajeta%3Bria-de-e-Batista Mendes/2e335e2cae200f2c5f6b06d05b15d02d485fcaa2>. Acesso em: 10 jul. 2021

BARBOSA, B. C. "Doidas e putas": usos das categorias travesti e transexual. **Sex., Salud Soc**, n.14, pp. 352- 379, Rio de Janeiro, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/sess/a/hykhkccvn45vRkCFVgDZFqR/abstract/?lang=pt>>. Acesso em: 10 jul. 2021.

BRASIL. **Decreto de 4 de junho de 2010**. Institui o Dia Nacional de Combate à Homofobia. Diário Oficial da União. Nº 106, segunda- feira, 7 de junho de 2010, Seção 1, página 5. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20072010/2010/dnn/dnn12635.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2010/dnn/dnn12635.html)>. Acesso em: 21 fev. 2022.

BENEVIDES, B. G. NOGUEIRA, S. N. B. **Assassinatos e Violência contra Travestis e transsexuais no Brasil em 2018**. Brasil, 2019. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. 3a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.

CEDEC. **Mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo**. São Paulo, 2021. Disponível em: <[https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos\\_humanos/LGBT/AnexoB\\_Relatorio\\_Final\\_Mapeamento\\_Pessoas\\_Trans\\_Fase1.pdf](https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf)>. Acesso em: 25 set. 2021.

DE MOURA, R. G.; DE LAVOR LOPES, P. Comportamento Organizacional frente à diversidade: A inclusão de travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Simpósio de gestão e tecnologia SEGET**, 2016. Disponível em: <<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos/17/1182593.pdf>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

FERREIRA, A. et al. **Trabalho e sociabilidade**. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

FIORAVANTE, K. E. Silva, Joseli Maria. **Geografias Subversivas: discursos sobre espaço, gênero e sexualidades**. Ponta Grossa: Todapalavra, 2009. Ateliê Geográfico, [S. l.], v. 4, n. 4, p. 254-257, 2011. Disponível em: <https://www.revistas.ufg.br/atelie/article/view/16675>. Acesso em: 21 fev. 2022.

FREIRE, P. **A importância do ato de ler**. São Paulo: Cortez, 1989.

GROSSI, M. P. Et al. **Ponto de vista: entrevista com Joan Wallach Scott. Estudos Feministas**. Rio de Janeiro, v. 6, n. 1, p. 114- 124, jan. /jun. 1998.

HARVEY, D. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. São Paulo, SP:Boitempo, 2011.

JUNQUEIRA, R. D. **Diversidade Sexual na Educação: problematizações sobre homofobia nas escolas**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Continuada, Alfabetização e Diversidade. UNESCO, 2009. Disponível em: <[http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib\\_volume32\\_diversidade\\_sexual\\_na\\_educacao\\_problematizacoes\\_sobre\\_a\\_homofobia\\_nas\\_escolas.pdf](http://pronacampo.mec.gov.br/images/pdf/bib_volume32_diversidade_sexual_na_educacao_problematizacoes_sobre_a_homofobia_nas_escolas.pdf)>. Acesso em: 11 nov. 2021.

*O preconceito e a discriminação como consequência da não-permanência da população LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal*

KAFFER, K. K. et al. A Transexualidade E O Mercado Formal De Trabalho: Principais Dificuldades Para A Inserção Profissional. In: **Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais**. 2016. Disponível em: <<https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52>>. Acesso em: 11 nov. 2021.

LAQUEUR, T. Representando o Sexo. In LAQUEUR, T. **Inventando o Sexo: Corpo e Gênero dos Gregos a Freud** (pp. 151/188). Rio de Janeiro: Relume Dumará, 2001

LAURETIS, T. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, B.H. **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5673685/mod\\_resource/content/4/DE%20LAURETIS%2C%20Teresa.%20A%20Tecnologia%20do%20G%C3%AAnero%20%281987%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5673685/mod_resource/content/4/DE%20LAURETIS%2C%20Teresa.%20A%20Tecnologia%20do%20G%C3%AAnero%20%281987%29.pdf)>. Acesso em: 12 nov. 2021.

LICCIARDI, Norma et al. A Discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes**, 2015. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/pdf/4776/477647161011.pdf>>. Acesso em: 12 out. 2021.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação: Uma perspectiva pós estruturalista**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/edur/a/5mdHWDNFqgDFQyh5hj5RbPD/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 12 nov. 2021.

MOURA, A. L. et al. **As Dificuldades das Transexualidades na Inserção ao Mercado de Trabalho**. XX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Sul. Porto Alegre, 2019. Disponível em: <<https://portalintercom.org.br/anais/sul2019/resumos/R65-0012-1.pdf>>. Acesso em 27 nov. 2021.

PINHEIRO, K. **TRANSEMPREGOS: visibilidade trans e mercado de Trabalho**. 2020. Disponível: <<https://www.youtube.com/watch?v=XWaqonXBQKc>>. Acesso em 28 jul. 2021.

QUADROS, D.; TREVISAN, R. M. **Comportamento Organizacional**. São Paulo, Coleção Gestão Empresarial, 2014. Disponível em: <<http://files.logisticalog.webnode.com.br/200000007a626ea7210/Comportamento%20Organizacional.pdf>>. Acesso em: 28 Ago. 2021.

ROCHA, M. Diversidade sexual e empregabilidade, preconceito, desafios e soluções para a isonomia: o projeto TRANSEMPREGOS. **Revista Brasileira de Sexualidade Humana**, [S. l.], v. 28, n. 2, p. 82-86, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.35919/rbsh.v28i2.27>>. Acesso em: 14 fev. 2022.

SCHNEIDER, M. **Entrevista com Maite Schneider, cofundadora da Trans Empregos**. 2021. Disponível: <<https://www.youtube.com/watch?v=vF1fTErc2w4>>. Acesso em: 18 jul. 2021

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, p. 71- 99, Jul-dez 1995. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/educacaoerealidade/article/view/71721/40667>>. Acesso em: 20 out. 2021.



---

*Vanderson Luiz Silva de Assis, Luci Mendes de Melo Bonini, Daniele Regina Garcia Kumanaya*

SILVA G. et al. Situações de violência contra travestis e transexuais em um município do nordeste brasileiro. **Rev Gaúcha Enferm.** 2016. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1983-1447.2016.02.56407>>. Acesso em: 20 out. 2021.

SILVA, A. L.; OLIVEIRA, ADÉLIA, A. S. Transexualidade/travestilidade na literatura brasileira: sentidos e significados. **Arq. bras. psicol.**, Rio de Janeiro, v. 65, n. 2, p. 274-287, 2013. Disponível em: <[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1809-52672013000200009&lng=pt&nrm=iso](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-52672013000200009&lng=pt&nrm=iso)>. Acesso em: 2. fev. 2022.

SILVA, M. et al. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo. **Ciência e Saúde coletiva.** 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/141381232020255.33082019>>. Acesso em: 18 nov. 2021.