

Inclusão e permanência de pessoas transgêneras no mercado de trabalho: um estudo em Vitória da Conquista – BA

Gabriel Almeida De Andrade¹ , Anderson Dias Brito¹ , Maria Auxiliadôra Nunes Cordeiro¹ 

¹ Departamento de Ciências Sociais Aplicadas – Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia – Vitória da Conquista – Bahia – Brasil

Citação deste Artigo (ABNT)

ANDRADE, Gabriel A.; BRITO, Anderson D.; CORDEIRO, Maria Auxiliadôra N. Inclusão e permanência de pessoas transgêneras no mercado de trabalho: um estudo em Vitória da Conquista – BA. **Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas**, v. 22, n. 2, 92-106, 2025.

Recebido em: 31/10/2024

Aprovado em: 15/07/2025

Autor para Correspondência

Gabriel Almeida de Andrade
gabriel.andrade9518@gmail.com



Copyright: © 2025 Cadernos de Ciências Sociais Aplicadas.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license.

Resumo: Este estudo tem por objetivo compreender os desafios das pessoas trans para inclusão e manutenção no mercado de trabalho formal em Vitória da Conquista, Bahia. Trata-se de uma pesquisa teórico-empírica de natureza descritiva. O público-alvo é composto de pessoas transgêneras pertencentes ao mercado de trabalho da cidade. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas com seis participantes e receberam tratamento qualitativo, por meio de codificação. Os achados revelam que a população estudada enfrenta obstáculos, como preconceito, discriminação, ambiente hostil, marginalização da imagem, além de privações no uso do sanitário, problemas que afetam a inserção e permanência no âmbito laboral. A cisnormatividade agrava a situação e evidencia lacunas nas políticas públicas e incentivos em favor da inclusão das pessoas transgêneras no ambiente de trabalho. A pesquisa destaca a urgência de intervenções abrangentes, tanto no âmbito público quanto no privado. Isso inclui revisão de políticas públicas e adoção de estratégias que visem diminuir as disparidades de gênero, promover uma inclusão extensa e assegurar a permanência da mencionada comunidade no mercado.

Palavras-chave: Discriminação. Cisnormatividade. Preconceito. Transexuais. Mercado de trabalho.

Abstract: This study aims to understand the challenges faced by transgender individuals in securing and maintaining formal employment in Vitória da Conquista, Bahia. It is a descriptive theoretical-empirical research targeting transgender people already employed in the city's labor market. Data were collected through semi-structured interviews with six participants, receiving qualitative treatment, through coding. Findings reveal that the population studied encounters obstacles such as prejudice, discrimination, hostile environments, marginalization, and limitations on bathroom use, all of which affect their entry and retention in the workplace. Cisnormativity exacerbates these challenges, highlighting gaps in public policies and incentives for the inclusion of transgender individuals in professional settings. The study thus underscores the urgency of comprehensive interventions, both in the public and private sectors. This includes revising public policies and implementing strategies to reduce gender disparities, foster extensive inclusion, and ensure sustained workforce participation for the transgender community.

Keywords: Discrimination. Cisnormativity. Prejudice. Transgender. Labor market

INTRODUÇÃO

O público trans enfrenta uma série de desafios em diversos aspectos, por isso, a trajetória de cada ser desse segmento social deve ser analisada individualmente, pois não é possível generalizar as situações enfrentadas (Tenório; Prado, 2016). Há indícios, no entanto, de que algumas dificuldades comuns entre a população trans frequentemente impactam a inclusão no mercado de trabalho. Diante do exposto, travestis e transexuais são pessoas que ultrapassam as fronteiras e produzem uma desestruturação do padrão binário e polarizado que contesta o modo de vida cisnormativo (Ferreira; Ribeiro; Brito, 2022).

A transexualidade define-se como a não identificação com o gênero socialmente atribuído no nascimento. A sexualidade humana é constituída de uma complexa interação de fatores (biológicos, psicológicos e sociais) e divide-se principalmente em três componentes: sexo biológico, orientação sexual e identidade de gênero (Basso, 2020). O gênero não é atribuído, mas construído social e culturalmente e submerge em um conjunto de processos que vão distinguindo os corpos, com base naquilo que se identifica ser masculino ou feminino (Goellner, 2010).

Embora possuam competência, travestis e transexuais enfrentam dificuldades para ingressar no mercado de trabalho devido ao preconceito e à discriminação. É válido ressaltar a necessidade de respeitar as diferenças humanas para promover a integração e o desenvolvimento da sociedade, enfatizando a necessidade de evitar julgamentos baseados em características físicas e de garantir o respeito aos direitos individuais como forma de eliminar barreiras à contratação profissional.

Além das questões legais, a cultura organizacional muitas vezes perpetua o preconceito e a discriminação contra pessoas trans (Zak, 2023). Ambientes de trabalho que não são inclusivos conseguem criar barreiras para a participação plena e o desenvolvimento profissional das transgêneras (Lisboa, 2022). A presença de suporte social e de redes de apoio dentro e fora do ambiente laboral pode desempenhar um papel na mitigação desses desafios. Ademais, a falta de visibilidade e

representação em posições de liderança e mídia pode enviar mensagem de que as vozes e contribuições LGBTQIAPN+ são menos valorizadas ou mesmo reprimidas (DasBee, 2024).

Kaffer et al. (2016) destacam que a admissão e ascensão profissional desses indivíduos são obstaculizadas por discriminações específicas. A dificuldade de acesso à educação, a falta de oportunidades para ingresso no mercado de trabalho e o alto índice de violência estão entre os maiores desafios enfrentados pela população LGBTQIAPN+ (Pmvc, 2023). Pessoas LGBTQIAPN+ preferem se manter no anonimato, pois o silêncio é uma forma de estar seguro, conservar seu cargo na empresa e de se preservar do preconceito, das discriminações e violências (Araújo; Santos, 2016). Dessa forma, este estudo se propõe analisar os desafios das pessoas trans para ingressar e manter-se no mercado de trabalho formal em Vitória da Conquista, Bahia.

A temática está intrinsecamente relacionada ao longo histórico de marginalização e discriminação enfrentado pela comunidade trans, condição que reflete a limitada participação no mercado de trabalho formal. Investigar e compreender o papel das pessoas trans nesse contexto, não apenas destaca a importância da inclusão e da igualdade de oportunidades, mas também ressalta o potencial de contribuição desses indivíduos para a economia e a sociedade.

Logo, a relevância deste estudo decorre da necessidade de escuta ativa dessas pessoas, alvo de preconceitos e elevada exclusão social, educacional e profissional. Com base nessa escuta será possível identificar quais aspectos merecem maior atenção para assegurar que essa comunidade usufrua de direitos iguais na sociedade.

REVISÃO DE LITERATURA

Identidade de gênero e diversidade no local de trabalho

Conceitualmente, o termo “transgênero” (ou “trans”), de acordo com Monteiro et al. (2019), engloba indivíduos que transcendem a tradicional dicotomia de gênero e não se identificam completamente com o sexo biológico designado no nascimento. Essa palavra é comumente

utilizada de maneira abrangente para referir-se tanto a transexuais quanto a transgêneros. Independentemente da terminologia adotada, no entanto, a definição para transexuais, transgêneros, não binários, queers e travestis ultrapassa as convencionais e dicotômicas expressões sociais de gênero (Soll, 2016) e forma um grupo diversificado de indivíduos.

Em 2010, a World Professional Association for Transgender Health (WPATH) emitiu uma declaração para incentivar a despatologização da variabilidade de gênero (WPATH, 2012). Tanto a WPATH quanto estudos acadêmicos, como os de Suess-Schwend (2020), reconhecem as diferentes características da identidade de gênero como fenômenos comuns de expressão humana (não vinculados ao sexo biológico de nascimento) e enfatizam que essa diversidade não deve ser considerada patológica.

A proposta da sociedade cisnormativa, ao pressupor que os indivíduos devem se conformar com o modelo binário de gênero, é inadequada e cria condições sociais extremamente desfavoráveis para as pessoas trans, que escapam às convenções do binarismo e, por consequência, enfrentam segregação familiar, escolar, profissional e nos serviços públicos (Souza et al., 2015).

Segundo Ramos (2022), a sigla LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Travestis, Queer, Intersexuais, Assexuais, Pansexuais, Não Binária e mais) é difundida ainda de outras formas, com letras a mais ou a menos, e, segundo o especialista em Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), William Ramos, não há certo ou errado nessa questão. No Brasil, a organização Fórum de Direitos em Empresas LGBTI+ convencionou o uso do termo LGBTI+, mas trata-se de uma sigla viva, que muda a cada momento (CNN, 2022).

A identidade de gênero refere-se à maneira como uma pessoa se identifica em termos de gênero. Essa identificação pode ser diferente do sexo atribuído no nascimento. A diversidade no local de trabalho diz respeito à promoção da inclusão de pessoas de diferentes identidades de gênero, orientação sexual, étnico-raciais, entre outras, visando à construção de ambientes mais ricos e colaborativos. É fundamental compreender

que a identidade de gênero não se limita ao binarismo masculino/feminino (Reis, 2023) e abrange pessoas transgênero, de gênero fluido, não binárias e outras identidades. Essa compreensão é importante para abraçar a diversidade no local de trabalho.

Definição de identidade de gênero

O gênero é uma construção social que visa dividir funções e comportamentos dos seres humanos em duas classes diferentes, a masculina e a feminina, tornando-se algo estruturalmente entranhado nas instituições que influenciam a formação das pessoas. Tal divisão limita o ser humano a corresponder àquilo definido como desse ou daquele gênero, o que representa opressão imposta às pessoas que não se identificam com a limitação de funções e comportamentos (Butler, 2018).

A identidade de gênero abrange a experiência interna e individual associada ao gênero com o qual uma pessoa se identifica, independentemente das características biológicas tradicionalmente atribuídas aos sexos masculino e feminino. Quando a identidade de gênero coincide com o sexo atribuído ao nascimento, a pessoa é considerada cisgênero, sendo essa identidade, na perspectiva mais enrijecida de uma cisgeneridade, muitas vezes, considerada norma, a única para as possibilidades de gênero. Quando alguém se identifica com um gênero diferente daquele designado ao nascer, é denominada pessoa transgênero, ou simplesmente, trans.

Diversidade e inclusão

Em um Estado Democrático de Direito, a diversidade, incluindo de gênero, deve ser discutida para concretizar um dos objetivos fundamentais da República Federativa Brasileira: promover o bem de todos, sem qualquer forma de preconceito. Ocorre, no entanto, que enfrentamos uma sociedade com valores morais contraditórios e conservadores, por vezes, permeada de preceitos de base religiosa que se sobrepõem à laicidade do Estado (Fleuri, 2003).

Apesar da insuficiência de estudos que demonstrem a possibilidade de a diversidade gerar mais e melhores resultados, as empresas têm caminhado nessa direção (Quadros; Trevisan,

2014). Em outros termos, organizações vêm adotando práticas que valorizam a diversidade, pois acreditam que, com um público interno “diversificado”, têm mais chances de obter melhores resultados. Cada vez mais, a diversidade faz parte da realidade de “organizações contemporâneas”.

Dessa forma, organizações que adotam práticas para impedir a discriminação tendem a ser mais eficientes na gestão de pessoas. Esse é um grande diferencial competitivo. Puente-Palacios, Seidl e Silva (2008) destacam, no entanto, que a vivência da diversidade deve ser considerada não apenas na expectativa de diferencial competitivo, mas também de oportunidade para promover a convivência interpessoal. Em um cenário que está em constante evolução, no qual coexistem indivíduos distintos, aproveitar as vantagens dessa diversidade é necessário.

Nessa perspectiva, empresas têm adotado estratégias para integrar pessoas trans em seus ambientes de trabalho. Conforme destaca Almeida (2018), algumas organizações investiram em capacitação para contratar esses profissionais, bem como na implementação de boas práticas de inclusão. Esse processo é essencial às diferentes instituições dedicadas à promoção da empregabilidade trans.

Acesso à educação

Historicamente, determinados grupos têm direitos negados e enfrentam processos excludentes no ambiente escolar, tendo em vista que desafiam as normas de gênero instituídas na sociedade. A presença de pessoas trans na escola mostra-nos também a necessidade e urgência de se promover um sistema menos excludente. A história recente testemunha facetas da democratização do acesso ao ensino público e da garantia de permanência na escola. O direito à educação é respaldado pela Constituição da República Federativa do Brasil, conforme artigo 205, Seção I, Capítulo III, reconhecido como um dever do Estado e da família. No mesmo artigo, atribuem-se à educação funções de desenvolvimento pleno da pessoa, preparo para o mercado de trabalho e exercício da cidadania (Brasil, 1988).

Entre os grupos que enfrentam dificuldade de acesso aos direitos fundamentais, destaca-se a

comunidade LGBTQIAPN+ que, há muito tempo empenha-se pelo reconhecimento legal de seus direitos. Nessa sociedade profundamente enraizada na heteronormatividade, o público trans, em particular, enfrenta uma série de desafios no que diz respeito à legitimidade e à efetivação do direito à educação.

O governo brasileiro trata de forma negligente os debates sobre políticas públicas para a população LGBTQIAPN+, como sugere Miranda (2018). Não existe, até os dias atuais, uma ferramenta que quantifique as informações sobre morte e violência praticadas contra pessoas trans no Brasil. Os dados alarmantes de violência sofrida por pessoas LGBTQIAPN+ atraem tanto os olhares de órgãos que defendem a cidadania quanto daqueles que protegem os direitos humanos, como a Organização das Nações Unidas no Brasil (ONU Brasil).

As instituições de ensino também seguem uma normatividade cis-heteronormativa, visto que os relatos de pessoas trans sobre suas experiências escolares frequentemente envolvem exclusão, rejeição, abandono e negligência. O ambiente educacional em todos os níveis é um exemplo típico de local em que episódios de exclusão de pessoas trans são comuns (Bento, 2008).

O nome social é a designação escolhida por pessoas trans no Brasil para retificar o nome civil. Está alinhado à identidade de gênero e visa evitar constrangimentos com a denominação anterior à alteração do registro civil. É, além disso, uma maneira de conferir “vida e materialidade” ao gênero vivenciado. O nome social nas instituições de ensino é um recurso para a continuidade e conclusão dos estudos. Em setembro de 2017, o Conselho Nacional de Educação aprovou por unanimidade um parecer que autoriza o uso do nome social nas escolas de educação básica, normatizando, assim, o seu emprego. São frequentes, no entanto, os relatos de que nem sempre esse direito é respeitado.

As políticas de acesso e, especialmente, de permanência nas instituições de ensino ainda são bastante fragilizadas entre as pessoas trans. Não se considera que estudar requer dedicação e um ambiente tranquilo para as atividades acadêmicas. Quando a mera existência nesses espaços é marcada por paciência, esforço e disputa, não é suficiente ser apenas estudante. De acordo com

Oliveira et al., (2018), as pessoas trans são impedidas de vivenciar situações comuns à maioria da sociedade. São exemplos: acesso à escola, contexto familiar, cuidados com a saúde, oportunidades no mercado de trabalho e outras.

A comunidade transgênera frequentemente enfrenta desafios ao participar de processos seletivos de empresas, o que resulta em dificuldade para alcançar os objetivos desejados. A falta de sucesso nessas situações, muitas vezes, não claramente compreendida além da presença de transfobia, contribui para a ausência de aprendizado e de preparação eficaz para atividades profissionais. Considerando que a sociedade capitalista valoriza o ensino formal e considera a pouca escolaridade sinônimo de despreparo para o (exigente) mercado de trabalho, não é difícil depreender o impacto de tais exclusões sobre a vida das pessoas trans (Souza; Bernardo, 2014).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa, quanto ao objetivo proposto, caracteriza-se como descritiva. Gil (2008) afirma que tal método intenciona descrever as características de determinada população ou fenômeno. Esse modelo de investigação é, ao mesmo tempo, teórico-empírico. Na qualidade de pesquisa teórica, está “pautada em reconstruir teoria, conceitos, ideias, ideologias, polêmicas, tendo em vista, em termos imediatos, aprimorar fundamentos teóricos” (Demo, 2000, p. 20). Enquanto pesquisa empírica, se dedica ao tratamento da “face empírica e factual da realidade; produz e analisa dados, sempre procedendo pela via do controle empírico e factual” (Demo, 2000, p. 21).

Quanto à dimensão temporal, o estudo classifica-se de transversal, pois se utiliza de um período curto e momento estabelecido (Fontelles et al., 2009). No que diz respeito à direcionalidade temporal, possui um viés retrospectivo, baseado em informações do passado com sequência até o presente (Gil, 2022).

A metodologia adotada foi o estudo de caso, estratégia que, segundo Gil (2002, p. 54), “consiste no estudo profundo e exaustivo de um

ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento”. Yin (2005, p. 32) afirma que essa é uma “investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de sua conjuntura de vida real, especialmente quando os limites entre o evento e o contexto não estão claramente definidos”.

Segundo Lakatos e Marconi (2003, p. 223), “universo ou população é o conjunto de seres animados ou inanimados que apresentam pelo menos uma característica em comum”. A população deste estudo foi composta de 78 (setenta e oito) pessoas trans cadastradas no Centro Integrado de Direitos Humanos (CIDH) de Vitória da Conquista, Bahia. Diante da dificuldade de realizar um censo, devido à falta de contabilização completa do público-alvo e ao curto período de tempo disponível, a opção foi extrair uma amostra de natureza não probabilística por conveniência. Tal modelo, conforme declara Gil (2002), é destituído de qualquer rigor estatístico, assim, o pesquisador seleciona os elementos aos quais tem acesso e admite que estes possam, de alguma forma, representar o universo da pesquisa.

Esta pesquisa se concentra na dimensão de gênero (identidade de gênero, especificamente). Trata-se de um aspecto crucial para o objetivo proposto, que é compreender os desafios das pessoas trans no mercado de trabalho. As Diretrizes de Equidade de Sexo e Gênero em Pesquisa (SAGER) foram consultadas com o subsídio da abordagem sexo/gênero, já que o foco da pesquisa foi a população trans.

Durante a pesquisa, utilizou-se também do método snowball, ou bola de neve, para alcançar o público com o perfil desejado. Conforme Vinuto (2014), essa técnica consiste no seguinte procedimento: as pessoas fornecedoras dos dados indicam ao pesquisador outros contatos da rede pessoal, com as características desejadas e, assim, se amplia o quadro amostral.

Com o intuito de assegurar a qualidade da pesquisa, foram definidos parâmetros para inclusão e exclusão. Os critérios de inclusão consideraram o público trans que está ou pretende ingressar no mercado de trabalho. Os de exclusão, aqueles que estão no mercado de trabalho informal ou desempregados. A amostra foi composta entre

os dias 24 de abril e 12 de maio e alcançou um total de 6 (seis) respondentes das 78 (setenta e oito) pessoas trans cadastradas no CIDH de Vitória da Conquista, o que representa aproximadamente 8% dessa população.

Para as entrevistas, além dos critérios de inclusão e exclusão, foi adicionado outro parâmetro, o de saturação, que permite a realização de entrevistas até abranger uma quantidade suficiente de respostas, encerrando-se quando nenhuma informação nova é obtida (Gil, 2008). As entrevistas semiestruturadas foram conduzidas entre os dias 29 de abril e 12 de maio de 2024, com o público-alvo da pesquisa, pessoas trans no mercado de trabalho formal em Vitória da Conquista, Bahia. Os resultados foram categorizados em blocos de conteúdo, em consonância com os objetivos do estudo. As entrevistas foram gravadas, com autorização prévia dos entrevistados e após leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

A análise das entrevistas foi feita por meio de um processo de codificação em múltiplas etapas para garantir integridade e precisão ao resultado da investigação. A pesquisa destinou tratamento qualitativo às informações. Na sequência, foi feita a codificação, um procedimento em que os dados são divididos, conceitualizados e suas relações estabelecidas. Esse processo analítico tem os seguintes objetivos: construir a teoria; destinar o rigor metodológico necessário ao processo científico; auxiliar o pesquisador na detecção de vieses; desenvolver fundamento, densidade, sensibilidade e integração necessárias para gerar uma teoria (Strauss; Corbin, 1990).

Logo depois, aplicou-se a codificação aberta, na qual temas e categorias emergentes foram identificados com base nas respostas dos entrevistados. Essa fase envolveu leitura cuidadosa das transcrições e atribuição de códigos a trechos de texto que representavam ideias ou conceitos relevantes. Na sequência, ocorreu a codificação axial, organização dos códigos iniciais em categorias mais amplas e estabelecimento de relação dos temas identificados. Esse processo permitiu estruturar os dados de maneira sistemática, facilitando a identificação de padrões e tendências.

Posteriormente, realizou-se a codificação seletiva, um refinamento dos dados e integração dos principais temas em um quadro teórico coerente. Durante essa fase, as categorias principais foram analisadas em profundidade e as informações organizadas para fornecer uma compreensão abrangente das questões investigadas.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Para garantir a confidencialidade, preservou-se o anonimato dos entrevistados. Os nomes reais foram substituídos pelas iniciais de figuras representativas da comunidade trans “DS”, “EH”, “BB”, “LS”, “KS” e “LD”.

Quanto ao perfil da amostra, todos os entrevistados possuem pelo menos o ensino médio completo e metade deles tem mais de 35 anos. É importante observar que a expectativa de vida para pessoas trans no Brasil é de apenas 35 anos, segundo o portal das Nações Unidas Brasil (2017). De acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 30% da população trans no Brasil concluem o ensino médio e 56% apenas o ensino fundamental (Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2020). Esses dados destacam a importância de se considerar a realidade educacional e demográfica da população trans na região analisada.

O Quadro 1 aponta padrões significativos no mercado de trabalho. Observa-se que o tempo de emprego das pessoas que participaram da pesquisa é reduzido, em sua maioria, varia de 6 meses a 6 anos. EH apresenta o maior tempo, 6 anos, e é a exceção, uma vez que o segundo maior tempo é de LS, 3 anos; KS possui 2 anos; DS, 18 meses e um longo período (6 anos) na condição de desempregado; e LD, com 6 meses. Não há informações sobre o tempo de emprego e desemprego de BB.

O tempo de emprego e desemprego entre as pessoas trans entrevistadas revela discriminação e desafios. Algumas participantes relataram que foram demitidas após o início da transição de gênero. Tal condição demonstra a vulnerabilidade e o preconceito enfrentados por essa comunidade, conforme mostra o Quadro 1.

Incluir a diversidade no trabalho é de suma importância para construir uma cultura organizacional mais justa e respeitosa. Isso requer implementação de políticas que reconheçam e valorizem a diferença, bem como promovam um espaço em que todos possam expressar suas identidades de forma autêntica. Programas de capacitação profissional, apoio à transição de gênero, combate à discriminação e promoção de ambientes de trabalho inclusivos são exemplos de ações necessárias. Educação contínua e sensibilização sobre questões de gênero são essenciais para combater preconceitos e estereótipos e tornar o ambiente acolhedor e produtivo.

Quadro 1 - Timeline (transição x tempo de emprego e desemprego)

Nome	Idade	Ano de transição	Tempo de desemprego	Tempo no emprego atual
DS	41	2014	6 anos	18 meses
EH	39	2002	4 anos	6 anos
BB	53	1990	-	-
LS	28	2014	1 ano	3 anos
KS	23	2020	-	2 anos
LD	20	2018	-	6 meses

Fonte: Elaborado pelos autores (2024).

Incluir a diversidade no trabalho é de suma importância para construir uma cultura organizacional mais justa e respeitosa. Isso requer implementação de políticas que reconheçam e valorizem a diferença, bem como promovam um espaço em que todos possam expressar suas identidades de forma autêntica. Programas de capacitação profissional, apoio à transição de gênero, combate à discriminação e promoção de ambientes de trabalho inclusivos são exemplos de ações necessárias. Educação contínua e sensibilização sobre questões de gênero são essenciais para combater preconceitos e

estereótipos e tornar o ambiente acolhedor e produtivo.

Apoio e suporte psicológico e jurídico para pessoas trans em processo de transição tem sido práticas bem-sucedidas em empresas como a Starbucks e que poderiam ser adotadas por organizações de Vitória da Conquista, contribuindo para a redução do preconceito e ampliação da inclusão. Políticas e estratégias dessa natureza também atenuariam experiências de discriminação e inclusão das mulheres trans.

Sabe-se que as pessoas trans muitas vezes consideram a passabilidade - capacidade de uma pessoa trans ser lida socialmente como membro de um grupo identitário diferente da sua identidade real - fator importante de segurança e bem-estar, pois pode reduzir o preconceito, assédio e violência que porventura enfrentem. Essa é uma discussão presente na comunidade trans. Algumas pessoas a consideram positiva para evitar a discriminação; outras a veem como forma de reforçar estereótipos de gênero e excluir pessoas que não se encaixam em padrões cisnormativos. A passabilidade pode trazer privilégios (menor risco de discriminação e maior acesso a oportunidades), mas pode também gerar desconforto e pressão para adequar padrões de gênero.

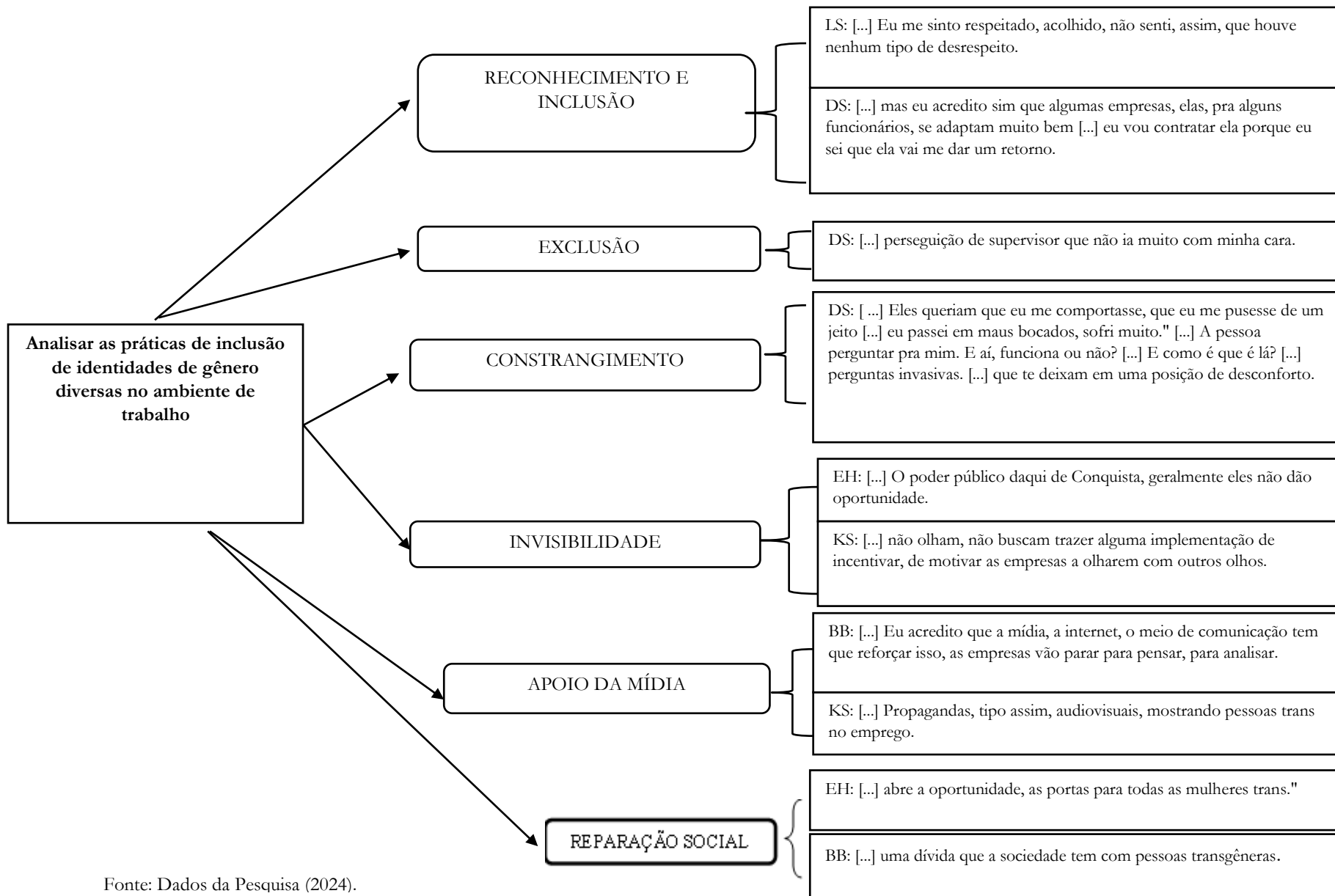
Na Figura 1 são apresentados construtos referentes ao bloco de perguntas formulado. As palavras centrais constituem o núcleo para análise das práticas de inclusão no ambiente de trabalho e dão sentido às falas dos participantes.

Os dados mostram que algumas entrevistadas, em suas vivências e experiências, foram bem acolhidas pela empresa e reconheceram a importância do trabalho com carteira assinada. As falas estão respaldadas na literatura, uma vez que, quando as pessoas se sentem ouvidas e respeitadas, consequentemente, sentem-se engajadas e parte da organização (Furtado, 2022).

A consequência é o aumento da motivação e da produtividade nos serviços e a capacidade inovativa. A prática da diversidade significa a efetivação do direito à diferença, cria condições e ambientes nos quais é possível agir em conformidade com os valores individuais (Ethos, 2000).

Nas entrevistas, algumas falas demonstram que as pessoas se sentem excluídas devido aos cenários de perseguição por parte de gestores das organizações. Conforme mostra a literatura, muitas vezes os profissionais trans são excluídos das seleções, demitidos sem motivo explícito, largados e perseguidos nas empresas. Ademais, essa postura prejudica também a organização e não somente o profissional (Rezende, 2022).

Figura 1 – Falas e constructos identificados durante as entrevistas



Fonte: Dados da Pesquisa (2024).

A população transgênera sofre com a falta de aceitação dos padrões cisnormativos estabelecidos, os quais resultam em constrangimentos significativos, especialmente no que diz respeito à identidade de gênero. Tais falhas não apenas perpetuam estereótipos negativos, mas também colocam essas pessoas em situações de vulnerabilidade e discriminação diárias. Esse ambiente antagônico afeta o bem-estar geral dos indivíduos trans e influencia negativamente o seu desempenho profissional.

Os dados demonstram que as entrevistadas se sentem constrangidas, sofrem com as chacotas explícitas e veladas em relação aos seus corpos, ademais, por não poderem assumir sua identidade no ambiente de trabalho, visto que precisam se adequar a padrões cisnormativos. Isso reforça o preconceito que pode ser internalizado por colegas contra uma minoria estigmatizada, uma forma “moderna” e sutil de discriminação, que se manifesta por meio de piadas, do uso de linguagem inadequada, comportamentos e/ou perguntas invasivas.

A negligência do poder público em reconhecer e valorizar a diversidade de gênero no ambiente profissional invisibiliza as pessoas trans, independentemente de sua qualificação acadêmica. Mesmo com níveis avançados de escolaridade, elas enfrentam barreiras significativas para ingressar e manter-se no mercado de trabalho formal, devido a preconceitos e discriminação enraizados na sociedade. A falta de incentivo e de apoio dos setores público e privado agrava o quadro de exclusão, resulta em marginalização contínua e priva as organizações de contar com talentos distintos.

Os dados mostram que as autoridades governamentais da cidade de Vitória da Conquista não oferecem oportunidades nem buscam motivar as empresas da região a se conscientizarem acerca da importância de incluir em seus quadros de empregados pessoas transgêneras, as quais permanecem invisíveis na sociedade. As falas registradas nas entrevistas encontram respaldo na literatura. Miranda (2018), por exemplo, enfatiza o fato de o governo brasileiro tratar de forma negligente os debates sobre políticas públicas para a população LGBTQIAPN+. A maioria dos programas direcionados a travestis e transexuais é voltada para a prevenção de doenças e combate à

exploração sexual, sem considerar a necessidade de inclusão escolar e no trabalho, deixando esse público à mercê do preconceito (Andrade, 2012).

Nessa linha, os dados coletados corroboram a escassez de projeção das experiências da população, o que representa uma grande lacuna na difusão das informações a respeito do tema, conforme relatam as entrevistadas. Segundo a literatura, as pessoas LGBTQIAPN+ enfrentam um desafio persistente de falta de visibilidade na ocupação de cargos no mercado de trabalho formal em diferentes setores da sociedade, incluindo postos de liderança e representação nos meios de comunicação. Essa lacuna dificulta não apenas a identificação de modelos a seguir, de líderes exemplares dentro da comunidade, mas também a disseminação das vivências trans.

A ausência de apoio da mídia em ambientes profissionais perpetua a marginalização e invisibilidade da população trans no mercado de trabalho. A imprensa tem o poder de moldar percepções e desafiar preconceitos, mas, muitas vezes, falha ao não destacar histórias e dificuldades da comunidade. Essa omissão reforça estereótipos negativos e dificulta a implementação de políticas inclusivas nas empresas. Sem uma representação adequada, o desafio da busca por emprego e a luta contra a discriminação no local de trabalho permanecem pouco reconhecidos. Além disso, a falta de visibilidade impede o compartilhamento de exemplos de sucesso, de boas práticas e limita o impacto de iniciativas que promovem a inclusão.

O acesso aos meios digitais de comunicação social é essencial para o exercício cidadão, pois desempenha papel central na participação política de todos os indivíduos e constitui uma ferramenta política na inclusão de pessoas trans e travestis na sociedade. Essa relação produz uma plataforma democrática para que a comunidade possa reivindicar direitos, compartilhar relatos e conquistas e, assim, consiga superar barreiras e preconceitos para exercer suas garantias fundamentais. Nas plataformas digitais, essa comunidade pode encontrar espaços de acolhimento em saúde e cidadania, conectar-se com pares que enfrentam realidades similares e obter informações que contribuem para fortalecer suas identidades e lutas por direitos e reconhecimento (Hilton, 2023).

Medidas de reparação social no mercado de trabalho são cruciais para corrigir desigualdades históricas enfrentadas pelas pessoas trans, que buscam inclusão e permanência dignas no meio profissional. Tais ações incluem políticas afirmativas, programas de capacitação específicos e práticas de sensibilização, com o intuito de educar e desconstruir preconceitos nas empresas. O esforço coordenado dos setores público e privado para garantir oportunidades equitativas de emprego, promoção e desenvolvimento de carreira é essencial. Implementar essas ações significa não só promover justiça social, mas também enriquecer o ambiente laboral com diferentes perspectivas e experiências, criando um local de trabalho mais justo e inclusivo.

As entrevistadas mencionam a dívida da sociedade em relação às transgêneras e a possibilidade de indenização, que pode criar oportunidades no mercado de trabalho. Verifica-se, pois, que os relatos encontram respaldo na literatura. Butler (2015) afirma que é fundamental repensar a ideologia de reinserção social e profissional de travestis e transexuais. Uma forma de reparação, as políticas de cotas vêm sendo amplamente adotadas como estratégias para promover a igualdade de oportunidades e combater a discriminação e as desigualdades históricas em relação ao público trans. No Brasil, além das cotas raciais e para pessoas com deficiência, surge o debate a respeito da implementação de cotas para pessoas transexuais. Trata-se de reconhecer as particularidades e os desafios enfrentados por esse grupo (Domingues; Sena, 2023).

A promoção da pluralidade de gênero no ambiente de trabalho qualifica a prática organizacional, fomenta a inovação e aumenta a visibilidade da empresa. A inclusão de diferentes identidades traz perspectivas variadas e promove o contato com outras realidades. Ao valorizar a diversidade, as empresas demonstram compromisso com a igualdade e a justiça social, melhoram sua reputação e atraem talentos variados, o que fortalece continuamente a cultura e o sucesso empresarial.

Os relatos ratificam as narrativas, cujo argumento é que a empresa aberta para o diferente, para o novo, tem mais possibilidade de

agregar resultados (Quadros; Trevisan, 2014). As empresas carecem de novas formas de sinergia para fazer face às mudanças rápidas do cenário e à convivência cada vez mais estreita com a complexidade, o que faz do distinto a regra geral (Wit; Meyer, 2004). Apesar da insuficiência de estudos que demonstrem a chance de a diversidade gerar mais e melhores resultados, as organizações têm caminhado nessa direção (Quadros; Trevisan, 2014).

A análise neste estudo revela um panorama complexo e contrastante no ambiente de trabalho para pessoas transgêneras. Enquanto algumas experiências destacam o acolhimento positivo e reconhecimento da importância da ocupação formal, outras evidenciam exclusão e hostilidade resultantes de preconceitos arraigados na sociedade e, conseqüentemente, nas estruturas organizacionais. A falta de políticas públicas eficazes e de iniciativas inclusivas por parte das empresas perpetua essa marginalização, priva o mercado de talentos valiosos e compromete o bem-estar e o desempenho profissional desses indivíduos. A promoção da diversidade de gênero não apenas enriquece a cultura corporativa e estimula a inovação, mas também é um passo essencial para construir um espaço laboral mais justo e inclusivo, em que todos possam prosperar igualmente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise realizada neste estudo mostra dificuldades significativas e os desafios das pessoas trans no mercado de trabalho formal em Vitória da Conquista, na Bahia. Falta de visibilidade, discriminação e ambiente hostil emergem como algumas das muitas barreiras enfrentadas, não apenas na inclusão, mas também na permanência e progressão no trabalho. O preconceito estrutural ou a cisnormatividade agrava essa situação e evidencia lacunas nas políticas públicas e incentivos destinados à inclusão da comunidade trans no setor laboral.

Reconhecer e valorizar a diversidade de gênero são ações fundamentais para construir um espaço de trabalho equitativo. A inclusão da população transgênera no mercado desafia os padrões cisnormativos estabelecidos e destaca a responsabilidade das organizações na adaptação às

dinâmicas sociais atuais. Apesar do esforço de algumas empresas para acolher e reconhecer as pessoas trans em seus quadros, desafios significativos ainda persistem. Muitas enfrentam discriminação aberta e velada no ambiente profissional, o que as impede de expressar sua verdadeira identidade e de ter oportunidades de crescimento e desenvolvimento.

A negligência do poder público em reconhecer e apoiar a diversidade de gênero no ambiente profissional agrava o panorama de exclusão. A deficiência de políticas públicas eficazes e o descaso em relação à inclusão da comunidade trans no mercado contribuem para a marginalização contínua e perpetuam desigualdades históricas. A falta de apoio da mídia, ao ignorar histórias e desafios enfrentados no local de trabalho, também tem um papel significativo e contribui para a invisibilidade e segregação.

O efeito da cisnormatividade é evidente nos relatos das pessoas trans, que apontam preconceitos e práticas discriminatórias persistentes em relação ao gênero, salvo em casos de indivíduos passáveis. A falta de credibilidade demonstra estereótipos arraigados que influenciam a percepção da sociedade. O estigma sobre as transfemininas é ainda mais perceptível e contribui para injustiças e desigualdades, o que dificulta a inclusão e manutenção da população transgênera no âmbito laboral.

O estudo ressalta a necessidade urgente de medidas que tratem dessas questões e incluam políticas públicas eficazes, programas de apoio financeiro, capacitação profissional e desconstrução de estereótipos de gênero. Promover a igualdade de oportunidades e apoiar a inserção e manutenção de pessoas trans no mercado de trabalho são ações que contribuirão não apenas para o desenvolvimento econômico, mas também para a construção de uma sociedade mais democrática.

É importante ressaltar que, embora justificada pela dificuldade de acesso e pelo tempo exíguo, a amostra de 6 (seis) participantes, em uma população de 78 (setenta e oito) pessoas trans cadastradas, representando aproximadamente 8% do total, limita a generalização dos resultados. Apesar do uso do critério da saturação, a diversidade de experiências dentro da população

trans pode não ter sido totalmente capturada. Por essa razão, sugere-se a realização de estudos longitudinais, de pesquisas com amostras maiores e/ou que explorem experiências de pessoas trans em outros setores ou regiões, de forma a aprofundar a compreensão dos fenômenos analisados e suas implicações no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABGLT- Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais. Secretaria de Educação. **Pesquisa Nacional sobre o Ambiente Educacional no Brasil 2015**: as experiências de adolescentes e jovens lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais em nossos ambientes educacionais. Curitiba: ABGLT, 2016. Disponível em: <https://www.grupodignidade.org.br/wp-content/uploads/2016/03/IAE-Brasil-Web-3-1.pdf>. Acesso em: 15 de out. 2023.
- ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista Direito Gv**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, maio 2018. Mensal. DOI <https://doi.org/10.1590/2317-6172201814>
- ANDRADE, L. N. **Travestis na Escola**: assujeitamento e resistência à ordem normativa. 2012. 278 f. Tese (Doutorado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012.
- ARAÚJO, B. F. V. B.; SANTOS, A. M. **Vozes não ouvidas?** Compreendendo como empregados gays constroem um clima de voz/silêncio nas organizações. 2016. 91 p. Dissertação (Mestrado em Administração) - Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças (FUCAPE), Vitória, 2016.
- BASSO, J. S. L. **Manual de orientações sobre gênero e diversidade sexual**. 2020.
- BENTO, B. A. M. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- BENTO, B. A. M. **Transexualidade e as armadilhas dos gêneros**. Brasiliense, 2008.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2022]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 24 nov. 2023.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Editora José Olympio, 2018.

De onde vem o preconceito e como a sociedade luta para combatê-lo. **CNN**, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/lifestyle/de-onde-vem-o-preconceito-e-como-a-sociedade-luta-para-combate-lo/>. Acesso em: 9 out 2023.

DE WIT, B.; MEYER, R. **Strategy: Process, Content and Context**. Italy: Thomson, 2004.

DEMO, P. **Metodologia do conhecimento científico**. São Paulo: Atlas, 2000.

DOMINGUES, J. S; SENA, M. S. **Cotas para transexuais: pontos de inclusão e exclusão**. Consultor Jurídico, 2023. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2023-jun-28/sena-domingues-cotas-transexuais-inclusao-exclusao/>. Acesso em: 14 nov. 2023.

FERREIRA, F. F.; RIBEIRO, T. M. S.; BRITO, W. F. Percepção das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade e Saúde**, Bahia, v. 11, e3946, 2022. DOI: <http://dx.doi.org/10.17267/2317-3394rpsds.2022.e3946>

FLEURI, R. M. Intercultura e Educação. **Revista Brasileira e Educação**, Brasil, v. 2, n. 23, p. 16-35, maio 2003. Maio/Agosto.

FONTENELLES, M. J. et al. Metodologia da pesquisa científica: diretrizes para elaboração de um projeto de pesquisa. **Revista Paraense de Medicina** [on line], v. 23, n. 2, s/p., 2009.

FURTADO, C. **Felicência: felicidade e trabalho na Era da complexidade**. São Paulo: Actual, 2022.

GIL, A. C. **Como classificar as pesquisas**. Como elaborar projetos de pesquisa, v. 4, n. 1, p. 41-45, 2002. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/150/o/Anexo_C1_como_elaborar_projeto_de_pesquisa_-_antonio_carlos_gil.pdf. Acesso em: 16 nov. 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. Editora Atlas SA, 7ª edição, 2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 28 de nov. 2023.

GOELLNER, S. V. A educação dos corpos, dos gêneros e das sexualidades e o reconhecimento da diversidade. **Caderno de formação RBCE**, p. 71-83, março de 2010.

HILTON, E. **Deputada Erika Hilton destaca a importância da inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho**. Serpro, 2023. Disponível em: <https://www.serpro.gov.br/menu/noticias/noticias-2023/entrevista-erica-hilton>. Acesso em: 14 abr. 2024.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE S (São Paulo). **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Ethos, 2000. 70 .

KAFFER, K. K. et al. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. **Anais...** In: Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais. 4. 2016, Porto Alegre.

LAKATOS, E. M. ; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**, São Paulo: Atlas, 2003.

MIRANDA, M. B. **Mais do que rua, camisinha e gel: TransCidadania, a experiência de um programa para travestis e transexuais na Cidade de São Paulo**. 2018. Tese (Mestrado em Humanidades) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/100/100134/tde-30122018-163007/>. Acesso em: 15 jun. 2024.

MONTEIRO, S.; BRIGEIRO, M.; BARBOSA, R. M. Saúde e direitos da população trans. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 35, n. 4, 2019.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Expectativa de vida de uma mulher trans não ultrapassa os 35 anos na América Latina, alerta ativista. **Nações Unidas Brasil**, 2017. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/76696-expectativa-de-vida-de-uma-mulher-trans-n%C3%A3o-ultrapassa-os-35-anos-na>

am%C3%A9rica-latina-alerta. Acesso em: 14 nov. 2023.

OLIVEIRA, J. W. et al. “Sabe a Minha Identidade? Nada a Ver com Genital”: Vivências Travestis no Cárcere. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 38 n. 2, p.159-174. 2018.

PMVC – Prefeitura Municipal de Vitória da Conquista. **Com políticas públicas voltadas para a população LGBTQIAP+, Prefeitura celebra Dia Internacional de Combate à Homofobia**. PMVC, 2023. Disponível em: <https://www.pmvc.ba.gov.br/com-politicas-publicas-voltadas-para-a-populacao-lgbtqiap-prefeitura-celebra-dia-internacional-de-combate-a-homofobia/>. Acesso em: 15 mar 2024.

PUNTE-PALACIOS, K. E.; SEIDL, J.; SILVA, R. A. D. **Ser ou parecer diferente**: o papel da diversidade na satisfação de equipes de trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, Brasília, v. 8, n. 2, p. 79-97, 2008.

QUADROS, D.; TREVISAN, R. M. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Coleção Gestão Empresarial, 2014. 16 p.

RAMOS, W. Saiba o que significa a sigla LGBTQIA+ e a importância do termo na inclusão social. **CNN**, 2022. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/saiba-o-que-significa-a-sigla-lgbtqia-e-a-importancia-do-termo-na-inclusao-social/> Acesso em: 9 out 2023.

REIS, T. **Sexualidade Humana**. [S. l.], 2023. Disponível em: <https://www.psicologatamarareis.com.br/sexualidade-humana/>. Acesso em: 29 nov.

REZENDE, J. **Mercado de trabalho ainda discrimina pessoas trans**: População LGBTQIA+ segue enfrentando barreiras na busca por emprego. *Eu Estudante*, 2022. Disponível em: <https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2022/07/5020186-mercado-de-trabalho-ainda-discrimina-pessoas-trans.html>. Acesso em: 15 abr 2024.

SOLL, B. M. B. **Incongruência de gênero**: um estudo comparativo entre os critérios diagnósticos CID-10, CID-11 e DSM-5. Dissertação (Mestrado em Psiquiatria) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, 2016.

SOUZA, M. H. T. et al. Violência e sofrimento social no itinerário de travestis de Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 31, n. 4, p. 767-776, 2015.

STRAUSS, A; Corbin, J. **Basics of qualitative research**. Thousand Lage Daks: Lage Publications, 1990. 267 p.

SUESS-SCHWEND, A. Trans health care from a depathologization and human rights perspective. **Public Health Rev.**, v. 41, n. 3, 2020.

TENÓRIO, L. F. P.; PRADO, M. A. M. As contradições da patologização das identidades trans e argumentos para mudança de paradigma. **Revista Periódicus**, Uberlândia, v. 1, n. 5, p. 41-55, 2016.

VAL, A. C. et al. Transtorno de identidade de gênero (TIG) e orientação sexual. **Brazilian Journal of Psychiatry**, v. 32, p. 192-193, 2010.

VINUTO, J. **A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto**. *Temáticas*, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/16320788/A_Amostragem_em_Bola_de_Neve_na_pesquisa_qualitativa_um_debate_em_aberto. Acesso em: 21 jan. 2024.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. Porto Alegre, RS: Bookman. 2005. Disponível em: http://maratavarespsictics.pbworks.com/w/file/attach/74304716/3-YIN-planejamento_metodologia.pdf. Acesso em: 11 de outubro de 2023.

VAN EPPS H.; ASTUDILLO, O.; Del Pozo M. Y.; Marsh J. **Diretrizes de Equidade de Sexo e Gênero em Pesquisa (SAGER)**: Implementação e desenvolvimento de lista de verificação. Edição Científica Europeia, 2022.

WORLD PROFESSIONAL ASSOCIATION FOR TRANSGENDER HEALTH. **Standards of Care for the Health of Transexual, Transgender and Gender non-Conforming People**. 7th Version; World Professional Association for Transgender Health, 2012. Acesso em: 22 de out. 2023.

Sobre os Autores**Gabriel Almeida De Andrade**

Graduação em Administração pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia.

ORCID: 0009-0001-9357-7946

gabriel.andrade9518@gmail.com

Anderson Dias Brito

Doutorando em Administração pela Universidade de São Paulo (FEA/USP). Professor da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

ORCID: 0000-0003-0783-3884

anderson.brito@uesb.edu.br

Maria Auxiliadôra Nunes Cordeiro

Mestre em Administração pela Universidade Federal da Bahia. Professora da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB).

ORCID: 0009-0006-0666-8679

maria.cordeiro@uesb.edu.br