

# 10 TRABALHO E IDENTIDADE DE GÊNERO: A INVISIBILIDADE DE PESSOAS TRANS EM AMBIENTES CORPORATIVOS CONSERVADORES

## ► Monica Soares

*Doutoranda em Educação Escolar na Universidade Estadual de São Paulo*

 <https://orcid.org/0000-0003-4695-8444>

## ► Paulo Rennes Marçal Ribeiro

*Pós-doutor em Saúde Mental pelo Instituto de Psiquiatria da Universidade Federal do Rio de Janeiro – UFRJ*

## RESUMO

**INTRODUÇÃO:** A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal ainda enfrenta desafios estruturais significativos, especialmente em ambientes corporativos conservadores. A invisibilidade dessa população é consequência de múltiplos fatores, incluindo discriminação, dificuldades documentais, evasão escolar e a ausência de políticas afirmativas eficazes. A transfobia estrutural presente no meio corporativo dificulta tanto o ingresso quanto a permanência dessas pessoas em empregos formais, limitando suas oportunidades de desenvolvimento profissional e social. **OBJETIVO:** Explorar os desafios que as pessoas trans enfrentam em ambientes corporativos conservadores, identificando os elementos que acarretam sua invisibilidade e exclusão. **METODOLOGIA:** Trata-se de uma revisão narrativa da literatura, na qual foram analisados estudos acadêmicos, relatórios institucionais e documentos normativos sobre a empregabilidade da população trans. Foram utilizados artigos publicados entre 2018 e 2024, disponíveis em bases como SciELO, PubMed e Google Scholar, além de documentos governamentais. **RESULTADOS E DISCUSSÃO:** A pesquisa revelou que a taxa de desemprego entre pessoas trans permanece alarmantemente alta, com mais de 90% dessa população recorrendo à informalidade e à prostituição para subsistência. Identificou-se que os principais desafios incluem preconceito nos processos seletivos, não reconhecimento do nome social, falta de políticas inclusivas e barreiras na progressão profissional. No entanto, algumas empresas têm adotado medidas afirmativas, como programas de capacitação, cotas e redes de apoio, demonstrando impactos positivos na inclusão da população trans no ambiente corporativo. **CONSIDERAÇÕES FINAIS:** Os achados evidenciam

que a invisibilidade de pessoas trans no mercado de trabalho formal não é apenas um reflexo da discriminação social, mas também da ausência de políticas institucionais eficazes. Recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem a avaliação das iniciativas já implementadas e proponham estratégias mais eficazes para garantir equidade no mercado de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVES:** Identidade de gênero; Mercado de Trabalho; Pessoas Transgênero; Empregabilidade; Inclusão social; Diversidade de Gênero

# 10

## WORK AND GENDER IDENTITY: THE INVISIBILITY OF TRANS PEOPLE IN CONSERVATIVE CORPORATE ENVIRONMENTS

### ABSTRACT

**INTRODUCTION:** the inclusion of transgender people in the formal labor market still faces significant structural challenges, especially in conservative corporate environments. the invisibility of this population results from multiple factors, including discrimination, bureaucratic barriers, school dropout rates, and the absence of effective affirmative policies. structural transphobia in the corporate sector hinders both access to and retention in formal employment, limiting opportunities for professional and social development.

**OBJECTIVE:** Explore the challenges that trans people face in conservative corporate environments, identifying the elements that lead to their invisibility and exclusion. **METHODOLOGY:** This is a narrative review of the literature, in which academic studies, institutional reports and normative documents on the employability of the trans population were analyzed. Articles published between 2018 and 2024 were used, available in databases such as SciELO, PubMed and Google Scholar, in addition to government documents.

**RESULTS AND DISCUSSION:** The research revealed that the unemployment rate among trans people remains alarmingly high, with more than 90% of this population turning to informality and prostitution for subsistence. It was identified that the main challenges include prejudice in selection processes, lack of social name recognition, lack of inclusive policies and barriers to professional progression. However, some companies have adopted affirmative measures, such as training programs, quotas and support networks, demonstrating positive impacts on the inclusion of the trans population in the corporate environment.

**FINAL CONSIDERATIONS:** The findings show that the invisibility of trans people in the formal job market is not only a reflection of social discrimination, but also the absence of effective institutional policies. It is recommended that future research deepens the evaluation of initiatives already implemented and proposes more effective strategies to guarantee equity in the labor market.

**KEYWORDS:** Gender identity; job market; Transgender People; Employability. Social inclusion. Gender Diversity.

# INTRODUÇÃO

A questão da diversidade no ambiente profissional tem sido intensamente discutida, principalmente no que toca à inclusão de grupos que historicamente foram marginalizados. Dentre esses grupos, a população trans enfrenta consideráveis obstáculos para acessar e se manter no mercado de trabalho formal, devido ao preconceito estrutural e à ausência de políticas afirmativas que assegurem condições justas de emprego. No Brasil, a transfobia continua a ser um problema arraigado, evidenciado pela dificuldade que essas pessoas encontram para conseguir oportunidades que respeitem sua identidade de gênero e preservem sua dignidade no contexto corporativo (Paniza; Maresco 2022).

A exclusão da população trans do mercado de trabalho formal é uma questão que se mantém devido à falta de reconhecimento e à resistência de empresas, especialmente aquelas com uma postura conservadora, em adaptar suas estruturas para criar ambientes mais inclusivos. De acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), mais de 90% das pessoas trans dependem da informalidade ou da prostituição como sua principal fonte de renda, mostrando que sua participação no mercado formal ainda é extremamente baixa (Antra, 2023). Essa situação acentua a vulnerabilidade social dessa população, que enfrenta dificuldades significativas para acessar direitos fundamentais, como saúde, educação e moradia.

Apesar de a Constituição Federal do Brasil e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) assegurarem o direito ao trabalho sem discriminação, a realidade nas empresas continua a apresentar barreiras significativas para a inclusão e a permanência de pessoas trans no mercado laboral. A falta de políticas afirmativas, o preconceito arraigado e a relutância em adaptar processos internos que respeitem o nome social e a identidade de gênero são alguns dos elementos que levam a essa exclusão. Adicionalmente, a cultura organizacional de diversas empresas ainda está baseada em valores tradicionais e binários de gênero, o que torna o ambiente de trabalho hostil para essa população (Brasil, 1943; Brasil, 1988).

A discriminação se apresenta de várias maneiras, que vão desde a falta de reconhecimento da identidade de gênero durante os processos seletivos, a recusa em aceitar o nome social e o acesso ao banheiro apropriado, até a prática de violência psicológica e assédio moral por colegas e superiores. Com frequência, mesmo quando conseguem uma contratação, indivíduos trans são direcionados para funções de menor prestígio e enfrentam oportunidades de avanço profissional reduzidas. Essa situação perpetua um ciclo de exclusão e desigualdade, dificultando a ascensão social e econômica dessa comunidade (Benedetto; Bonin; Wamser 2020).

Em ambientes corporativos mais tradicionais, marcados por hierarquias inflexíveis e valores conservadores, a resistência à inclusão da comunidade trans é ainda mais acentuada. Organizações que evitam discutir temas relacionados à diversidade e inclusão acabam criando um espaço hostil e excludente, onde o receio da rejeição e da agressão desencoraja muitos trabalhadores trans a se assumirem ou a reivindicarem seus direitos. Isso resulta em um cenário de invisibilidade, fazendo com que muitos optem por esconder sua identidade de gênero para evitar represálias e complicações em suas carreiras (Melo *et al.*, 2020; Paniza; Maresco 2022).

Além das limitações impostas pelas instituições, a escassez de pessoas trans em funções de liderança também influencia a visão que se tem do ambiente empresarial. A falta de modelos positivos e de profissionais trans em posições proeminentes restringe as chances de progresso para essa comunidade, desencorajando as novas gerações a procurarem vagas no mercado formal. Isso evidencia a urgência de implementar políticas de inclusão mais efetivas, que transcendam a retórica e se convertam em ações tangíveis (Melo *et al.*, 2020).

A integração de indivíduos trans no mercado de trabalho vai além de uma questão de equidade social; trata-se também de uma tática benéfica para as empresas, dado que ambientes corporativos diversificados tendem a ser mais inovadores, produtivos e apresentam um maior comprometimento por parte dos colaboradores. Com uma diversidade de pontos de vista, as organizações conseguem entender mais efetivamente os variados perfis de consumidores, permitindo a oferta de produtos e serviços que atendem melhor às demandas da sociedade (De lima *et al.*, 2021).

Diante desse contexto, é fundamental refletir sobre as barreiras estruturais e culturais que dificultam a plena inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho, buscando assim estratégias que assegurem equidade e justiça social. A discussão sobre a relevância da criação de políticas afirmativas, a sensibilização de gestores e colaboradores, e a promoção de ambientes seguros e respeitosos é vital. O compromisso com a diversidade deve ser encarado como um valor primordial para a formação de um espaço de trabalho mais justo e inclusivo.

Assim, este estudo tem como objetivo explorar os desafios que as pessoas trans enfrentam em ambientes corporativos conservadores, identificando os elementos que acarretam sua invisibilidade e exclusão. Além disso, busca-se investigar práticas e estratégias eficazes que possam ser implementadas para aumentar a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho, assegurando seus direitos e ampliando suas chances de desenvolvimento profissional.

## METODOLOGIA

Este estudo consiste em uma revisão narrativa da literatura que possibilita uma reflexão crítica sobre o assunto, proporcionando uma visão ampla dos obstáculos que essa população enfrenta no mercado de trabalho, sem as restrições metodológicas das revisões sistemáticas. Para elaborar esta revisão, foram definidos critérios para a inclusão e exclusão dos materiais examinados. Incluímos pesquisas que exploram o tema proposto, disponíveis de forma gratuita e integralmente, com metodologia clara e publicados entre 2018 a 2024. Por outro lado, excluímos estudos que trata-se sobre o tema, não estivesse disponíveis na íntegra e de forma gratuita e fora do período descrito, além disso, estudos que estavam duplicados também foram excluídos.

A coleta dos materiais foi efetuada em bases de dados acadêmicas renomadas, que englobam SciELO, PubMed, e Google Scholar. Também foram consultados documentos de instituições como a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU Mulheres. Para aprimorar a busca pelos artigos relevantes, foram utilizados descritores combinados com operadores booleanos, abrangendo termos como "Identidade de gênero" AND "mercado de trabalho", "Pessoas

Transgênero" AND, "Empregabilidade" AND "inclusão social" AND "diversidade de Gênero ".

A síntese dos dados foi feita de forma descritiva, organizando as informações de acordo com sua relevância para os objetivos da pesquisa. As conclusões foram formuladas a partir da convergência dos resultados, propiciando uma reflexão profunda sobre as condições de empregabilidade da população trans e os desafios estruturais que mantêm sua invisibilidade no universo corporativo.

Entre as limitações desta pesquisa, ressalta-se a falta de uma análise sistemática, o que pode levar a um viés na escolha dos estudos considerados. Ademais, a dependência de publicações acadêmicas e institucionais pode limitar o acesso a experiências diretas de pessoas trans, visto que nem todas as vivências e desafios no mercado de trabalho são registradas na literatura científica. Mesmo assim, a revisão narrativa enriquece a discussão sobre a urgência de implementar políticas mais inclusivas, incentivando a reflexão em torno de estratégias que possam amenizar os obstáculos enfrentados por essa população no ambiente corporativo.

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

A inserção de indivíduos trans no mercado de trabalho continua a encontrar obstáculos estruturais, que se evidenciam tanto no acesso quanto na estabilidade em empregos formais. A ausência dessa população em empresas com uma cultura conservadora resulta de diversas barreiras, como preconceito, transfobia institucional, problemas com documentação, níveis educacionais baixos e a falta de políticas afirmativas que sejam realmente eficazes. Ademais, a carência de adaptações nos ambientes físicos e culturais das empresas para receber essa população potencializa ainda mais a exclusão, transformando o mercado de trabalho em um espaço hostil para pessoas trans.

Um dos principais obstáculos à inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal é o preconceito e a transfobia profundamente enraizados na cultura empresarial. Segundo Almeida e Vasconcellos (2018), a transfobia institucional manifesta-se na falta de ações efetivas que promovam a igualdade de oportunidades. Muitas organizações hesitam em empregar pessoas trans por medo de como essa decisão será percebida por clientes e demais colaboradores, perpetuando um ciclo de exclusão. Essa resistência vai além da fase de contratação e se estende ao avanço na carreira, onde as pessoas trans frequentemente acabam em posições de baixa remuneração e sem chances de crescimento profissional.

Um aspecto fundamental a ser considerado é a barreira na documentação. Muitas pessoas trans encontram obstáculos para atualizar seu nome e gênero nos documentos oficiais, o que leva a constrangimentos e limitações na contratação e nas relações profissionais. Almeida e Vasconcellos (2018) ainda destacam essa questão, evidenciando que o nome previamente utilizado continua sendo empregado em cadastros empresariais, fichas de atendimento e holerites, o que provoca situações incômodas e favorece a evasão do ambiente laboral.

Além da questão da documentação, outro aspecto delicado é a utilização de banheiros e vestiários no ambiente de trabalho. Muitas organizações carecem de diretrizes bem definidas sobre o uso desses espaços.

Em alguns casos, isso força indivíduos trans a utilizarem banheiros que não correspondem à sua identidade de gênero, resultando em situações constrangedoras e, em certas ocasiões, em assédio moral. De acordo com um estudo realizado por Viegas e Pamplona Filho (2020), a ausência de instalações adequadas para essa população é um dos principais motivos pelos quais pessoas trans abandonam seus postos de trabalho.

A baixa escolaridade também é um fator determinante para a exclusão dessa população do mercado de trabalho formal. A evasão escolar entre pessoas trans é elevada, devido à violência e discriminação sofridas nos ambientes educacionais. Como resultado, muitos não possuem qualificações formais para disputar vagas no mercado competitivo. Segundo dados da Antra (2023), cerca de 72% das pessoas trans não concluíram o ensino médio, o que reduz drasticamente suas oportunidades de emprego. Esse déficit educacional reforça a marginalização, pois, sem acesso à qualificação, a maioria das oportunidades disponíveis restringe-se ao mercado informal e à prostituição.

Além das barreiras de acesso, manter-se no emprego se apresenta como um desafio considerável. Muitas pessoas trans enfrentam situações de discriminação no local de trabalho, que incluem zombarias, isolamento e assédio moral provenientes tanto de colegas quanto de supervisores. Fernandes *et al.* (2019) ressaltam que a discriminação de gênero em contextos laborais continua sendo um problema persistente, evidenciando que mulheres trans e travestis são alvo de várias formas de opressão, que se entrelaçam com machismo e transfobia. Esse ambiente adverso contribui para elevados índices de problemas psicológicos, com ocorrências frequentes de ansiedade, depressão e distúrbios relacionados ao estresse.

A escassez de representantes trans em posições de liderança atua como uma barreira para a real inclusão no mercado de trabalho. Em diversas empresas, a diversidade se resume a contratações em níveis operacionais, sem a implementação de políticas que assegurem a promoção profissional desse grupo (Menezes; De Oliveira; Nascimento 2018). De acordo com Almeida e Vasconcellos (2018), a falta de referências trans em cargos de alta influência perpetua a percepção de que essas pessoas não têm lugar em certos ambientes, o que torna mais complicada a evolução em suas carreiras.

Para lidar com esses desafios, diversas empresas e instituições vêm adotando políticas afirmativas que buscam promover a inclusão da população trans no mercado de trabalho. Entre as estratégias implementadas estão programas de capacitação, incentivos à contratação e adaptações no ambiente de trabalho. De acordo com Fernandes *et al.* (2019), a realização de treinamentos voltados para gestores e colaboradores sobre diversidade de gênero tem se mostrado eficaz na diminuição do preconceito e na criação de ambientes mais acolhedores.

Além de investir em capacitação, muitas empresas têm implementado redes de apoio com o objetivo de diminuir a evasão de colaboradores trans. Organizações que oferecem mentorias e grupos de afinidade observam uma retenção mais significativa desses profissionais, pois favorecem um ambiente mais seguro para o desenvolvimento de suas carreiras. Viegas e Pamplona Filho (2020), ressaltam que aquelas que estabeleceram políticas de inclusão efetivas notaram um aumento no engajamento dos funcionários e uma percepção mais positiva da marca junto ao público.

A relevância econômica da integração de pessoas trans no setor laboral não pode ser ignorada. Negócios que priorizam a diversidade geralmente alcançam um desempenho financeiro superior, uma vez que ambientes mais inclusivos estimulam tanto a inovação quanto a produtividade. De acordo com Franqueira (2019), a utilização de inteligência artificial nos processos de seleção pode, por sua vez, perpetuar preconceitos, se os algoritmos não forem configurados para impedir a exclusão de certos grupos. Estudo sobre sistemas de recrutamento automatizados revelou que muitos deles reforçam padrões cisnormativos, diminuindo as oportunidades de emprego para pessoas trans.

A adoção de leis específicas é fundamental para assegurar a inclusão da comunidade trans no mercado de trabalho. A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que aborda a discriminação em relação a emprego e ocupação, enfatiza a importância de medidas afirmativas para promover a equidade. No Brasil, diversas iniciativas em níveis municipal e estadual têm buscado mitigar essa desigualdade, mas ainda há um extenso percurso a ser seguido para que as políticas inclusivas sejam efetivamente implementadas de maneira abrangente e eficiente (OIT, 1958).

As evidências apresentadas deixam evidente que a falta de visibilidade de pessoas trans no mercado de trabalho é fruto de uma série de fatores interconectados, que incluem discriminação, preconceito e a ausência de políticas públicas efetivas. Para mudar essa realidade, é essencial que governo, empresas e sociedade civil unam esforços. Iniciativas como aumentar o acesso à educação, criar políticas afirmativas e promover a conscientização sobre a importância da diversidade no ambiente de trabalho são cruciais para assegurar que pessoas trans tenham acesso a oportunidades justas e dignas no mercado de trabalho.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa analisou a invisibilidade das pessoas trans em ambientes corporativos conservadores, destacando as barreiras estruturais que impedem sua plena inclusão no mercado de trabalho formal. A partir da revisão da literatura e dos dados analisados, verificou-se que a exclusão dessa população é resultado de um conjunto de fatores, incluindo preconceito e transfobia, dificuldades documentais, evasão escolar, ausência de políticas afirmativas e um ambiente organizacional pouco preparado para lidar com a diversidade de gênero.

Dentre as principais conclusões, evidenciou-se que a taxa de desemprego entre pessoas trans permanece alarmantemente alta, forçando grande parte dessa população a recorrer ao trabalho informal e à prostituição como forma de sobrevivência. A discriminação em processos seletivos, a falta de respeito ao nome social e a ausência de representatividade em cargos de liderança contribuem para a perpetuação desse cenário excludente. Além disso, constatou-se que a baixa escolaridade e o abandono escolar precoce impactam negativamente as oportunidades de empregabilidade, criando um ciclo de exclusão social e econômica.

Os resultados desta pesquisa têm implicações tanto para a academia quanto para a sociedade. No âmbito acadêmico, contribuem para a ampliação do debate sobre políticas de diversidade e inclusão no

ambiente de trabalho, incentivando novas investigações sobre a interseccionalidade entre identidade de gênero e mercado de trabalho. No contexto social, reforçam a necessidade de ações concretas por parte de empresas, governos e instituições educacionais para reduzir as desigualdades enfrentadas por essa população.

Entretanto, algumas limitações deste estudo devem ser reconhecidas. Primeiramente, a pesquisa se baseou exclusivamente na literatura existente, sem a realização de entrevistas ou análises empíricas diretas, o que poderia enriquecer ainda mais a compreensão do problema. Além disso, a diversidade de realidades regionais no Brasil pode impactar a aplicabilidade de determinadas soluções, exigindo abordagens mais contextualizadas para cada setor e localização.

Diante dessas considerações, recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem a análise sobre a eficácia das políticas afirmativas já implementadas no Brasil e em outros países, avaliando seu impacto na empregabilidade da população trans. Estudos que combinem metodologias qualitativas e quantitativas também seriam relevantes para mapear de forma mais precisa os desafios enfrentados por essa população e propor soluções mais eficazes. Além disso, investigações sobre a percepção de empregadores e gestores em relação à inclusão de pessoas trans podem fornecer insights valiosos para a formulação de estratégias mais eficientes de sensibilização e capacitação no ambiente corporativo,

## REFERÊNCIAS

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

BENEDETTO, Sara; BONIN, Joel Cezar; WAMSER, Camila Arndt. Diversidade de gênero: proposta de inclusão da diversidade de gênero nas empresas do município de caçador-SC. **Revista Visão: Gestão Organizacional**, Caçador (SC), Brasil, v. 9, n. 1, p. 133–149, 2020. DOI: 10.33362/visao.v9i1.2245. Disponível em: <https://periodicos.uniarp.edu.br/index.php/visao/article/view/2245>.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm).

DE LIMA, Bianca Leilane Santos et al. Mercado de trabalho e gênero: desigualdade e estereótipos. **Caderno de Graduação - Ciências Biológicas e da Saúde - UNIT - Sergipe**, v. 6, n. 3, p. 85, 2021. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernobiologicas/article/view/9566>.

FRANQUEIRA, Bruna Diniz. Como a inteligência artificial reforça a discriminação de gênero no ambiente de trabalho. 2019. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – **Fundação Getúlio Vargas**, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/29575>.

FERNANDES, Maria Neyrian de Fátima et al. Assédio, sexismo e desigualdade de gênero no ambiente de trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 14, n. 1, 2019. DOI: <https://doi.org/10.21207/1983.4225.615>.

MENEZES, Moisés Santos. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. **Conferência Internacional de estudos QUEER** 2018.

MELO, Laiz Mendes Souza e et al. Adeus ao Binário: o direito à diversidade sexual como pauta nas relações de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, [S. l.], v. 3, n. 10, p. 349–369, 2020. DOI: 10.31560/2595-3206.2020.10.10479. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/10479>.

OIT, Organização Internacional do Trabalho (OIT). Convenção nº 111 sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação. Genebra, 1958. Disponível em: <https://www.ilo.org>

PANIZA, Maurício Donavan Rodrigues; MORESCO, Marcielly Cristina. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 3, 2022. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Ym7PXfFgJRm4nKgnNfbZW7P/>.

VIEGAS, Cláudia Mara de Almeida Rabelo; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Discriminação de gênero e orientação sexual nas relações de trabalho. **Revista Argumentum**, v. 21, n. 1, jan.-abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.5753/sbsc.2024.238051>.