

# **CAMPO MINADO: A MORFOLOGIA DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E O PROBLEMA DA VIOLAÇÃO DO DIREITO AO TRABALHO DAS PESSOAS TRANS**

*MINE FIELD: THE C ONTEMPORARY WORK'S  
MORPHOLOGY AND THE VIOLATION  
OF TRANSGENDER PEOPLE'S FUNDAMENTAL  
RIGHT OF ACCESS TO WORK ISSUE*

*Laura Stéphanie Ferreira de Melo<sup>1</sup>*

*Renata Celeste Sales Silva<sup>2</sup>*

## **Resumo**

Este estudo analisa as interseções e afirmação de direitos fundamentais das pessoas transexuais, tendo como foco analisar as questões de gênero, diversidade e empregabilidade. Este estudo mostra que a exclusão e a negação da identidade trans atinge diretamente os direitos fundamentais e básicos dessas pessoas, como exemplo o direito ao trabalho. A rejeição no processo da empregabilidade de pessoas transexuais é nítida e notável demonstrando o processo de negação da identidade de gênero, da diversidade, da sexualidade e de outras chaves que constituem o contexto de invisibilidade vivido por essas pessoas. Sendo esse contexto reforçado pelo pensamento binário, machista e heteronormativo com a qual a sociedade se sustenta.

## **Palavras-chave**

Transexualidade. Empregabilidade. Gênero. Trabalho. Diversidade.

---

<sup>1</sup> Mestra em Direito pela Faculdade Damas da Instrução Cristã; Pós-Graduada em Penal e Processo Penal pela UNINASSAU; Graduada em Direito no Centro Universitário do Vale do Ipojuca- UNIFAVIP. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-9938-5080>. E-mail: [stephanie-afc@hotmail.com](mailto:stephanie-afc@hotmail.com).

<sup>2</sup> Mestre e Doutora pela Universidade Federal de Pernambuco-UFPE; Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade Damas da Instrução Cristã e Coordenadora Adjunta da Faculdade Damas da Instrução Cristã; Coordenadora do grupo de estudos Direito, Biopolítica e Subjetividade. Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-8933-3917> E-mail: [renata.celeste@hotmail.com](mailto:renata.celeste@hotmail.com)

**Abstract**

*This study analyzes the intersections and the fundamental rights statement of the transgender people, regarding the analysis of gender issues, diversity and employability. This study shows that the exclusion and denial of trans identity directly affects their access to fundamental rights as their right to work. The turndown during an employment process of the transgender people is clear and known, demonstrating the process of denial of the gender identity, the diversity, the sexuality and of other keys which constitute the invisibility context lived by transgender people. This context is reinforced by the binary, sexist and heteronormative thinking, in which the society is supported.*

**Keywords**

*Transsexuality. Employability. Gender. Work. Diversity.*

## INTRODUÇÃO

O presente artigo visa discutir as dificuldades de acessibilidade e inserção ao mercado formal de trabalho presentes no cotidiano das pessoas transexuais. Existe uma reflexão a respeito dos problemas que surgem a partir do preconceito que ainda existe quando se trata de pessoas que fazem parte do grupo LGBTQIA+<sup>3</sup> (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, transgêneros, queers, intersex, assexuados, agêneros, e mais), popularmente conhecido pela sigla LGBT.

---

<sup>3</sup> [...] representada pela sigla GLS, que incluía unicamente os gays, as lésbicas e simpatizantes, uma sigla a essa altura com grande foco no comercial. Com a revelação de outras homossexualidades que ainda se mostravam distintas daquelas que eram representadas, novas siglas foram nascendo, novos termos e novos conceitos. Foi no ano de 2005, no XII Encontro Brasileiro de Gays, Lésbicas e Transgêneros, que a letra “b”, de bissexuais, passou a fazer parte oficialmente da sigla, tal como foi onde ocorreu a conciliação de que a letra “t” passaria a referir igualmente aos indivíduos travestis, transexuais, e transgêneros dentro da comunidade. Posteriormente, a sigla LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros) se tornaria a denominação oficial, conforme aprovado pela I Conferência Nacional GLBT (gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros). Mesmo que uma decisão recente, a sigla continua em mudança. (BORTOLETTO, 2019, p.10)

Ao tratarmos de pessoas transexuais esse preconceito é ainda mais latente e nítido, tendo em vista que a sociedade exclui e trata essas pessoas como “anormais”, negando seus direitos básicos, violando direitos fundamentais e, principalmente negando a sua identidade de gênero. É notório que questões ligadas à sexualidade e orientação sexual ainda são tratadas como algo anormal. Quando se trata de sexualidade, diversidade sexual ou qualquer assunto que aborda as diferenças relacionadas ao gênero, nota-se que são considerados tabus, essa hesitação de tratar e discutir da maneira que deveria, acabou por existir uma barreira entre a sociedade e as questões de gênero, diversidade e até a sexualidade. Para Foucault (1988, p. 67):

A sexualidade foi definida como sendo, “por natureza”, um domínio penetrável por processos patológicos, solicitando, portanto, intervenções terapêuticas ou de normalização; um campo de significações a decifrar; um lugar de processos ocultos por mecanismos específicos; um foco de relações causais infinitas, uma palavra obscura que é preciso, ao mesmo tempo, desencavar e escutar.

Existe uma construção social para determinar o comportamento masculino e feminino através do sexo biológico. Beauvoir (1980, p. 9): “Entre meninas e meninos, o corpo é, primeiramente, a irradiação de uma subjetividade, o instrumento que efetua a compreensão do mundo: é através dos olhos, das mãos e não das partes sexuais que apreendem o universo”.

Scott (1995, p. 86) define gênero como:

Minha definição de gênero tem duas partes e diversos subconjuntos, que estão interrelacionados, mas devem ser analiticamente diferenciados. O núcleo da definição repousa numa conexão integral entre duas proposições: (1) o gênero é um elemento

constitutivo de relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma de dar significado às relações de poder.

Sabe-se que a orientação sexual e a diversidade de gênero são questões diferentes, ou seja, a orientação sexual é ligada a atração sexual e desejo afetivo que sentimos pelo outro, podendo ser por pessoas do mesmo sexo ou pessoas do sexo oposto.

Já a diversidade de gênero é aquela pela qual o indivíduo se reconhece, essa independe do sexo biológico, como exemplo os sujeitos transexuais. Nesse sentido:

Gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero que lhe foi atribuído quando de seu nascimento. Diferente da sexualidade da pessoa. Identidade de gênero e orientação sexual são dimensões diferentes e que não se confundem. Pessoas transexuais podem ser heterossexuais, lésbicas, gays ou bissexuais, tanto quanto as pessoas cisgênero (JESUS, 2012, p. 24).

Ainda nesse contexto, Butler (2003, p. 24) diz que:

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

À vista disso, há de se observar que historicamente a sociedade vem definindo o que é considerado normal ou não, impondo o que deve ser aceito.

Resta evidente a ampliação do conceito de gênero e sexo levantado por Judith Butler, devendo-se concluir que não existe um gênero verdadeiro e outro falso ou um original e outro derivado, pois o gênero é constituído na medida em que o sujeito age, atua e luta contra engessamentos, o que não o livra de ser engendrado pelos mecanismos de poder, mas permite maior liberdade e resistência àquilo que ao tentar defini-lo, imobiliza-o (SALES, MELO, 2019, p. 14).

As práticas de violência e discriminação que ocorrem frequentemente contra esse grupo, devido ao preconceito existente e a discriminação, acabam por ferir os seus direitos fundamentais dentre eles o acesso ao trabalho formal.

O presente artigo utilizou a metodologia hipotético-dedutiva com uma abordagem qualitativa para cada tópico desenvolvido. O trabalho utiliza a pesquisa bibliográfica e análise de dados no intuito construir suas conclusões e verificar a hipótese lançada.

## **1 EMPREGABILIDADE TRANS**

O direito fundamental ao trabalho é um direito que deve existir para todos, sem distinção, e é diante dessa perspectiva que pretendemos adentrar nas especificidades do mercado de trabalho com relação às pessoas transexuais. Ao delimitar o campo do trabalho em relação às pessoas trans notamos uma severa distorção que vai desde a visibilidade desse sujeito como uma potência para o

trabalho passando pela possibilidade de formação técnica e indo até a sua alocação no meio ambiente do trabalho.

Ao abordarmos a empregabilidade para pessoas do grupo LGBTQIA+ nota-se a presença de um padrão de discriminação para essas pessoas ingressarem no mercado formal de trabalho e essa distorção aumenta quando se trata de pessoas transexuais.

Visualiza-se intolerância à transexualidade nos diversos âmbitos sociais, não sendo diferente no mercado de trabalho. Mesmo atacando princípios constitucionais, nitidamente ocorre a segregação e exclusão do cidadão em razão da sexualidade. Logo há um número considerável não só de transexuais, mas também de travestis e outras pessoas com diversidade de sexo e gênero, que se encontram fora do mercado de trabalho, submetendo-se a prostituição e outros tipos de subempregos, para garantir o sustento e a até mesmo o direito de viver. É indiscutível que a dificuldade das pessoas trans em se inserirem no mercado de trabalho advém não só da falta de acesso aos estudos ou qualificação, mas principalmente da aparência e condição de transgeneridade, concomitantemente ao fato de que por vezes os empregadores tratam a transexualidade como doença. Notoriamente essa dificuldade de inserção ao mercado de trabalho precede do período escolar, já que estes ambientes são repletos de discriminação e preconceito, fazendo com que o transexual não consiga se manter nem mesmo na educação básica, quanto menos ter acesso à educação superior, o que resulta na falta de qualificação para ingressar em cargos públicos e outras opções de trabalho. Portanto, inequívoco que a falta de acesso à educação reduz oportunidades no futuro da pessoa trans. (DIAS; BERNARDINELLI, 2016, p. 252).

Sobrinho (2015, s. p) destaca que:

Quase 20% das empresas que atuam no Brasil se recusam a contratar homossexuais. A conclusão é

de uma pesquisa da empresa de recrutamento e seleção Elancers, que entrevistou 10 mil empregadores e mostrou que muitas companhias preferem rejeitar um candidato gay por temer que sua imagem seja associada a ele.

Quando tratamos do âmbito profissional e o mercado formal de trabalho para pessoas transexuais o que chama a atenção é a falta de oportunidade e o mínimo de vontade de inclusão por parte de empregadores, como esclarece Lapa (2013 s. p): “Ainda que elas queiram arranjar um emprego com rotina, horário de trabalho e carteira assinada, o preconceito fica evidente quando elas se candidatam a uma vaga”.

[...] observa-se o quanto é difícil assumir-se transexual, eis que, além de ser incompreendido pela família, é excluído desde pequeno da sociedade, é considerado uma anomalia e vai enfrentar uma batalha para conseguir um emprego formal, principalmente quando não possui documentos adequados ao seu fenótipo. Desse modo, muitos não conseguem fugir da vala comum de empregos que possuem uma aceitação maior aos homossexuais, travestis e transexuais como as atividades de cabeleireiras e maquiadoras, chegando, nas piores situações, aos casos de prostituição (SILVA, 2011, s. p).

Essas situações de preconceito e falta de oportunidades acabam levando essas pessoas na grande maioria das vezes a trabalharem de maneira informal, ou, quando surgem algumas raras oportunidades são as mesmas culturalmente “preparadas” para esse público, que geralmente são oportunidades de trabalharem com estética e beleza como, por exemplo, serem cabelereiras, maquiadoras, manicures, pedicuras, barbeiros, etc.; em alguns momentos conseguem vagas nas áreas artísticas e de festividades,

como exemplo, em boates, na dança, no teatro, entre outros; também são oferecidos trabalho de empregada doméstica principalmente para as mulheres transexuais<sup>4</sup>.

De acordo com uma publicação feita pelo site Diário Liberdade (2015):

A ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) estima que aproximadamente 90% das travestis e mulheres transexuais no Brasil sejam trabalhadoras do sexo, atividade não regulamentada, que não dispõe de garantias trabalhistas e de grande vulnerabilidade social. A parcela que consegue fugir a essa regra se encontra concentrada majoritariamente em outros polos de precarização acentuada, como telemarketing, salões de beleza e comércio varejista “autônomo” (Avon, Natura, Jequití e etc.). Essa realidade, sintoma de uma organização social que nos reserva lugares muito bem delimitados de superexploração e precariedade nas relações com o trabalho, também faz com que sejamos parte expressiva das populações em situação de rua, residente de albergues e de ocupações e se concentre majoritariamente nas regiões periféricas, que dispõem de também precários serviços de transporte, segurança, saúde e saneamento.

Nesse contexto, Costa (1994, p. 141-142) elucida que:

Na medida em que a sociedade não abre espaço para pessoas de comportamento ambíguo, isso vai se refletir em todas as situações de vida e principalmente no trabalho [...] Para a sociedade, essas pessoas são "muito estranhas". As dificuldades tornam-se enormes, e é a sobrevivência que está em jogo. Restam, para os travestis, poucas e raras opções. Com esforço conseguem se colocar

---

<sup>4</sup> Os trabalhos de menor poder social são reservados para esse público.

em ambientes tipicamente femininos, como salões de beleza ou ateliês de costura. Alguns, com mais sorte, empregam-se em hospitais como enfermeiros, ou em outras instituições, mas, nesse caso, exige-se que eles se comportem de acordo com o seu sexo biológico, ou seja, de forma masculina. Outros, talentosos, ingressam no meio artístico, e para muitos sobra apenas o caminho da prostituição.

Como foi dito anteriormente, o mercado de trabalho para o público LGBTQIA+ tem ainda um pequeno espaço e em se tratando de pessoas transexuais esse espaço é ainda menor. Para Viana e Renault (2000, p. 383): “O preconceito (e a discriminação) grassa fortemente na nossa multiforme sociedade, é lógico que isto não poderia deixar de ocorrer na seara da relação de emprego, onde o poder e o tratamento diferenciado podem se tornar tragicamente complexos”.

Essa situação de discriminação e preconceito pode ser vista como um reflexo da negação da identidade dessas pessoas, se destacando aqui a transfobia.

Essa vivência social de preconceito e exclusão é corriqueira e essa realidade de não integração apenas mostra o quanto à exclusão dessas pessoas é vista como algo comum. A difícil inserção dos sujeitos transexuais no mercado de trabalho é um reflexo também da divisão dos sexos como o masculino e o feminino. Se distanciar dessa divisão é ser excluído das relações sociais.

Na visão de Hirata e Kergoat (2007, p. 599):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e

socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

Esse reflexo no mercado de trabalho além de ser diretamente ligada às questões de diferença de gênero, negação da identidade, discriminação e transfobia, também pode ser relacionado à vivência dessas pessoas no ambiente escolar. A baixa escolaridade ou até mesmo a falta dela, é um coeficiente para a não inserção desse público no mercado formal de trabalho. A falta de oportunidade e de condições de trabalho e escolaridade para essas pessoas as deixam sem perspectivas de um futuro com uma vida melhor e com mais dignidade.

Para Ledur:

A realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resultar benéfica não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade (LEDUR, p. 98)

Uma pesquisa realizada por uma ONG norte-americana revelou que a população LGBT tem altas chances de viver de maneira miserável, ou seja, abaixo da linha da pobreza. A constatação foi feita através do estudo do comportamento de pessoas LGBTs de baixa renda, que não têm as suas necessidades atendidas pelas principais organizações anti-pobreza ou mesmo grupos de defesa LGBT (QUERINO, 2018, s. p).

Nesse seguimento, se percebe que o abandono escolar e falta de emprego para essas pessoas podem leva-las a viver na

miséria ou na pobreza, sem garantia de dignidade, cidadania e sem a garantia de seus direitos fundamentais.

É necessário inserir políticas eficazes de educação e trabalho, para que esse cenário de marginalização e exclusão seja alterado, de maneira com a qual a diversidade seja incluída nos mais diferentes meios sociais e que essas pessoas possam sair dessa linha de exclusão e marginalização. Diante de todo exposto, pode-se perceber que o acesso a políticas de educação, trabalho, entre outras, para esse público ainda é mediado por elementos heteronormativos e de transfobia institucional. O fator binário ainda é determinante para a determinação das políticas de educação, trabalho e todas as outras.

A matriz cultural – heterossexualidade compulsória - por meio da qual a identidade de gênero se torna inteligível exige que certos tipos de identidade não possam existir, evidenciando o regime de poder que garante a existência de certas identidades em detrimento de outras (SALES, MELO, 2019, p. 13).

Muitos estereótipos são criados em torno dessas pessoas, sendo elas muitas vezes taxadas de incapazes e incompetentes, vistas como vulgares, promiscuas, sem educação, entre outros “adjetivos” que são dados, “no mesmo sentido, as pessoas precisariam ser reconhecidas como homem/mulher para ter uma identidade de gênero e conseqüentemente uma identidade inteligível” (SALES, MELO, 2019, p. 13).

Por vezes a sociedade julga a capacidade e o caráter desses sujeitos a partir dos estereótipos que os envolvem. Existe uma generalização a respeito dessas pessoas que são estigmatizadas e estereotipadas pelo corpo social e, como dito, isso vem de uma cultura tradicional, machista e conservadora que impôs o normal e o patológico. “Tem-se que a patologização das identidades trans é

social e baseia-se na ausência de reconhecimento dessas pessoas enquanto cidadãs, além de fomentar estigmas, fortalecer a discriminação e contribuir para a marginalização dessa parcela da população.” (SALES, MELO, 2019, p. 13).

Diante dessas situações de exclusão que são corriqueiras e acontecem tanto no ambiente escolar quanto no meio do mercado de trabalho o desenvolvimento profissional das pessoas transexuais acaba sendo prejudicado<sup>5</sup>.

Ao abandonar a escola é improvável que esse sujeito transexual retome os seus estudos em outro momento ou em outra oportunidade, o trauma carregado por eles após todas as humilhações e violências sofridas viram bloqueios emocionais que custosamente vão ser quebrados.

Pedrosa (2009, p. 01) explica que:

O estresse emocional crônico gerado pela humilhação comprometerá a saúde física e a estrutura de personalidade do vitimado desencadeando baixo autocontrole emocional, baixa auto-estima e atitudes auto-destrutivas que podem evoluir para a incapacidade produtiva, desemprego, morte, enfarte, problemas psiquiátricos, derrame cerebral, isolamento social, suicídio, uso de drogas, marginalidade, incapacidade de estabelecer ligações afetivas, incompetência nas relações interpessoais, timidez, dificuldade de se comunicar, vingança podendo planejar o assassinato do alzo, promoção de atos de sabotagem na empresa e o aparecimento de uma

---

<sup>5</sup> A quase inexistência das travestis no mercado de trabalho é resultado da estigmatização e preconceito dos quais elas são alvos, os quais, muitas vezes, se reificam em atos de violência física, desde a infância. Raras são as travestis que conseguem terminar o ensino fundamental, pois são objetos de discriminação e violência nas escolas. Neste sentido, observa-se uma forte correlação entre a violência experimentada por estes indivíduos e sua baixa qualificação profissional (IRIGARAY, 2010, p. 7).

disfunção sexual associada. Constitui o chamado risco invisível, nas relações cotidianas de trabalho.

Os atos de hostilidades que essas pessoas sofrem causam danos irreparáveis para o seu desenvolvimento educacional e profissional, não se esquecendo de mencionar os danos psicológicos, que pode ser o pior dentre todos os danos que esses atos de violência e hostilidade podem causar na vida dessas pessoas.

O abandono escolar por parte das pessoas transexuais é um fator que precisa ser mais discutido e trabalhado, criar pautas de integração, permanência na escola e também pautas de qualificação é algo que se faz necessário e urgente.

Essas pautas são fundamentais para que se exista maiores possibilidades, oportunidades e chances de que essas pessoas tenham em seu futuro perspectivas e garantias de integração em empregos formais que não sejam previamente estipulados pela sua identidade de gênero.

A não inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho apenas mostra a relegação, a negação de seus direitos e diferenciação na forma como a qual essas pessoas são vistas e tratadas; são várias as dificuldades e obstáculos para se conseguir um emprego no mercado de trabalho formal, esses obstáculos surgem principalmente pelo preconceito, a discriminação e também a transfobia.

Entretanto, outro fator que é predominante para que se existam esses obstáculos é o resultado de uma má escolaridade e a má qualificação por parte dessas pessoas. A má formação acadêmica é um fator de peso quando se trata de inserção no mercado de trabalho, uma vez que, cada vez mais as exigências de qualificação por parte dos contratantes tornam-se maiores e mais específicas.

São raríssimas as oportunidades de emprego para as pessoas transexuais no Brasil. A transfobia é uma das maiores colaboradoras para esse cenário de desemprego trans, ou seja, é incontestável que a não existência de vagas surge principalmente do preconceito e da discriminação. Sobre discriminação Ferraz (2013, p. 411) explica que:

A discriminação nas relações laborais consiste na diferenciação de tratamento baseada em circunstâncias específicas de determinado trabalhador, como a religião ou o sexo, em detrimento de seus atributos ou qualificações profissionais. Dessa forma, impõe-se ao trabalhador ou trabalhadora uma desvantagem ou se negam oportunidades naturalmente usufruídas por outros indivíduos.

Diante do exposto, as empresas e seus recursos humanos devem se atentar que existem diferentes formas de vivências e identidades e que a capacidade intelectual não é relacionada com a identidade pela qual a pessoa se reconhece, a empresa deve apenas de apegar a qualificação profissional, deixando de lado aspectos como crença, classe social, identidade de gênero, entre outros. Para Vasconcelos (2014, p. 13):

Uma empresa realmente responsável está preocupada com a realidade social e suas respectivas questões sociais. Ela busca minimizar os problemas sociais se engajando em práticas boas para a sociedade. Logo, a promoção da diversidade de orientação sexual e de gênero deve fazer parte desse engajamento.

Nesse seguimento, na visão de Silva (2015, p. 119):

A discriminação por identidade de gênero no mercado de trabalho também deve ser avaliada na perspectiva desse tipo de organização, na qual a gestão de recursos humanos é voltada única e exclusivamente ao lucro e produtividade, não sendo preparada para lidar com a diferença.

Diante dessa conjuntura, o mercado de trabalho formal é montado a partir da premissa homem e mulher, nesse cenário o homem ainda carrega mais privilégios. Essa é a lógica do binário que ainda hoje é utilizada pelas empresas e contratantes que não conseguem explicar a diversidade em suas organizações. Ainda seguindo o pensamento Silva (2015, p. 119):

Os métodos da Teoria Organizacional Conservadora instalam a competição, o individualismo, a perseguição, a deslealdade, a flexibilização, tomando proporções maiores, quando o sujeito trabalhador não se enquadra nos padrões binários e heteronormativos no meio ambiente do trabalho.

Nessa continuidade Adelman (2003, p 83-84) explica que:

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero-definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão- sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho.

Como já foi citado, o padrão binário é visto como o normal e correto, e o homem heterossexual é em si a figura principal dessa visão. Sendo ele, o dono dos privilégios, portador de todos os direi-

tos e sempre conseguindo lugar de destaque em todos os meios sociais, sendo a mulher uma figura submissa ao homem e que deve ocupar sempre um lugar inferior e sem destaque.

Desta forma, se a própria mulher heterossexual que se encaixa no padrão “perfeito” do binário não possui tantos privilégios, há de se falar que aquele que não se encaixa nesse padrão não seria merecedor de privilegio algum. Sua identidade de gênero que foge do binário não deve possuir direitos, oportunidades e em hipótese alguma conseguir se destacar em algum âmbito social. Aquele que foge do normal é motivo de desrespeito e chacota para aqueles que estão dentro do “normal”.

Os homens com o seu lugar de destaque, seus melhores empregos, melhores salários e maiores oportunidades não permitem que uma pessoa que não se encaixe em seu padrão pré-estabelecido tenha os mesmos privilégios, as mesmas oportunidades e os mesmos direitos que eles.

A de se mencionar aqui na diferença salarial existente de quando um homem e uma mulher ocupam cargos iguais e eles em seu lugar de privilégios ganham salários maiores, como citado acima, esse cenário nada mais é que um reflexo da cultura machista. Ferraz (2013, p. 422) explica: “o curso do vínculo empregatício a discriminação pode ocorrer em relação aos salários, promoções e até mesmo com a utilização de comportamentos, práticas e linguagem violenta contra o empregado ou a empregada, como decorrência de sua orientação sexual”.

Como mencionado, os sujeitos transexuais fogem de tudo aquilo que é pregado por esse padrão binário, portanto, se foge da normalidade e do aceitável, deve também ser excluído e marginalizado por todo corpo social. Assim sendo:

As possibilidades de inserção no mercado de trabalho para as transgêneros são mínimas; mesmo

nas situações em que estas executem atividades tidas como femininas, não são consideradas mulheres e pela ambiguidade são alvos de preconceitos por parte da sociedade. Considera-se que a questão da diversidade é colocada a dupla dificuldade enfrentada pelas transgêneros, pois é difícil para a mulher entrar no mercado de trabalho, e ter as mesmas condições trabalhistas e salariais do homem, o desafio aumenta para a travesti. (NASCIMENTO, 2003, p. 37)

Dito isto, a sociedade sempre impôs formas comportamentais, e dessa maneira existe o pensamento de que modo como o qual determinada pessoa se comporta vai determinar seu caráter e de certa forma sua competência, ou seja, o sujeito transexual que foge dessa forma comportamental “correta” é tido com incapaz e incompetente, visão essa traçada, muitas vezes, pela sua aparência física, pelo seu modo de vestir e principalmente o seu comportamento perante a comunidade social.

Isso exposto, a imagem das pessoas transexuais é enxergada muitas vezes como afrontosa ou até mesmo repugnante, esse pensamento é pautado na ideia de que o sexo biológico define o gênero onde homem é homem e mulher é mulher, nesse pensamento o gênero se limita a isso.

Em uma seleção para trabalho a imagem pessoal é um fator determinante para a contratação, nesse caso, tendo em vista que a imagem dos sujeitos transexuais é vista como algo diferente e não aprovável, por esse motivo torna-se claramente um fator de exclusão, além da imagem outro motivo é também a ideia preestabelecida de que essas pessoas não possuem competência, como já foi acima citado. Nota-se aqui mais um contexto em que ocorre a transfobia institucional.

Markman (2014, s. p) ao entrevistar a transexual Janaína Falcão:

A transexual Janaína Falcão [...]. Aos 21 anos, foi contratada para trabalhar em um hospital particular do Recife como técnico de enfermagem. Destacou-se na função e ganhou respeito dos colegas. Quando decidiu sair da prisão particular, iniciou o tratamento hormonal e adotou aparência de mulher. "Eles me chamaram no RH [Recursos Humanos] e disseram que eu poderia constranger os pacientes. Não foram explícitos, mas tentaram me induzir a regredir o processo de mudança. Fui trocada de setor, onde só enrolava toalha e não tinha contato com ninguém, me deram uma roupa mais folgada e um banheiro unissex. Era humilhante. Não aguentei a pressão e comecei a faltar ao emprego, então me demitiram" [...].

Em tal caso, fica nítida a transfobia institucional como também se nota a não adaptação por parte da empresa, se observa que empresas ainda não sabem lidar com as diferenças de identidade fazendo com que os funcionários acabem se sentindo pressionados e humilhados.

O desconforto causado por essas práticas de transfobia é insustentável, nesse ponto é comum o abandono do emprego, pois a convivência difícil torna-se insuportável, e diante dessas circunstâncias mais uma vez aparece a violação da dignidade dessas pessoas, como também a violação aos seus direitos fundamentais.

Outro fator a ser observado é a falta de conhecimento das empresas perante a forma de agir e tratar esses profissionais. Muitas vezes essas empresas não conseguem lidar com as diferenças e acabam negando a identidade dessas pessoas e não as reconhecendo como transexuais; essas situações de negação de identidade e não reconhecimento do sujeito transexual surge do momento da seleção, durante o período para contratação e até depois da própria contratação.

Barros (2009, p. 61) esclarece:

O empregador deve limitar-se a obter dados somente no que se refere à capacidade profissional do empregado. Quando aquele que não se contenta em receber dados profissionais do candidato ao emprego e decide invadir a vida privada deste, por investigar as suas características pessoais, sem qualquer conexão com a natureza da prestação de serviços ou com a organização do trabalho, restará clara a conduta discriminatória praticada pelo empregador.

Nessa continuidade Camargo (2000. p. 177) elucida:

A lei proíbe fazer indagações sobre a vida do candidato, seu credo, ou facção política a que se filia ou com quem simpatiza, ou qual o time de futebol de sua preferência, o que importa em tolher a liberdade do trabalhador e subjugar-lhe a dignidade ao império do comandante, ou mandante do trabalho. Os limites sobre essas averiguações, avançam ainda, proibindo ao empregador indagar sobre as tendências sexuais, ou sobre possível dependência de drogas, ou testes para descobrir doenças ou gravidez.

Por muitas vezes o “não ser trans” e não agir de acordo com a sua identidade de gênero torna-se o único meio de se manter no emprego, é como se fosse um requisito para a contratação, não ser você mesmo é a única maneira de se manter empregado. Essas violações de identidade dentro de ambientes de trabalho são comuns. Esse modo de transfobia institucional acaba prevalecendo em muitas empresas e instituições, que não estão dispostas a se adaptar as diferenças.

## 2 A QUESTÃO DO DIREITO AO NOME

Um exemplo claro e que acontece com frequência é manter o nome do registro civil do profissional transexual na identificação da empresa, tirando o direito desse profissional ser reconhecido e tratado pelo seu nome social, o que é um direito desse profissional.

A violação e negação da sua identidade acaba sendo a maneira pela qual a empresa escolhe manter esse funcionário em seu quadro de contratados, mesmo sendo essa uma atitude errada e desrespeitosa que traz consigo humilhação, transfobia e negação a identidade do sujeito, “concerne ao ético, reside na caracterização da justiça em termos de aporia e de sua relevância para os diferentes grupos marginalizados cujas demandas carecem de direitos positivados para ampará-las e dotá-las de reconhecimento institucional” (ALMEIDA, 2020, s. p).

Essa negação de identidade é uma das formas mais cruéis e humilhantes para essas pessoas, é importante respeitar a sua identidade e identificá-la como ela deseja, resguardando o seu direito ao uso do nome social e também assegurando a sua dignidade. Respeitar seu gênero é fundamental para que se exista um ambiente de trabalho confortável e saudável para esses sujeitos.

Como já foi mencionado, o empregador deve se atentar a capacidade de trabalho daquele indivíduo e se abster de opinar ou adentrar na sua vida particular, se abster de adentrar ou opinar na vida particular de seu funcionário é também respeitar suas escolhas e a sua vida privada.

A exclusão, a marginalização e a falta de perspectiva são alguns dos muitos fatores que interferem diretamente na escolarização dos sujeitos transexuais. A contratação de sujeitos transexuais escolarizados ou não, merece uma atenção especial, pois é dessa maneira que se começa a política de inclusão. Olhar com mais res-

peito e trabalhar pautas específicas de inserção já é um bom começo para a integração desses sujeitos no mercado formal de trabalho.

Podemos observar que hoje algumas empresas já trabalham com essa inclusão e procuram desenvolver mais políticas públicas e projetos para que essa inserção seja ainda maior, muitas dessas empresas trabalham em parceria com ONGs, projetos sociais, associações e vários outros grupos que lutam por direitos e igualdade.

Essas iniciativas proporcionam mais oportunidades e dão perspectivas aqueles que são excluídos e marginalizados. Essas oportunidades oferecidas se tornam essenciais para a inserção social desse público, gerando promoção de cidadania e dignidade, assim assegurando e resguardando seus direitos fundamentais.

Os sujeitos transexuais que por muitas vezes são os mais atingidos pela exclusão devido a sua identidade, que é negada de todas as formas possíveis. Projetos para que haja a inclusão dessas pessoas no mercado formal de trabalho possuem uma importância fundamental para que essas pessoas tenham perspectivas. Criar projetos, pautas e políticas públicas é uma maneira de reparar danos ocasionados por anos de preconceito e exclusão.

### **3 O PROGRAMA TRANSEMPREGO**

A título de exemplo de projeto que surgiu para trabalhar diretamente a inclusão transexual no mercado de trabalho, podemos destacar o projeto TransEmpregos<sup>6</sup> que teve início no ano de 2013.

---

<sup>6</sup> <https://www.transempregos.org/>

O projeto surgiu com iniciativa de Márcia Rocha que é a idealizadora e coordenadora desse projeto que atende ao público transexual. O projeto também conta com, Maite Schneider que é cofundadora e Laerte Coutinho que também é cofundadora e colaboradora desse projeto. Laerte Coutinho se destaca por ser

O objetivo do projeto TransEmpregos é interceder e facilitar que pessoas transexuais consigam ingressar no mercado de trabalho formal, proporcionando assim oportunidade e dignidade para essas pessoas, contando com a ajuda de várias empresas parceiras desse projeto. O projeto também tem como objetivo conscientizar pessoas, empresas, empresários, entre outros. Além de fazer essa ponte com empresas que ofertam vagas de emprego, o TransEmpregos também disponibiliza em sua plataforma vagas para cursos, estágios, entre outros.

O quadro a seguir traz vagas de empregos que foram ofertadas por diversas empresas – dentre elas estão empresas famosas e mundialmente conhecida, como também estão empresas e negócios locais – e, disponibilizadas no site TransEmpregos, onde pessoas transexuais conseguem ter acesso as vagas que estão disponíveis e enviar seus currículos para o contratante, tendo assim a oportunidade de ocupar uma das dezenas vagas que são disponibilizadas.

O quadro traz cinquenta vagas que foram disponibilizadas no site TransEmpregos do dia quatro de outubro de dois mil e dezenove, até o dia trinta de março de dois mil e vinte, nele estão detalhadas a data de disponibilização da vaga, a empresa parceira do projeto que disponibilizou a vaga, o estado em que essa vaga se encontra disponível, o cargo disponível e as qualificações exigidas para a sua ocupação.

---

muito conhecida pelo seu trabalho de quadrinista, Laerte ganha destaque por ser uma das melhores e mais renomadas quadrinistas do Brasil.

**Quadro 01** – Vagas ofertadas por empresas e disponibilizadas no site TransEmpregos para pessoas transexuais.

<b>Data</b>	<b>Empresa</b>	<b>UF</b>	<b>Vaga</b>	<b>Requisito</b>
04-10-2019	Embraer	SP	Assistente Executiva	Superior completo
06-10-2019	Globo	RJ	Técnico	Curso técnico ou superior completo
10-10-2019	UFMG	MG	Auxiliar Administrativo	Outro
14-10-2019	Espaço entre irmãos	SP	Recepcionista	Outro
16-10-2019	Guiabolso	SP	Setor Financeiro	Outro
19-10-2019	Zaz	SP	Promotor de Negócios	Ensino médio completo
19-10-2019	Basf	SP	Consultor de Benefícios	Não especificado
21-10-2019	IMS	SP	Orientador de Público	Outro
25-10-2019	Farm	RJ	Atendente	Não especificado
25-10-2019	Votorantim	PR	Assistente Administrativo	Outro
28-10-2019	AppSimples	SP	Product Owner Jr	Outro
30-10-2019	SARESP	SP	Fiscal	Superior completo ou cursando
04-11-2019	KFC	PR	Atendente	Ensino médio completo
18-11-2019	Sustenidos	SP	Coordenador técnico	Superior completo
26-11-2019	Cyber Cook	SP	Social Media	Superior completo
26-11-2019	Civic Institute	PR	Professor de Inglês	Inglês e superior completo/cursando

02-12-2019	Unops	DF	Profissional de Limpeza	Ensino fundamental completo
02-12-2019	Laços Flores	SP	Analista de Marketing	Superior completo
04-12-2019	Grupo Cataratas	RJ	Atendente	Não especificado
09-12-2019	Oi Futuro	RJ	Monitoria Cultural	Superior completo ou cursando
09-12-2019	Café Royal	SP	Auxiliar Administrativo	Outro
09-12-2019	Conselho de Psicologia	SP	Assistente Administrativo	Ensino médio completo
12-12-2019	JP Morgan	SP	Recepcionista	Outro
12-12-2019	Artplan	RJ	Supervisão e Coordenação	Superior completo
17-12-2019	Cpflores	SP	Atendente Geral	Ensino médio completo ou curso técnico
20-12-2019	Clearsale	SP	Operador de Autenticação	Não especificado
10-01-2020	Pet Shop	SP	Recepcionista	Outro
10-01-2010	Delivery Direto	SP	Setor Administrativo	Superior completo ou cursando
14-01-2020	Zé Delivery	SP	Facilitador Antifraude	Não especificado
16-01-2020	Aliança Nacional LGBT	PR, RJ	Setor Administrativo	Superior completo
21-01-2020	Martins	SP	Auxiliar Administrativo	Ensino médio completo
21-01-2020	Cognizant	SP	Agente de Atendimento	Ensino médio completo
23-01-2020	Dasa	BA; CE ;PR;MA; RJ; DF;	Atendimento ao Cliente	Ensino médio completo

		MT; GO		
24-01-2020	Cenarea	SP	Recepcionista	Ensino médio completo
26-01-2020	Dow Química	SP	Customer Service	Superior completo ou cursando
26-01-2020	Bem&Jerry's	RJ	Atendente	Não especificado
26-01-2020	Oxfam	SP	Assistente Administrativo	Ensino médio completo
27-01-2020	Unops Brasil	DF	Obras e Projetos	Superior completo
31-01-2020	B&B Hotels	SP	Setor de Contabilidade	Superior completo ou cursando
31-01-2020	Carrefour	SP	Comprador e Marketplace	Superior completo
03-02-2020	Prazer Sex Shop	SP	Vendedora	Não especificado
03-02-2020	Zé Delivery	RJ	Hunters	Não especificado
05-02-2020	Allonda	SP	Analista de B.I. Jr.	Superior completo ou cursando
05-02-2020	Rockfeler Brasil	SP	Vendedor	Não especificado
13-02-2020	CIEE	SP	Analista de Compliance	Superior completo
29-02-2020	RAVAN	SP	Assistente Administrativo	Ensino médio completo
10-03-2020	Dental Gutierre	SP	Atendimento em Chats	Ensino médio completo
17-03-2020	Versani & Sandrini	SP	Auxiliar de Limpeza	Não especificado
29-03-2020	Alphavile	SP	Recepcionista	Outro
30-03-2020	Hospital Anhambi	SP	Enfermeiro	Superior completo ou técnico

Fonte: Dados coletados pelo autor no site TransEmpregos (2019-2020).

Ao se fazer a análise do quadro nota-se que existe uma maior quantidade de vagas para o estado de São Paulo, outro ponto importante observado é quanto aos requisitos para contratação, observa-se que grande parte das empresas possui como requisito ensino médio completo, curso superior completo ou que ao menos estejam cursando o ensino superior, ou seja, em uma boa parte dos casos é necessário que se tenha algum tipo de formação.

Nota-se também as que algumas dessas empresas possuem como requisitos outros aspectos e formas de qualificação, sendo eles variados, podendo ser inglês fluente, boa comunicação, experiência na área a qual a vaga é destinada, conhecimento em Excel, conhecimento em Word, entre outros.

Existem também aquelas empresas que deixam os requisitos para contratação não especificados, sendo essa vaga aberta, onde qualquer pessoa pode enviar seu currículo. Sendo mais específico quanto à divisão por Estado e requisitos para qualificação. Observa-se que das 50 vagas apresentadas no quadro acima temos, 35 vagas no estado de São Paulo e 15 distribuídas entre outros estados, como exemplo Rio de Janeiro e Paraná.

Em se tratando dos requisitos de qualificação para contratação, as vagas se dividem da seguinte forma: curso superior completo ou cursando o ensino superior são oito vagas disponibilizadas, para o ensino médio completo são onze vagas, para o ensino superior completo ou ensino técnico são dez vagas, para o ensino fundamental e outros requisitos são onze vagas e para requisitos não especificados são dez vagas.

Nessa conjuntura, nota-se que inúmeras vagas são disponibilizadas diariamente, mas é nítido que boa parte dessas vagas exige maiores qualificações do indivíduo que pretende ocupar tal vaga, ao considerar que de 50 vagas, 18 delas exigem curso superior completo, em trânsito ou que tenha curso técnico; nota-se

que ainda assim é difícil para pessoas transexuais preencherem essas vagas, tendo em vista que muitas delas nem sequer conseguem terminar o ensino fundamental ou médio, sendo o ensino superior ainda mais difícil de chegar<sup>7</sup>. Posto isto, o que se nota é que as vagas que exigem menores qualificações são vagas como auxiliar de limpeza, vendedor e assistente.

Consequente, notam-se aqui vagas que abrangem a todos os tipos de pessoas nas mais diversas situações e com as mais variadas qualificações, são vagas para assistente, recepcionista, professor, vendedor, analista e várias outras oportunidades que quebram o preconceito de que pessoas transexuais não podem assumir determinados papéis e funções por supostamente não serem qualificadas.

Ressalta-se que mesmo com a existência de algumas vagas destinada para pessoas transexuais ainda assim chegar a ocupá-las é difícil, pois algumas dessas vagas exigem qualificações específicas, como ensino médio completo, ensino superior completo, entre outros. Nessa situação observa-se que se torna improvável essa ocupação, pois uma boa parcela da população transsexual não terminam seus estudos, e devido a essa situação de abandono/evasão escolar acabam não se qualificando e nessa circunstância não conseguindo ingressar nessa vaga.

## 4 CONCLUSÃO

---

<sup>7</sup> Uma pesquisa realizada entre 2008 e 2009 com 110 travestis, sendo 49,1% residentes em Recife, e 43,6% em Olinda, identificou que 17,4% delas era analfabeta ou tinham chegado apenas até o 3º ano do ensino fundamental; 27,5% estudou até o 4º ano do ensino fundamental; 30,3% possuía o ensino fundamental completo; 22,9% tinha completado o ensino médio e apenas 1,8% teve ingresso ao ensino superior (SOUSA; FERREIRA; SÁ, 2013).

Ao fim desse estudo notamos que os resultados obtidos por meio da análise e dos demais estudos nos mostraram que o preconceito que envolve as pessoas transexuais está diretamente ligado à perspectiva heteronormativa e da ideia do padrão binário. Sendo assim, nos foi possível observar que ser transexual em uma sociedade culturalmente machista é uma luta diária contra o preconceito e a discriminação.

Constatou-se que a falta dessa qualificação é um dos fatores determinantes para a não contratação. Ou seja, percebe-se então, que a falta de oportunidade no âmbito profissional além de estar relacionada ao preconceito e a transfobia, está diretamente ligada ao abandono escolar.

Observou-se também que mesmo as empresas oferecendo e ofertando vagas para pessoas transexuais ainda existe a dificuldade de que essas vagas sejam preenchidas e ocupadas por essas pessoas, pois se observa que as exigências qualificadoras para contratação muitas vezes não são supridas por essas pessoas, que se faz necessário a ampliação e criação de mais políticas públicas de inclusão para que essa situação de marginalização e invisibilidade não se perpetue fazendo com que esse ciclo de exclusão persevere por mais tempo.

Diante do exposto notou-se a fragilidade e a vulnerabilidade as quais são expostas essas pessoas, sendo elas excluídas e privadas de exercer seus direitos básicos e fundamentais, tendo que conviver diariamente com a marginalização social.

Conclui-se que os direitos fundamentais e outras garantias básicas são constantemente feridos e relegados, tanto pela sociedade quanto pelo Estado. Faz-se necessário proteger e assegurar esses direitos aos indivíduos transexuais, que por sua vez tem o seu direito à educação e o seu direito ao trabalho constantemente negado.

Ao fim desse estudo, foi possível constatar e concluir que as dificuldades e barreiras enfrentadas pelas pessoas transexuais no mercado de trabalho são de fato existentes devido à transfobia, ao preconceito ainda existente para com essas pessoas.

Constou-se ainda que, as condições de exclusão, marginalização e invisibilidade das pessoas transexuais são constantes e requerem maiores aprofundamentos e políticas sociais eficazes.

## REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.

ALMEIDA, Leonardo Monteiro Crespo de. OS IMPASSES DA ALTERIDADE E AS EXIGÊNCIAS DA JUSTIÇA: DRUCILLA CORNELL E A SUA FILOSOFIA DO LIMITE. *In: Caderno de Direito e Política*, Recife, Vol. 01, Num. 01, p. 245, out. 2020.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2009.

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo Sexo**. 6. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980.

BORTOLETTO, Guilherme Engelman. **LGBTQIA+**: identidade e alteridade na comunidade. 2019. 32f. Trabalho de Conclusão de Curso - *Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2019*. Disponível em: [http://celacc.eca.usp.br/sites/default/files/media/tcc/guilherme\\_engelman\\_bortoletto.pdf](http://celacc.eca.usp.br/sites/default/files/media/tcc/guilherme_engelman_bortoletto.pdf). Acesso em: 27 de maio. 2020.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMARGO, Antônio Bonival. **Princípios e ideologias aplicados na relação de emprego**. 1. ed. Bauru, SP: EDIPRO, 2000.

COSTA, Ronaldo Pamplona da. **Os onze sexos: as múltiplas faces da sexualidade humana**. São Paulo: Editora Gente, 1994.

DIAS, Jossiani Augusta Honório; BERNARDINELLI, Muriana Carrilho. O transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho: do preconceito à ausência de oportunidades. **Revista de Gênero, Sexualidade e Direito**, Curitiba, v. 2, n. 2, p.243- 259, jul. 2016. Disponível em: <https://indexlaw.org/index.php/revistagsd/article/view/1376>. Acesso em: 25 mar. 2018.

FERRAZ, Carolina Valença. **Manual do direito homoafetivo**. 1. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

FOUCAULT, Michel. **História da Sexualidade II: o uso dos prazeres**. Tradução de Maria Thereza da Costa Albuquerque. Rio de Janeiro: Edição Graal, 2006.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. **Novas configurações da divisão sexual do trabalho**. Cadernos de Pesquisa, v.37, n.132, p. 595-609, 2007. Disponível em: <http://scielo.br/pdf/cp/v37n132/a0537132>. Acesso em: 10 jun. 2019.

IRIGARAY, Helio. **Identidades Sexuais Não-Hegemônicas**: a inserção dos travestis e transexuais no mundo do trabalho sob a ótica queer. VI Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Florianópolis, 2010

JESUS, Jaqueline Gomes de. Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos. **Revista e ampliada**. Brasília, 2ª ed., p.1-42, dezembro 2012. Disponível em: <http://www.diversidadesexual.com.br/wp-content/uploads/2013/04/G%C3%8ANERO-CONCEITOS-E-TERMOS.pdf>. Acesso em: 26 de jul. 2019.

LAPA, Nádia. O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho. In: **Carta Capital**. 2013. Disponível em: [http://fetraconspar.org.br/01backup/index.php?option=com\\_content&view=article&id=31408:o-preconceito-contratransexuais-nomercado-de-trabalho&catid=170:trabalho&Itemid=86](http://fetraconspar.org.br/01backup/index.php?option=com_content&view=article&id=31408:o-preconceito-contratransexuais-nomercado-de-trabalho&catid=170:trabalho&Itemid=86). Acesso em: 6 de jun. 2020.

LEDUR, José Felipe. **A realização do Direito ao Trabalho**. Porto Alegre: Sérgio Antônio Fabris Editor, 1998.

LUNA, Sérgio Vasconcelos de. **Planejamento de pesquisa**: uma introdução. 2a edição. São Paulo: EDUC, 1999.

MARKMAN, Luma. Parada Gay do Recife aborda acesso de transexuais ao mercado de trabalho. **G1 PE**. 21 set. 2014. Disponível em: <http://g1.globo.com/pernambuco/noticia/2014/09/parada-gay-do-recife-aborda-acesso-de-transexuais-ao-mercado-de-trabalho.html> . Acesso em: 7 de jun. 2020.

NASCIMENTO, Ewerton S. **Alternativas de mercado de trabalho para as travestis de Aracaju**. Aracaju: Ministério da Justiça, 2003.

PEDROSA, João Batista. **O assédio moral e a auto-estima do homossexual**. Disponível em:  
<http://www.armariox.com.br/conteudos/colunistas/pedrosa/auto-estima.php>. Acesso em: 8 de jun. 2020.

QUERINO, Rangel. LGBTs têm mais probabilidade de viver na miséria, aponta pesquisa. **OBSERVATORIO BOL**. 8 maio. 2018. Disponível em:  
<https://observatoriogol.uol.com.br/noticias/lgbts-tem-mais-probabilidade-de-viver-na-miseria-aponta-pesquisa>. Acesso em: 7 de jun. 2020.

SALES, Renata Celeste. MELO, Flávia. Gênero e os direitos da personalidade: uma análise sobre o encarceramento de pessoas transexuais *In* **Debates e reflexões sobre direitos da diversidade sexual e de gênero** (Orgs) Maria Goretti Soares, Rebeca Hartmann, Regina Alice Rodrigues Araújo. Recife: Fasa, 2019.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, v. 20, n. 2., jul/dez. 1995, p. 71-99. Disponível em:  
<http://www.direito.mppr.mp.br/arquivos/File/SCOTTJoanGenero.pdf>. Acesso em: 3 de jun. 2020.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Discriminação por identidade de gênero no direito do trabalho**: a desconsideração do dispositivo binário centrado na polaridade homem/mulher, para ampliar os cânones da proteção. Recife: Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, 2015. Disponível em:  
<https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/18312/1/TESE%20FINAL%20-%20BIBLIOTECA%20novo.pdf>. Acesso em: 7 de jun. 2020.

SILVA, Sofia Vilela de Moraes e. **Transexualidade e Discriminação no Mercado de Trabalho. Paraíba.** In: **Anais do III Seminário Nacional de Gênero e Práticas Culturais**, 2011.

SOBRINHO, Wesley Preite. **Duas em cada dez empresas se recusam a contratar homossexuais no Brasil.** **Carta Capital**. 2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/duas-em-cada-dez-empresas-se-recusam-a-contratar-homossexuais-no-brasil-1703/>. Acesso em: 11 de jun. 2020.

SOUSA, Patricia Juliana de; FERREIRA, Luiz Oscar Cardoso; SA, Janilson Barros de. Estudo descritivo da homofobia e vulnerabilidade ao HIV/Aids das travestis da Região Metropolitana do Recife, Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 8, p. 2239-2251, ago. 2013. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-81232013000800008&lng=pt&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232013000800008&lng=pt&nrm=iso). Acesso: 09 de abr. 2020.

TRANSEMPREGOS. **TRANSEmpregos** – Onde gente talentosa se encontra. Disponível em: <http://www.transempregos.com.br/>. Acesso em: 8 de jun. 2020.

TRANSFOBIA e travesticídio: Além da superfície. **Diário Liberdade**. 23 ago. 2015. Disponível em: <https://www.diarioliberalidade.org/artigos-em-destaque/403-mulher-e-lgbt/57457-transfobia-e-travestic%C3%ADdio-al%C3%A9m-da-superf%C3%ADcie.html>. Acesso em: 5 de jun. 2020.

VASCONCELLOS, Luciana Teixeira de. **Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho**. 2014. Disponível em: [http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14\\_0409.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf). Acesso em: 8 de jun. 2020.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VIANA, Márcio Túlio; RENAULT, Luiz Otávio Linhares.

**Discriminação.** São Paulo: LTr, 2000.