

CAPACITAÇÃO E TREINAMENTO INCLUSIVO COMO INSTRUMENTOS DE ACESSO DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS AO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

INCLUSIVE TRAINING AND CAPACITY-BUILDING AS TOOLS FOR THE ACCESS OF TRANSGENDER AND TRANSVESTITE PEOPLE TO THE FORMAL LABOR MARKET

Amanda Morgado Barbosa¹
Joao Pinheiro de Barros Neto²

Resumo: este artigo analisa as dificuldades enfrentadas por pessoas trans para garantir o acesso e a permanência à educação e ao mercado de trabalho formal baseando-se em programas de capacitação técnica como instrumentos de inclusão. A pesquisa, de natureza empírica, adota uma abordagem metodológica qualitativa e utiliza, como técnica de pesquisa, a realização de entrevistas individuais semiestruturadas com seis pessoas trans de diferentes regiões do país. Os resultados revelam que, embora os participantes apresentem níveis variados de escolaridade e experiência profissional, todos enfrentam discriminação e obstáculos à permanência e ao crescimento no ambiente de trabalho. De modo paralelo, os resultados também indicam que os programas de capacitação são bem avaliados, desde que estejam alinhados à realidade social do público-alvo e vinculados a oportunidades reais de contratação. Conclui-se que a qualificação técnica, aliada a políticas inclusivas, pode promover a empregabilidade de pessoas trans e contribuir para a construção de ambientes laborais equitativos.

Palavras-chave: Diversidade e inclusão; inclusão no mercado de trabalho; pessoas trans; qualificação profissional; transfobia.

Abstract: this article examines the challenges faced by transgender individuals in securing access to and retention within education and the formal labor market, focusing on technical training programs as instruments of inclusion. The empirical research adopts a qualitative methodological approach, employing semi-structured individual interviews with six transgender individuals from different regions of the country. The findings reveal that, although participants exhibit varying levels of education and professional experience, all encounter discrimination and barriers to workplace retention and career advancement. Simultaneously, the results indicate that training programs are positively evaluated, provided they align with the social realities of the target population and are linked to tangible employment opportunities. The study concludes that technical qualification, combined with inclusive policies, can enhance the employability of transgender individuals and contribute to the development of equitable work environments.

Keywords: Diversity and inclusion; labor market inclusion; transgender people; professional qualification; transphobia.

1 INTRODUÇÃO

Estudos demonstram que a trajetória de pessoas trans³ é marcada por múltiplas formas de violência simbólica e material, que impactam diretamente sua permanência no sistema educacional e sua inserção no mundo do trabalho (Gonçalves, 2018a; 2018b; 2023;

¹ Administradora profissional da área de Gente & Gestão, com experiência em Desenvolvimento Humano Organizacional, Educação Corporativa e Treinamento. Bacharela em Administração pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), foi bolsista integral pelo ProUni e pesquisadora PIBIC, com estudo voltado à inclusão da população transexual nas organizações.

² Administrador com Pós-Doutorado, Doutorado em Ciências Sociais e Mestrado em Administração pela PUC-SP, além de especialização pela FGV. Professor e Vice-Coordenador do Curso de Administração da PUC-SP, atua nas áreas de Gestão de Pessoas, Liderança e Empreendedorismo.

³ Pessoas trans são aquelas cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo atribuído ao nascimento, incluindo travestis, homens e mulheres transexuais (Gonçalves; Trujillo, 2020; Avelar *et al.*, 2022; Gonçalves, 2018a; 2023; Rodrigues Gonçalves; Meira, 2025). Para os autores, essa identidade pode ou não envolver modificações corporais, sendo marcada por uma certa incompatibilidade entre o sexo biológico e o gênero com o qual o sujeito se identifica.

Rondas; Machado, 2015). A ausência de suporte institucional e a negação do nome social são fatores recorrentes que contribuem para a marginalização dessa população (Souza *et al.*, 2020; Irigaray; Stocker; Mancebo, 2022). No Brasil, tal fenômeno se apresenta como uma realidade persistente, sustentada por barreiras estruturais que se manifestam desde a infância, especialmente no ambiente escolar, até a vida adulta, nos processos seletivos e nas relações laborais (Souza; Bernardo, 2015; Licciardi *et al.*, 2015; Santos; Silva, 2021).

A literatura aponta que, mesmo quando há acesso à escolarização, a transição de gênero costuma ocorrer fora do ciclo básico de ensino, o que não impede, contudo, a exposição a episódios de discriminação, preconceito e violência no ambiente educacional e profissional (Bento, 2017; Santos; Fajardo, 2020; Paniza; Moresco, 2022). De modo consequente, limita-se o acesso a oportunidades de carreiras formais, com a maioria das pessoas trans sendo direcionadas a subempregos ou à informalidade, que tende a considerá-las como mecanismos involuntários de sobrevivência (Licciardi *et al.*, 2015; Gonçalves; Trujillo, 2020; Rodrigues Gonçalves; Meira, 2025). No entanto, além das barreiras estruturais já amplamente documentadas, estudos como o de Souza (2012) evidenciam que a exclusão de mulheres transexuais do mercado de trabalho está profundamente enraizada em experiências de discriminação vividas no ambiente escolar.

A autora demonstra que a evasão escolar, frequentemente motivada por episódios de violência simbólica e institucional, compromete diretamente a qualificação profissional e, por consequência, a empregabilidade dessas mulheres. A pesquisa também revela que, mesmo diante de adversidades, pessoas trans desenvolvem estratégias de resistência e negociação com as normas sociais, buscando inserção em nichos profissionais específicos e, de certo modo, subalternizados, como o setor da beleza e, em muitos casos, a prostituição. Tal constatação reforça a urgência de políticas públicas intersetoriais que promovam não apenas o acesso, mas também a permanência e o crescimento profissional de pessoas trans em ambientes laborais.

Nesse contexto, políticas públicas como o Programa Transcidadania, implementado na cidade de São Paulo, têm buscado promover a reinserção educacional e a empregabilidade de pessoas trans por meio de ações afirmativas e programas de capacitação (Pedra *et al.*, 2018; Gotardi; Pereira, 2021; Santana, 2017; Gonçalves, 2023). Tais iniciativas demonstram que a qualificação técnica, aliada ao suporte institucional, pode ser uma estratégia eficaz para romper com o ciclo de exclusão (Almeida; Vasconcellos, 2018; Rodrigues Gonçalves; Meira, 2025). Contudo, mesmo diante de avanços pontuais, a gestão da diversidade nas organizações ainda é limitada, muitas vezes restrita a ações simbólicas e datas comemorativas, sem promover mudanças estruturais que garantam a permanência e o crescimento profissional de pessoas trans (Paniza; Moresco, 2022; Irigaray; Stocker; Mancebo, 2022).

Além disso, a exigência de certo grau de escolaridade e experiência profissional para cargos que ultrapassem estereótipos inviabilizam, de modo consequente, a participação de pessoas trans em processos seletivos, como demonstrado por diversos estudos de caso (Pizzi *et al.*, 2017; Santos; Silva, 2021; Silva *et al.*, 2020a; Silva *et al.*, 2020b; Souza *et al.*, 2020). Presume-se, portanto, que a ausência de pessoas trans no mercado de trabalho formal não é fruto do acaso, mas, especificamente, resultado de um processo histórico e estrutural de exclusão social, como demonstrado por Gonçalves e Trujillo (2020). Segundo os autores, a marginalização social de travestis e transexuais é sustentada por uma lógica cisnormativa que restringe o acesso a direitos básicos, como educação e emprego, tornando a informalidade e a marginalidade como métodos indesejados de sobrevivência. Para os autores, mesmo diante de avanços legais, a presença de pessoas trans em espaços formais de trabalho ainda é exceção.

Diante desse cenário, esta pesquisa, de natureza empírica (Gil, 2019) tem como propósito analisar os desafios enfrentados por pessoas trans no acesso à educação e ao mercado de trabalho formal no Brasil, com especial atenção ao papel que programas de capacitação técnica podem desempenhar como ferramentas de inclusão. Para isso, busca-se identificar as principais barreiras que dificultam esse acesso, compreender como essas pessoas percebem as iniciativas de qualificação voltadas à posterior contratação, avaliar o potencial dessas ações como estratégias eficazes de inclusão e permanência no ambiente profissional e, por fim, propor recomendações que contribuam para a construção de espaços laborais mais inclusivos, equitativos e respeitosos à diversidade de identidades de gênero (Silva e Castro, 2022).

Ao investigar como programas de capacitação técnica podem atuar como instrumentos de inclusão produtiva, o estudo buscou compreender não apenas os obstáculos enfrentados por essa população, mas também as possibilidades concretas de transformação social. A partir de uma abordagem qualitativa, de caráter empírico, foram realizadas entrevistas com seis pessoas trans de diferentes regiões do país, cujos relatos revelaram tanto as barreiras enfrentadas quanto as estratégias de resistência e superação.

Os resultados confirmaram as hipóteses iniciais: a exclusão educacional e profissional de pessoas trans não decorre de falta de interesse ou qualificação, mas de um sistema que ainda falha em reconhecer e respeitar suas identidades. Ao mesmo tempo, evidenciaram que iniciativas de capacitação técnica, quando bem estruturadas e acompanhadas de políticas de inclusão, podem abrir caminhos reais para a empregabilidade e o desenvolvimento de carreira. Assim, esta pesquisa contribui para a literatura ao oferecer uma análise aprofundada das experiências de pessoas trans no mundo do trabalho, ao mesmo tempo em que propõe soluções práticas e fundamentadas para a construção de ambientes laborais mais justos, diversos e equitativos. Portanto, espera-se que esta

pesquisa seja um convite à reflexão crítica e ao compromisso com a transformação de uma realidade que ainda marginaliza, mas que pode, e deve, ser transformada.

2 METODOLOGIA

A presente pesquisa foi conduzida com o objetivo de compreender, de forma aprofundada, as experiências de pessoas trans no acesso à educação e ao mercado de trabalho formal, com ênfase na análise de como programas de capacitação técnica podem contribuir para sua inclusão produtiva. Para isso, adotou-se uma abordagem metodológica que privilegia a escuta ativa dos sujeitos envolvidos, a análise crítica da realidade social e o rigor na coleta e interpretação dos dados (Gonçalves; Froner; Meira, 2023; Gonçalves *et al.*, 2022).

2.1 CARACTERIZAÇÃO E TIPO DE PESQUISA

Esta é uma pesquisa de natureza qualitativa, empírica e de caráter exploratório. A pesquisa empírica (Gil, 2019), baseia-se na observação direta da realidade e na coleta de dados junto aos sujeitos envolvidos no fenômeno estudado. Neste caso, foram realizadas entrevistas com pessoas trans para compreender suas experiências em relação ao acesso à educação e ao mercado de trabalho formal. A abordagem qualitativa foi escolhida por permitir uma análise aprofundada das vivências e percepções dos participantes, enquanto o caráter exploratório (Prodanov; Freitas, 2013) se justifica pela escassez de estudos que relacionem diretamente a inclusão de pessoas trans ao oferecimento de capacitação técnica como estratégia de empregabilidade.

2.2 MÉTODO

O método de abordagem adotado foi o hipotético-dialético, conforme proposto por Marconi e Lakatos (2024), que parte da formulação de hipóteses e da análise crítica da realidade social, permitindo a construção de inferências a partir das contradições observadas. As hipóteses formuladas no início da pesquisa consideraram que:

- (1) pessoas trans enfrentam barreiras estruturais para acessar o mercado de trabalho;
- (2) a baixa escolarização e a exclusão social impactam diretamente sua empregabilidade; e
- (3) programas de capacitação técnica podem contribuir para sua inclusão profissional.

Como método de procedimento, foi utilizado o monográfico, descrito por Gil (2019), que permite o aprofundamento em um estudo de caso representativo. Neste caso, o estudo se concentrou em seis entrevistas com pessoas trans, cujas experiências foram analisadas em profundidade, permitindo a identificação de padrões e singularidades relevantes para o tema.

2.3 PROCEDIMENTOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Foram utilizadas duas técnicas principais: a pesquisa bibliográfica e a entrevista semiestruturada. A pesquisa bibliográfica foi construída a partir de livros, artigos científicos e relatórios institucionais, garantindo a confiabilidade dos dados. As entrevistas foram conduzidas entre julho e agosto de 2024, com seis pessoas trans residentes em diferentes estados brasileiros. A seleção dos participantes foi feita por meio da rede social *LinkedIn*, com base em perfis que indicavam publicamente sua identidade de gênero. Após o contato inicial, foi apresentado o objetivo da pesquisa e solicitado o consentimento livre e esclarecido, conforme os princípios éticos da pesquisa com seres humanos.

As entrevistas foram realizadas via *Microsoft Teams*, com duração média de trinta a quarenta e cinco minutos, e seguiram um roteiro com nove perguntas abertas. As questões abordaram aspectos da trajetória acadêmica e profissional, desafios enfrentados, percepções sobre o mercado de trabalho e sugestões para programas de inclusão. As entrevistas foram gravadas com autorização dos participantes e posteriormente transcritas integralmente.

2.4 TÉCNICA DE ANÁLISE DE DADOS

A análise dos dados foi realizada por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011), com apoio do software NVivo (Alves *et al.*, 2015). Essa técnica permite a interpretação sistemática e objetiva de dados textuais, possibilitando a identificação de categorias temáticas, padrões de discurso e relações entre os elementos analisados.

As transcrições foram organizadas e codificadas no NVivo, o que facilitou a categorização de temas como: evasão escolar, barreiras institucionais, preconceito no ambiente de trabalho, importância da capacitação técnica, e sugestões para políticas de inclusão. A análise permitiu observar tanto recorrências quanto especificidades nas falas das entrevistadas, contribuindo para uma compreensão mais aprofundada das dinâmicas de exclusão e das possibilidades de transformação social.

Todas as etapas da pesquisa foram conduzidas com rigor ético. Os participantes foram informados sobre os objetivos do estudo, e seus dados foram mantidos em sigilo. As entrevistas foram anonimizadas, sendo identificadas apenas por códigos (E1 a E6), garantindo a privacidade e a integridade das informações compartilhadas, dispensando-se, portanto, a submissão ao Comitê de Ética da Universidade, conforme os critérios estabelecidos pela Resolução CNS nº 510/2016 (Brasil, 2016), que regula as pesquisas em Ciências Humanas e Sociais.

2.5 PERFIL E CARACTERÍSTICA DOS ENTREVISTADOS

Para compreender de forma mais aprofundada as experiências de pessoas trans no acesso à educação e ao mercado de trabalho, esta pesquisa contou com a participação de seis entrevistados(as) com perfis diversos em termos de idade, identidade de gênero, escolaridade, área de atuação e trajetória profissional. O Quadro 1 a seguir apresenta um panorama sintético das principais características dos participantes, incluindo os desafios enfrentados em suas trajetórias e suas percepções sobre programas de capacitação técnica voltados à inclusão no mercado formal de trabalho.

QUADRO 1 – Perfil das pessoas entrevistadas

Pessoa Entrevistada	Idade	Gênero	Localidade	Escolaridade	Área de Atuação	Experiência Profissional
E1	24	Mulher trans	Belo Horizonte – MG	Graduação em andamento (Administração - CEFET-MG)	RH e DH&O	Estágios e assistente em RH
E2	33	Mulher trans	Goiânia – GO	Graduação e pós-graduação em Direito	Advocacia	Escritórios, advocacia autônoma, OAB
E3	23	Mulher trans	Rio Grande – RS	Graduação trancada (Engenharia), cursando Ciência de Dados	Ciência de Dados	Empresa júnior, startup
E4	27	Mulher trans	Francisco Morato – SP	Graduação em Produção Musical, cursando Estatística	Qualidade e Dados	Supervisora, gerente, transição para dados
E5	29	Travesti	São Paulo – SP	Graduação em Ciências Sociais (USP)	Análise de Dados	ONG, atendimento, projetos sociais
E6	28	Homem trans	Cotia – SP	Ensino superior incompleto	Tecnologia	Logística, vendas, tecnologia

Fonte: Autores (2025)

A diversidade dos perfis entrevistados permitiu captar nuances importantes sobre as barreiras estruturais e simbólicas que atravessam a vida de pessoas trans em diferentes contextos regionais e profissionais. Essa multiplicidade de vivências enriqueceu a análise qualitativa, contribuindo para a construção de um diagnóstico mais sensível e realista sobre os limites e as possibilidades da capacitação técnica como estratégia de inclusão produtiva. A seguir, apresenta-se a análise dos dados coletados.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

3.1 INSIGHTS PRELIMINARES

Foram conduzidas seis entrevistas com pessoas trans, sendo quatro mulheres, uma travesti e um homem, com idades entre vinte e três e trinta e três anos, residentes nos estados de São Paulo, Minas Gerais, Goiás e Rio Grande do Sul. Em termos de escolaridade,

três pessoas possuem ensino superior, duas estão cursando e uma pessoa não possui. Em relação às áreas de atuação, quatro estão na área de dados, uma em recursos humanos e outra em tecnologia. Todas as pessoas entrevistadas possuem experiências formais de trabalho, sendo que apenas três tiveram que passar por subempregos como forma de adquirir vivência para alcançar outras oportunidades no mercado de trabalho.

Nenhuma pessoa entrevistada vivenciou sua transição durante o ciclo de educação básica, o que fez com que não experimentassem evasão escolar. Contudo, todas relataram já ter vivido alguma situação de desrespeito à sua identidade de gênero, geralmente manifestada pela recusa ao uso do nome social. Os entrevistados E5 e E6 vivenciaram situações de transfobia em locais de trabalho anteriores, sendo que E5 foi demitida por expor ser trans para sua liderança e E6 foi submetido a constantes realocações de unidade. As entrevistadas E4 e E5, além de enfrentarem preconceitos devido às suas identidades de gênero, também vivenciaram exclusão no espaço de trabalho por questões geográficas e raciais, por serem pessoas trans pretas.

Todos os entrevistados enxergam positivamente a promoção de qualificação profissional para posterior contratação como uma forma de agregar mais pessoas trans ao mercado de trabalho. Contudo, também expressaram preocupações sobre o direcionamento para vagas sem perspectiva de crescimento ou com altos níveis de exigência em seus pré-requisitos, além da falta de preparo das empresas para receber essas pessoas, como o não uso do nome social, erros nos pronomes ou perguntas desrespeitosas.

3.1.1 ENTREVISTADA (E1)

A Entrevistada 1 (E1) tem 24 anos, mora em Belo Horizonte–MG e iniciou sua transição de gênero entre 2019 e 2020, sendo hoje uma mulher trans e Bacharel em Administração no Centro Federal de Educação Tecnológica (CEFET) de Minas Gerais. E1 reconhece que o vínculo com a instituição de ensino facilitou suas oportunidades no mercado de trabalho. A entrevistada comenta que muitas pessoas se reconhecem como trans na adolescência, coincidindo com o ensino fundamental ou médio, e destaca o despreparo das instituições de ensino para acolher esses alunos. E1 não vivenciou microviolências transfóbicas na escola, pois transicionou na fase adulta, mas presenciou esse tipo de violência com outras pessoas. Após a transição, enfrentou dificuldades como receber certificados com seu nome morto antes da retificação, mesmo já adotando o nome social. Ela ressalta a resistência ao uso do nome social por algumas instituições e empresas, mesmo após a retificação formalizada em cartório.

Sua primeira experiência profissional foi um estágio universitário em um projeto de extensão focado em empreendedorismo de impacto, onde desenvolveu atividades administrativas. Atuou em uma empresa siderúrgica como estagiária de Recursos Humanos

(RH), focando na experiência e engajamento dos empregados. Atualmente, trabalha em uma empresa de tecnologia, onde ingressou como estagiária de RH e, em agosto de 2024, alcançou a posição de assistente na mesma área. E1 já foi desclassificada de processos seletivos por ser trans, recebendo a devolutiva de que a empresa não estava preparada para recebê-la. E1 acredita que a capacitação para posterior contratação de pessoas trans é positiva para a inclusão no mercado de trabalho, mas alerta sobre a necessidade de conscientização das empresas, oferecendo vagas afirmativas e promovendo letramento sobre diversidade.

Embora tenha conseguido avançar academicamente e profissionalmente, E1 relata episódios explícitos de discriminação em processos seletivos, mesmo quando sua qualificação era compatível com a vaga. Sua fala é contundente ao afirmar: *“Eu passei por processo seletivo onde eu fui desclassificada por ser uma mulher trans, assim, logo na primeira etapa das entrevistas”*. Esse relato evidencia que, para além da formação técnica, a identidade de gênero ainda é usada como critério de exclusão, mesmo em contextos que se pretendem neutros ou meritocráticos. A experiência de E1 aponta para a urgência de repensar os processos de recrutamento e seleção, que muitas vezes mascaram preconceitos sob a justificativa de “falta de preparo” das empresas para lidar com a diversidade.

3.1.2 ENTREVISTADA (E2)

A Entrevistada 2 (E2) é uma mulher trans de trinta e três anos, que iniciou sua transição de gênero entre os 27 e 28 anos. Residente em Goiânia-GO, é advogada, graduada em Direito pela Universidade Evangélica de Goiás (UniEVANGÉLICA) e pós-graduada em Direito da Saúde pelo Instituto de Pós-Graduação e Graduação (IPOG). E2 reforça as altas taxas de evasão escolar entre pessoas trans devido à discriminação e violência nas salas de aula, o que dificulta a qualificação técnica e a concorrência por vagas no mercado de trabalho formal, tornando a prostituição como uma fonte de subsistência. Ela indica sofrer menos discriminação direta devido à sua passabilidade, mas ressalta que a passabilidade não deve ser uma obrigação, pois envolve recursos financeiros, genética e a vontade de quem está transicionando.

Atual Conselheira Seccional da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) – Goiás e Presidente da Comissão Diversidade Sexual e de Gênero do Conselho Federal da Ordem, E2 iniciou sua carreira em escritórios de advocacia, mas foi demitida ao iniciar sua transição, sob a alegação de corte de custos. Após a transição, enfrentou dificuldades para encontrar trabalho em escritórios tradicionais e direcionou sua carreira para a advocacia autônoma. Recorda ter sido desclassificada de um processo seletivo ao identificarem sua voz como não feminina. A entrevistada vê a capacitação para posterior contratação de pessoas trans como uma boa alternativa para inclusão, mas destaca a limitação geográfica desses programas,

que geralmente abrangem apenas o eixo Rio de Janeiro-São Paulo. Ela observa que programas no interior do país focam em posições operacionais, raramente em liderança.

E2 também menciona que empresas de capital aberto têm maior interesse em diversidade, enquanto pequenas e médias empresas enfrentam dificuldades para promover ações sobre o tema. Ela reitera a importância de contratar pessoas trans e pensar na manutenção interna desse público, respeitando sua identidade de gênero e nome social para reduzir o *turnover*. A experiência de E2 escancara o abismo entre qualificação e oportunidade para pessoas trans no mercado jurídico, um dos setores mais conservadores do país. Mesmo com graduação, pós-graduação e atuação em órgãos como a OAB, ela relata ter sido demitida após iniciar sua transição de gênero. O episódio mais emblemático de exclusão foi quando, ao atender uma ligação para uma entrevista, ouviu o silêncio e o desligamento abrupto após se identificar: *“No momento que a pessoa escutou a minha voz, identificou que minha voz não é lida como uma voz feminina, ela desligou o telefone”*.

A fala revela como a transfobia se manifesta de forma silenciosa, mas devastadora, e como a passabilidade ainda é um filtro perverso para a aceitação profissional. A trajetória de E2 denuncia a superficialidade de muitas iniciativas de diversidade e a urgência de políticas que garantam não apenas o acesso, mas a permanência e o respeito à identidade de pessoas trans nos espaços de trabalho.

3.1.3 ENTREVISTADA (E3)

A Entrevistada 3 (E3) é uma mulher trans de vinte e três anos, residente em Rio Grande – RS. Iniciou o curso de Engenharia da Computação na Universidade Federal do Rio Grande (FURG), mas precisou trancar a graduação para trabalhar em período integral e apoiar sua família financeiramente. Na instituição, atuou na empresa júnior do curso, ocupando posições de analista e diretora de gestão de pessoas, além de ter realizado iniciação científica. Atualmente, cursa Ciência de Dados no Centro Universitário Internacional (UNINTER) via ensino à distância (EAD), conciliando trabalho e estudos. A entrevistada se reconhece como um “ponto fora da curva” por já ter experiência como cientista de dados e ser desenvolvedora em uma *startup* de educação médica, mas afirma que a comunidade possui condições de empregabilidade ruins. E3 realizou sua transição enquanto estava na primeira instituição de ensino superior, enfrentando dificuldades como o uso do nome morto.

Ela menciona a oferta de um vestibular exclusivo para pessoas trans na mesma instituição, mas com poucas vagas. Destaca o apoio da plataforma TransEmpregos e da cofundadora e atual gestora da empresa na divulgação de seu currículo. Levou um ano para conseguir uma vaga no mercado de trabalho, enfrentando barreiras como a exigência de experiências comprovadas, mestrado e inglês avançado, mesmo para posições de entrada. E3 considera a capacitação para posterior contratação como positiva, mas ressalta que as

vagas devem considerar a realidade do público trans, que provavelmente estará no início de carreira e terá pouca experiência prévia. Ela destaca a necessidade de revisar os critérios de pré-requisitos para vagas afirmativas. Embora possua alguns documentos com seu nome morto no emprego atual, E3 valoriza o respeito ao seu nome retificado e a possibilidade de trabalhar em home office, evitando situações de desrespeito à sua identidade de gênero.

Em relação a perspectivas de carreira, E3 enfrenta dificuldades para progredir hierarquicamente devido às exigências de experiência, formação superior completa e nível avançado de inglês. A trajetória de E3 evidencia como a exclusão de pessoas trans no mercado de trabalho não se limita à ausência de oportunidades, mas também à inadequação dos critérios exigidos, mesmo em vagas afirmativas. Apesar de sua formação em ciência de dados e experiência prática com inteligência artificial, ela denuncia que os processos seletivos continuam inacessíveis: *“Acho que essas vagas, elas pedem a mesma coisa que uma vaga a nível geral, e não era pra ser, porque por todo o histórico, provavelmente essa pessoa vem de um subemprego ou vem do desemprego”*. Sua crítica aponta para a incoerência entre o discurso de inclusão e a prática de recrutamento, que ignora as desigualdades estruturais enfrentadas por pessoas trans e perpetua a exclusão sob a aparência de neutralidade técnica.

3.1.4 ENTREVISTADA (E4)

A Entrevistada 4 (E4) é uma mulher trans de vinte e sete anos, residente em Francisco Morato – SP. Desde jovem, ela gostava de música, cantando e tocando instrumentos. Sua primeira graduação foi em Produção Musical pela Universidade Anhembí Morumbi, através de uma bolsa integral do Programa Universidade Para Todos (ProUni). E4 reconhece que o ProUni foi sua única forma de acesso ao ensino superior, pois não se sentia capaz de prestar vestibular para instituições como a Universidade de São Paulo (USP) ou até mesmo a Universidade de Campinas (UNICAMP) devido à exigência das provas. Após concluir sua primeira graduação, iniciou cursos técnicos em Produção de Áudio e Vídeo pela ETEC e em Sonoplastia pela SP Escola de Teatro, vivendo com uma bolsa de R\$ 600,00 (seiscentos reais) que cobria, mesmo que modestamente, apenas gastos associados a sua alimentação e transporte.

E4 construiu sua carreira na área de qualidade, começando em uma posição operacional e fazendo uma pausa durante os cursos técnicos. Retornou devido à necessidade financeira, alcançando um cargo bilíngue por sua familiaridade com o inglês, passando de analista para supervisora bilíngue. Isso possibilitou iniciar sua segunda graduação em Marketing pelo Centro Universitário FMU. Em sua última posição, ocupou uma gerência em qualidade com foco em treinamento, até iniciar sua transição de carreira para a área de ciência de dados, ingressando em sua terceira graduação em Estatística pela FMU. Ela destaca a questão geográfica como um desafio significativo, pois precisou realizar

deslocamentos intermunicipais para estudar, considerando São Paulo como o principal eixo de oportunidades.

Além disso, sentiu falta de pertencimento em relação aos colegas de classe, principalmente durante a primeira graduação, por ser uma mulher preta em um ambiente majoritariamente branco e de classes sociais mais altas. A entrevistada afirma que muitos homens e mulheres trans não concluem a educação básica devido ao preconceito nas instituições de ensino e entre familiares, resultando em expulsão de casa e, muitas vezes, na prostituição como forma de sobrevivência involuntária e, de certo modo, indesejada.

E4 menciona ter passado por 56 entrevistas de emprego até conseguir sua primeira oportunidade, percebendo viés racial e de gênero na seleção dos perfis. Em cargos de liderança, foi a única mulher trans, enfrentando expectativas e cobranças diferentes das impostas a pessoas cis. Atualmente, participa de um programa de empregabilidade para inclusão do público LGBTI+⁴ no mercado de trabalho, focado na qualificação na área de dados. Ela avalia essas iniciativas positivamente, mas expressa preocupação se as empresas realmente contratarão as pessoas trans capacitadas, destacando que a diversidade é muitas vezes valorizada apenas em datas comemorativas, enquanto cargos mais altos ainda são ocupados por homens cisgêneros brancos. A trajetória de E4 revela como o racismo, a transfobia e a desigualdade territorial se entrelaçam para dificultar o acesso e a permanência de pessoas trans racializadas no mercado de trabalho.

Mesmo com ampla formação acadêmica e experiência em cargos de liderança, ela relata ter enfrentado múltiplas rejeições: *“Eu passei por 56 entrevistas de emprego até conseguir minha primeira oportunidade”*. A fala escancara o viés estrutural nos processos seletivos, que desconsideram competências em favor de estereótipos. Sua experiência evidencia que, para pessoas trans negras, a qualificação não é suficiente – é preciso também romper barreiras simbólicas e institucionais que ainda limitam o reconhecimento e a ascensão profissional.

3.1.5 ENTREVISTADA (E5)

A Entrevistada 5 (E5) é uma mulher travesti de vinte e nove anos, residente em São Paulo – SP, formada em Ciências Sociais pela USP. Antes de sua transição, iniciou a graduação em Construção Civil pela FATEC, mas foi expulsa de casa ao assumir um relacionamento homoafetivo, interrompendo seus estudos para buscar trabalho. Após a transição, enfrentou barreiras como a não aceitação de seu nome social por instituições de ensino e a falta de recursos financeiros para financiar seus estudos. Durante a graduação, desenvolveu pesquisas individuais e em grupo, ingressando no mercado de trabalho com

⁴O termo é compreendido como uma expressão abrangente comumente utilizada em estudos de gênero e sexualidade, para se referir a indivíduos que se identificam como gays, lésbicas, bissexuais, travestis, transexuais, intersexuais e outras dissidências de gênero e sexualidade que se contrapõem ao binarismo de gênero e a cis-hetero-normatividade (Rodrigues Gonçalves; Meira, 2025).

análise de dados cruzados com pesquisa de mercado. Atuou como atendente, terceirizada em órgão público, assistente de governança em uma ONG e estagiária universitária, realizando tarefas administrativas, eventos e atendimento em livreria. Atualmente, utiliza suas experiências e conhecimentos em *business intelligence* na posição que ocupa, focada em análise de dados.

A entrevistada menciona que a falta de experiência registrada em carteira impactou sua busca por oportunidades, pois suas experiências informais não eram consideradas. Além disso, residir em Cotia, distante do centro de São Paulo, inviabilizava muitas oportunidades devido ao custo de deslocamento. Após a transição, foi demitida do trabalho, mesmo realizando entregas consistentes, e enfrentou crises de pânico devido ao desrespeito de pronomes e questionamentos invasivos sobre seu corpo. Ela vê positivamente a oferta de capacitação para preparo técnico e posterior contratação, mas critica os conteúdos ofertados, que parecem distantes da realidade das pessoas trans, como a exigência de inglês avançado e experiência internacional. E5 reforça que, embora esses programas existam, as vagas ofertadas ainda são muito operacionais, sem perspectiva de construção de carreira e, de certo modo, reforçam estigmas e estereótipos.

A experiência de E5 evidencia como a exclusão de pessoas trans no mercado de trabalho é sustentada por barreiras institucionais e emocionais que se intensificam no início da transição de gênero. Apesar de seu desempenho profissional positivo, ela foi demitida após relatar sua condição de saúde mental: *“Eu fui demitida no meu primeiro emprego pós-transição da forma mais cruel possível, depois de relatar que estava com síndrome do pânico”*. A fala revela a fragilidade das políticas de diversidade quando não acompanhadas de suporte real à permanência e ao bem-estar das pessoas trans nos ambientes corporativos.

3.1.6 ENTREVISTADO (E6)

O Entrevistado 6 (E6) é um homem trans de vinte e oito anos, residente em Cotia – SP, criado por uma mãe solo e apoiando os cuidados de sua irmã. Ingressou no ensino superior para cursar Design de Games na Universidade Anhembí Morumbi através do FIES, mas não concluiu o curso devido à falta de identificação e ao alto custo do financiamento. Iniciou sua trajetória profissional como garçom, depois trabalhou em logística em uma rede de supermercados, tornando-se líder de setor, e se movimentou para uma startup de hotelaria. Após um período desempregado, ingressou em uma empresa de cuidados animais, onde percebeu transfobia por parte dos líderes e sofreu constantes remanejamentos de lojas, apesar de cumprir suas metas de vendas.

Ao buscar oportunidades de emprego para pessoas trans, encontrou um projeto voltado para a contratação de pessoas trans, sem obrigatoriedade de ensino superior e com posição de entrada em cargo de júnior. Atuando em uma empresa de tecnologia, E6 tem

tem como objetivo subir de posição e iniciar uma graduação em Jornalismo. Ele compartilha que as pessoas trans que conhece com ensino superior iniciaram a graduação antes da transição. Devido à falta de recursos financeiros e tempo, são estabelecidas muitas barreiras para que uma pessoa trans já transicionada tenha acesso à educação. E6 reforça que são poucas as vagas para pessoas trans que não exigem pelo menos o ensino superior.

E6 avalia positivamente a oferta de capacitação para posterior contratação, mas vê oportunidade na promoção de capacitação sobre comportamento, cuidados com a carreira e outros assuntos pertinentes, como uma forma de inclusão verdadeira. Ele reflete sobre a falta de apoio para aprender e a ansiedade de querer conhecer todos os processos para agregar valor e não ser visto como *“facilmente demissível”*. Por gostar de ensinar e entender as dificuldades de contar com apoio, E6 aspira apoiar pessoas na mesma situação, estando próximo, construindo materiais e ensinando.

A trajetória de E6 evidencia como a exclusão de pessoas trans no mercado de trabalho está diretamente ligada à falta de oportunidades acessíveis e ao despreparo das empresas para acolher essa população. Mesmo com experiência e disposição para aprender, ele destaca a importância de iniciativas afirmativas: *“Acho que toda empresa deveria adotar de dar oportunidade de tirar uma pessoa que tá, às vezes, tendo que trabalhar na rua ou viver de bico.”* Sua fala reforça a urgência de políticas de inclusão que não apenas abram vagas, mas ofereçam suporte real à formação, integração e desenvolvimento profissional de pessoas trans.

3.2 QUADRO SÍNTESE DAS ENTREVISTAS

Para complementar a análise individual das entrevistas apresentadas nas subseções anteriores, elaborou-se uma síntese no Quadro 2 com os principais elementos extraídos dos relatos das seis pessoas trans participantes da pesquisa. A sistematização contempla os conceitos-chave abordados por cada entrevistado(a), suas interpretações principais sobre o contexto de exclusão e inclusão, os desafios vivenciados em suas trajetórias acadêmicas e profissionais, suas percepções sobre programas de capacitação técnica e, por fim, sugestões ou recomendações para aprimorar tais iniciativas. Essa consolidação permite visualizar de forma comparativa os pontos de convergência e divergência entre as experiências, enriquecendo a compreensão sobre os fatores que influenciam a empregabilidade de pessoas trans no Brasil.

QUADRO 2 – Síntese dos principais conceitos e interpretações

Pessoa Entrevistada	Conceitos-chave	Interpretações principais	Desafios Vivenciados	Opinião sobre Capacitação	Sugestões ou recomendações
E1	Inclusão, Evasão escolar, Nome social	Barreiras institucionais, Importância da capacitação	Desclassificação por ser trans; uso do nome morto	Positiva, com necessidade de letramento nas empresas	Letramento nas empresas, Programas de apoio contínuo
E2	Discriminação, Transição de gênero, Mercado de trabalho	Preconceito em entrevistas, Limitação geográfica	Demissão após início da transição; preconceito em entrevistas	Positiva, mas com críticas à limitação geográfica e foco operacional	Capacitação com foco operacional, Inclusão real
E3	Barreiras de entrada, Experiência profissional	Exigência de experiência, Falta de apoio	Barreiras de entrada, exigência de experiência	Positiva, com alerta sobre pré-requisitos irreais	Programas realistas, Oportunidades de contratação
E4	Racismo, Transfobia, Deslocamento	Desafios múltiplos, Compromisso das empresas	Racismo, transfobia, deslocamento, 56 entrevistas	Positiva, mas com preocupação sobre compromisso real das empresas	Ambientes de trabalho acolhedores, Desenvolvimento profissional
E5	Demissão, Transfobia, Reconhecimento de experiência	Falta de reconhecimento, Preconceito no trabalho	Demissão após transição, transfobia, falta de reconhecimento de experiência informal	Positiva, mas crítica ao conteúdo e foco operacional	Conteúdo relevante, Foco operacional
E6	Transfobia, Remanejamentos, Falta de apoio	Desafios no ambiente de trabalho, Necessidade de suporte	Transfobia, remanejamentos, falta de apoio	Positiva, com sugestão de incluir mentoria e suporte contínuo	Mentoria, Suporte contínuo

Fonte: Autores (2025)

A análise do quadro síntese evidencia que, apesar das especificidades de cada trajetória, há padrões recorrentes que atravessam as experiências das pessoas trans entrevistadas, como a transfobia institucional, a desvalorização de experiências informais e a exigência de pré-requisitos desproporcionais para vagas afirmativas. Ainda que todas as participantes tenham avaliado positivamente os programas de capacitação técnica, suas críticas e sugestões apontam para a necessidade de ações mais estruturadas, que envolvam letramento organizacional, suporte contínuo, mentoria e compromisso real das empresas com a diversidade. Assim, o quadro reforça a importância de políticas intersetoriais que articulem formação, acolhimento e oportunidades concretas de inserção e permanência no mercado de trabalho.

4 NOTAS SOBRE OS RESULTADOS ENCONTRADOS

A presente pesquisa teve como objetivo proporcionar visibilidade às pessoas trans, compreendendo os desafios que enfrentam no acesso à educação e ao mercado de trabalho, além de comprovar que a oferta prévia de capacitação e preparo técnico para posterior contratação é uma solução relevante para a inclusão desse público no mercado de trabalho.

As entrevistas realizadas revelaram que, para uma maior inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, é necessário repensar seu acesso à educação básica, dada a complexidade da questão. As hipóteses levantadas foram confirmadas pelos relatos das pessoas entrevistadas. As empresas tendem a contratar pessoas trans com baixo nível de instrução e escolaridade para subempregos ou posições de entrada, que são operacionais e exigem pouca qualificação. Embora existam vagas afirmativas, os altos níveis de exigência em termos de experiência, escolarização e idiomas inviabilizam a candidatura de muitas pessoas trans, que só conseguem alcançar esses requisitos após obterem maior estabilidade financeira.

As organizações que oferecem ou financiam iniciativas focadas na qualificação para posterior contratação de pessoas trans contribuem significativamente para a inclusão desse público em oportunidades de carreira com possibilidade de crescimento. Essas iniciativas não apenas aumentam a diversidade, mas também promovem a transformação social por meio da educação e do emprego. Apesar de possuírem um bom nível de escolarização e qualificação, as pessoas trans enfrentam situações de transfobia em instituições, processos seletivos e no ambiente de trabalho. É crucial que futuras discussões estabeleçam ferramentas para combater esse tipo de preconceito. Além disso, a questão da diversidade e inclusão deve ser ampliada para além das empresas, alcançando todos os espaços da dinâmica sociocultural, com a escola desempenhando um papel fundamental na promoção de um ambiente acolhedor e integrador.

Reconhece-se que este estudo apresenta algumas limitações que devem ser consideradas. Primeiramente, a amostra de entrevistados foi limitada a seis pessoas trans, o que pode não representar a diversidade completa das experiências dessa população. Além disso, as entrevistas foram realizadas apenas com pessoas residentes em determinados estados do Brasil, o que pode não refletir a realidade de outras regiões do país. A pesquisa também se baseou em relatos pessoais, que, embora valiosos, podem estar sujeitos a vieses individuais. Por fim, a análise foi conduzida em um período específico, e as condições socioeconômicas e culturais podem mudar ao longo do tempo, afetando a relevância dos resultados.

As entrevistas realizadas forneceram uma visão detalhada e abrangente das experiências e desafios enfrentados pela população trans no acesso à educação e ao mercado de trabalho. As histórias compartilhadas pelos entrevistados destacam a importância de programas de capacitação e inclusão, bem como a necessidade de um ambiente de trabalho que respeite e valorize a diversidade. As dificuldades relatadas, como a resistência ao uso do nome social, a falta de oportunidades de crescimento e o despreparo das empresas, reforçam a urgência de ações concretas para promover a equidade e a inclusão. A análise dos dados evidencia que, embora existam iniciativas positivas, ainda há

um longo caminho a percorrer para garantir que pessoas trans tenham acesso igualitário a oportunidades educacionais e profissionais.

Portanto, de acordo com os dados coletados nas entrevistas, é essencial que as empresas e instituições de ensino adotem práticas inclusivas e continuem a desenvolver programas que não apenas capacitem, mas também integrem e valorizem a diversidade. Considerando tais limitação e com o intuito de aprofundar o entendimento sobre a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, espera-se que esta pesquisa estimule mais estudos que possam explorar os impactos de programas de capacitação, as experiências de pessoas trans em diferentes setores, as políticas de diversidade e inclusão, a saúde mental e bem-estar das pessoas trans.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa buscou compreender os desafios enfrentados por pessoas trans no acesso à educação e ao mercado de trabalho formal no Brasil, com foco na avaliação do impacto de programas de capacitação técnica como instrumentos de inclusão produtiva. A partir de entrevistas com seis pessoas trans de diferentes regiões do país, foi possível identificar barreiras estruturais e simbólicas que atravessam suas trajetórias, como a evasão escolar, a transfobia institucional, a exigência de pré-requisitos irreais para vagas afirmativas e a ausência de ambientes laborais preparados para acolher e desenvolver talentos diversos.

Os resultados revelam que, embora a maioria dos entrevistados tenha uma trajetória marcada por resiliência e qualificação, ainda enfrentam exclusão e discriminação em processos seletivos e no cotidiano profissional. A análise das entrevistas mostrou que a capacitação técnica é percebida como uma estratégia positiva, desde que esteja alinhada à realidade social e econômica da população trans, e que venha acompanhada de ações estruturais, como letramento organizacional, políticas de permanência e oportunidades reais de crescimento. Assim, os dados reforçam o que já foi apontado por Avelar *et al.* (2022): a escassez de pessoas trans no mundo do trabalho não é reflexo de desinteresse ou despreparo, mas de um sistema que ainda opera sob lógicas cisnormativas e excludentes.

A contribuição desta pesquisa reside na articulação entre teoria e prática, ao oferecer um diagnóstico sensível e fundamentado sobre os limites e as possibilidades da capacitação técnica como ferramenta de inclusão. Ao dar voz às experiências de pessoas trans, o estudo amplia o debate sobre empregabilidade e diversidade, propondo caminhos concretos para a construção de ambientes mais justos e equitativos. Além disso, ao sistematizar as percepções dos entrevistados sobre programas de qualificação, o trabalho oferece subsídios valiosos para gestores públicos, empresas e organizações da sociedade civil que desejam promover a inclusão de forma efetiva.

Contudo, reconhece-se que esta pesquisa possui limitações. A amostra reduzida e concentrada em determinados estados brasileiros não permite generalizações, e os dados, por serem qualitativos e baseados em relatos pessoais, refletem experiências singulares. Além disso, o estudo não acompanhou longitudinalmente os efeitos da capacitação técnica na trajetória profissional dos participantes. Para pesquisas futuras, recomenda-se a ampliação da amostra, a inclusão de recortes interseccionais (como raça, classe e deficiência), e a investigação dos impactos de programas de inclusão no médio e curto prazo. Também seria relevante explorar a perspectiva de empregadores e gestores de RH sobre a contratação e retenção de pessoas trans, a fim de construir pontes mais sólidas entre inclusão e transformação institucional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo. **Revista Direito FGV**, v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018.

ALVES, D.; FIGUEIREDO FILHO, D.; HENRIQUE, A. O poderoso NVivo: uma introdução a partir da análise de conteúdo. **Revista Política Hoje**, 2. ed., v. 24, p. 119-134. Recife: Programa de Pós-graduação em Ciência Política; Universidade Federal de Pernambuco, 2015.

AVELAR, R. B. de.; RODRIGUES GONÇALVES, J. V.; MENDES, A.; QUEIROZ, T. A. (Trans)gredindo preconceitos? : a escassez de travestis e transexuais no mundo do trabalho. **Historiæ**, v. 13, n. 1, p. 45–71, 2022. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/hist/article/view/12740>. Acesso em: 15 jul. 2025.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Salvador: Devires, 2017.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016**. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, n. 98, p. 44, 24 maio 2016. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf>. Acesso em: 17 jun. 2025.

GIL, A C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: GEN Atlas, 2019.

GONÇALVES, João Vitor Rodrigues. As barreiras sociais que afastam a população transexual na busca pela permanência no sistema educacional. In: CONGRESSO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO DA UEG, 5., 2018a, Pirenópolis. **Anais** [...]. Pirenópolis: Universidade Estadual de Goiás, 2018a. Disponível em: <https://www.anais.ueg.br/index.php/cepe/article/view/13310>. Acesso em: 15 jul. 2025.

GONÇALVES, J. V. R. Educação de jovens e adultos: o modelo do processo de ensino aprendizagem na unidade prisional de Jaraguá. **Ciclo Revista: Vivências em Ensino e Formação**, v. 3, n. 1, 2018b. Disponível em: <https://ifgoiano.emnuvens.com.br/ciclo/article/view/735>. Acesso em: 15 jul. 2025.

GONÇALVES, J. V. R. **Da esquina à escola: (re)inserção educacional de travestis e transexuais do programa Transcidadania**. 2023. 56p. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas) – Escola de Políticas Públicas e Governo, Fundação Getúlio Vargas, Brasília, 2023. Disponível em: <https://hdl.handle.net/10438/33788>. Acesso em: 15 jul. 2025.

GONÇALVES, J. V. R.; TRUJILLO, R. A. S. Da esquina ao escritório: uma análise da ausência de mulheres trans no mercado de trabalho formal em Goiás. **Pensamento Americano**, v. 13, n. 26, pág. 33–50, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21803/penamer.13.26.419>. Acesso em: 15 jul. 2025.

GONÇALVES, J. V. R.; FRONER, M. B.; MEIRA, L. A. 18 ANOS DE PROGRESSO: a construção do programa bolsa família com base em programas precursores. **Revista de Políticas Públicas**, v. 27, n. 1, p. 283–304, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.18764/2178-2865.v27n1.2023.17>. Acesso em: 15 jul. 2025.

GONÇALVES, J. V. R.; MEIRA, L. A.; VALADÃO, M. A. P.; TABAK, B. M.; ARAUJO, A. C. M. S. Incentivos fiscais do imposto sobre a renda como instrumento de política social redistributiva para a projeção econômica das famílias: uma revisão da literatura. **Economic Analysis of Law Review**, v. 13, n. 2, p. 337-363, 2022.

GOTARDI, F. M.; PEREIRA, M. A. M. dos S. B. **Inclusão da população trans na cidade de São Paulo e o Programa Transcidadania como política pública de apoio à empregabilidade**. [Dissertação de mestrado, Fundação Getúlio Vargas]. Repositório Institucional FGV. 2021.

IRIGARAY, H. A. R.; STOCKER, F.; MANCEBO, R. C. Gaslighting: A arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 63, n. 1, p. e2021–0277, 2022.

LICCIARDI, N. *et al.* A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes**, v. 14, p. 201–218, 2015.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 9. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2024.

PANIZA, M. D. R.; MORESCO, M. C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 3, p. e2021–0031, 2022.

PEDRA, C. B. *et al.* Políticas públicas para inserção social de travestis e transexuais: uma análise do programa “Transcidadania”. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 170-199, 2018.

PIZZI, R. C.; PEREIRA, C. Z.; RODRIGUES, M. S. Portas entreabertas: o mercado de trabalho sob a perspectiva de travestis e mulheres transexuais. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, Curitiba, v. 4, n. 1, p. 64-98, jun. 2017.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.

RODRIGUES GONÇALVES, J. V.; MEIRA, L. Public Policy for Trans People: Lessons from Brazil for Social Inclusion. **Development Policy Review**, v. 43, e70015, 2025. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/dpr.70015>. Acesso em: 15 jul. 2025.

RONDAS, L. de O.; MACHADO, L. R. de S. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. **Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 10, n. 1, p. 191–205, 2015.

SANTANA, C. R. F. **Inserção laboral de travestis e transexuais na cidade de São Paulo: o Programa TransCidadania**. [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo]. Repositório PUC-SP. 2017.

SANTOS, F. L.; FAJARDO, R. de C. Reflexões sobre a escolaridade e inserção de pessoas transgênero no mercado de trabalho. Araraquara: **Anais**. V Encontro de Iniciação Científica e Tecnológica – V Enict, 2020. 6 p.

SANTOS, K. M. de O.; SILVA, L. C. O. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. **Cadernos Pagu**, n. 62, 2021.

SILVA, A. V. da; LOPES, G. dos S.; BOMDESPACHO, L. de Q.; BORGES, M. R.; GOMES, M. A. Dimensão da desigualdade na abordagem sobre o treinamento e desenvolvimento: uma revisão integrativa. **Revista Multidisciplinar**, [S.l.], v. 24, n. 1, p. 162-171, set. 2020a.

SILVA, D. B. da; CASTRO, Luciana Angélica Matos de. **Inclusão e diversidade no mundo corporativo**. 2022. 23 f. TCC (Graduação) – Curso de Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos, Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza, São Carlos, 2022.

SILVA, Maria Aparecida da; LUPPI, Carla Gianna; VERAS, Maria Amélia de Sousa Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva** [online], v. 25, n. 5, p. 1723-1734, maio 2020b.

SOUZA, H. A., de; SILVA, G. R. de A. da; SILVA, R. L. da; SILVA, C. H. F. da. Pessoas transgêneras e o mundo do trabalho: desafios e reflexões sobre o compromisso ético e político da Psicologia. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, [S. l.], v. 23, n. 2, p. 175–188, 2020. DOI: 10.11606/issn.1981-0490.v23i2p175-188. Disponível em: <https://revistas.usp.br/cpst/article/view/165826>. Acesso em: 18 jun. 2025.

SOUZA, H. de A. **O desafio do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais**. [Dissertação de mestrado, Pontifícia Universidade Católica de Campinas]. Repositório PUC-Campinas. 2012.

SOUZA, H. de A.; BERNARDO, M. H. Transexualidade: as consequências do preconceito escolar para a vida profissional. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 8, n. 11, 2015.

APÊNDICE - “INSTRUMENTO DE PESQUISA”

Perguntas do Roteiro de Entrevista

1. Você pode se apresentar brevemente, considerando aspectos sobre sua vida acadêmica e profissional?
2. Como você avalia as condições de vida das pessoas trans em nosso país, considerando acesso à educação e ao trabalho?
3. Você pode indicar as instituições de ensino que frequentou, cursos que já realizou, áreas de especialização e outras vivências acadêmicas que tenha?
4. Na sua opinião, quais foram e ainda são os maiores desafios e barreiras enfrentadas na sua busca pelo acesso à educação?
5. Você pode indicar o nome ou segmento das empresas onde trabalhou, quais atividades desempenhou e outras vivências profissionais que possui?

6. Na sua opinião, quais foram as principais dificuldades que você enfrentou durante seu ingresso no mercado de trabalho e quais você enfrenta ainda hoje?
7. Você já participou de algum programa com foco em preparo técnico para posterior contratação? Caso não, você acredita que ofertar capacitações para contratação são uma boa alternativa para inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho?
8. Na sua opinião, hoje a oferta de ensino para preparo técnico e contratação de pessoas trans nas organizações brasileiras viria a enfrentar algum tipo de barreira?
9. Para você, quais são as principais iniciativas a serem adotadas para uma maior inclusão de pessoas trans no ambiente de trabalho?

Recebido em: 05/02/2025

Aceito em: 16/07/2025