

**CENTRO ESTADUAL DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICA PAULA  
SOUZA**  
**Etec PROFESSOR ADHEMAR BATISTA HEMÉRITAS**  
**Ensino Médio com Habilitação Técnica em Recursos Humanos**

**Ashley de Miranda Gavilan de Oliveira**  
**Eduardo Gomes de Carvalho**  
**Heloíza Oliveira Murcio**  
**Karine Vitória Feitosa da Silva**  
**Laís Rescia Alves Mapeli**

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO: Inserção de pessoas trans e  
travestis no mercado de trabalho no Brasil**

**São Paulo**  
**2025**

**Ashley de Miranda Gavilan de Oliveira**  
**Eduardo Gomes de Carvalho**  
**Heloíza Oliveira Murcio**  
**Karine Vitória Feitosa da Silva**  
**Laís Rescia Alves Mapeli**

**DIVERSIDADE E INCLUSÃO: Inserção de pessoas trans e  
travestis no mercado de trabalho no Brasil**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso Técnico em Recurso Humanos da Etec Professor Adhemar Batista Heméritas, orientado pelo Professor, Jonathan Alberto Felix Barbosa, como requisito parcial para obtenção do título de técnico em Recursos Humanos.

**São Paulo**  
**2025**

## RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) aborda a diversidade e inclusão com foco na inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho no Brasil. A pesquisa buscou compreender os principais desafios enfrentados por esse grupo e refletir sobre como empresas e políticas públicas podem contribuir para mudanças. O estudo teve abordagem qualitativa, utilizando livros, artigos acadêmicos e documentos oficiais como base.

Os resultados mostraram que a população trans e travesti sofre exclusão social desde cedo, passando pela rejeição familiar e pelo abandono escolar, o que dificulta o acesso a empregos formais. Entre as barreiras mais comuns estão o desrespeito ao nome social, restrições no uso de banheiros, a dificuldade de permanecer em empresas durante a transição de gênero e a ausência de políticas públicas eficazes, que somada à falta de acessibilidade reforça o ciclo de exclusão dessa população.

Por outro lado, iniciativas como a plataforma TransEmpregos e projetos criados por movimentos sociais demonstram que a inclusão é possível. Além disso, o papel da liderança é essencial para promover mudanças culturais dentro das empresas, garantindo que a avaliação profissional seja feita pelas competências e não pela identidade de gênero.

Essas informações nos mostram que a inserção de pessoas trans e travestis no mercado formal de trabalho é um direito humano fundamental e deve ser promovida tanto pelo poder público quanto pelas organizações e pela sociedade em geral, visando romper o ciclo de exclusão e assegurar cidadania plena.

**Palavras-chave:** Diversidade; Inclusão; Trans; Travestis; Mercado de trabalho.

## SUMÁRIO

### Sumário

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	6
<b>1.DIVERSIDADE, IDENTIDADE DE GÊNERO E A REALIDADE TRANS</b> .....	7
1.1 O que é Diversidade e Inclusão?.....	7
1.2 Quem São as Pessoas Trans e Travestis? .....	8
1.3 A Exclusão Social da População Trans e travesti .....	9
<b>2. DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO</b> .....	11
2.1 O que é diversidade e inclusão no ambiente de trabalho? .....	11
2.2 Barreiras enfrentadas por pessoas trans e travestis nas empresas .....	12
2.3 A inclusão como compromisso coletivo.....	14
<b>3. CAMINHOS PARA A INCLUSÃO E A EQUIDADE PROFISSIONAL</b> .....	15
3.1 A importância de políticas de inclusão e ações afirmativas .....	15
3.2 O papel da liderança nas mudanças culturais.....	16
3.3 A inclusão no mercado de trabalho como direito e estratégia .....	18
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	20
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	21
<b>ANEXO A</b> .....	24
<b>ANEXO B</b> .....	26



## INTRODUÇÃO

A diversidade e a inclusão têm ganhado destaque nas discussões sobre responsabilidade social e justiça dentro do mundo corporativo. Entre os grupos historicamente marginalizados, pessoas trans e travestis enfrentam desafios diariamente na luta por um lugar na sociedade. Essa marginalização não se limita a ações sociais e também se encontra dentro do ambiente de trabalho, ela ultrapassa fronteiras institucionais e está enraizada na estrutura social, reforçando desigualdades e negando o pleno exercício da cidadania. Nesse contexto, como as organizações podem contribuir para a inclusão real de pessoas trans e travestis na sociedade?

Diante desse cenário, esta pesquisa tem como objetivo compreender os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis e analisar a existência e a efetividade de programas de diversidade e inclusão implementados por empresas e organizações. Ao observar a falta de representatividade e inclusão nas empresas, bem como a escassez de processos seletivos mais acolhedores e diversos, considera-se a necessidade de uma pesquisa com ênfase na compreensão dos desafios e a inclusão de pessoas trans e travestis.

Sendo assim, esta pesquisa visa identificar empresas e processos seletivos que pratiquem essa inclusão, potencializando e viabilizando políticas de inclusão já existentes, garantindo a igualdade no mercado de trabalho em relação a pessoas cisgênero, apresentando propostas de melhoria para empresas não praticantes de métodos inclusivos.

O estudo parte do reconhecimento da identidade de gênero como um direito humano fundamental, a pesquisa refere-se a uma abordagem qualitativa e será embasada em livros sobre a comunidade LGBTQIAPN+, de James Dawson, Caê Vasconcelos, Amara Moira, Márcia Rocha, João W. Nery e Tarso Brant. A partir dessas narrativas, também serão utilizados artigos acadêmicos (disponíveis no Scielo e Google Acadêmico), repositórios de universidades e documentos oficiais, como cartilhas, relatórios e dados estatísticos de órgãos governamentais, para análise e coleta de dados, tendo como público-alvo pessoas trans e travestis, com o objetivo de compreender a realidade atual e propor soluções possíveis. A valorização e o acolhimento de pessoas trans e travestis não deve se limitar a uma perspectiva ética, mas precisa também considerar que a competência profissional deve ser avaliada com base em habilidades, experiências e qualificações — e nunca condicionada à identidade de gênero.

## **1.DIVERSIDADE, IDENTIDADE DE GÊNERO E A REALIDADE TRANS**

### **1.1 O que é Diversidade e Inclusão?**

A diversidade está presente em todos os espaços da sociedade. No sentido mais simples, diversidade significa a existência de diferenças entre as pessoas. Essas diferenças estão diretamente ligadas a etnia, raça, gênero, orientação sexual, classe social, religião entre outros. Segundo Gomes (2012), vivemos em uma sociedade marcada por uma grande heterogeneidade, ou seja, uma mistura de identidades, culturas e modos de vida.

De acordo com Gomes (2012) nos últimos tempos, falar sobre a diversidade e das desigualdades tem ganhado mais atenção em conversas sobre sociedade, Abramowicz, Rodrigues e Cruz (2011 apud GOMES, 2012) afirmam que a diversidade está ligada às diversas culturas e diferenças existentes no mundo atual, e que essa discussão vai contra a antiga ideia enraizada de que todos deveriam se encaixar num padrão social.

Segundo Santos & Patrocínio (2022), diversidade e inclusão possuem significados distintos, embora estejam conectadas e frequentemente relacionadas em discursos sociais. Diversidade é quando nos referimos a presença de pessoas de diferentes características em um grupo, já a inclusão visa garantir que essas mesmas pessoas não sejam excluídas de decisões, oportunidades e dos espaços de fala e liderança. Como lembram de Oliveira, et al.(2024), a inclusão é o passo seguinte à diversidade. Ela busca não só reconhecer as diferenças, mas também valorizar e integrar essas diferenças de forma igualitária e respeitosa.

A inclusão diz respeito ao modo como essas diferenças são acolhidas nos espaços sociais. Incluir significa garantir que todas as pessoas, independentemente das suas características, tenham o direito de participar ativamente da vida na sociedade, com igualdade de oportunidades (FREIRE, 2008). É visível que nem todas as pessoas têm as mesmas oportunidades ou um espaço seguro de representatividade dentro da sociedade, principalmente quando tratamos de grupos sociais minorizados, por isso, a inclusão tem como objetivo principal criar condições justas para que todos possam ser inseridos e respeitados em diferentes âmbitos sociais.

## 1.2 Quem São as Pessoas Trans e Travestis?

Quando falamos sobre identidade gênero, é fundamental entender as definições e diferenças entre os principais termos utilizados. Segundo o Brasil (2016, apud SILVA et al., 2020) aponta que a identidade de gênero diz respeito à forma como uma pessoa se reconhece, como homem, mulher, ambos, nenhum, o que não necessariamente está ligado ao sexo atribuído no nascimento. O conceito evoluiu para abranger ideias que seguem algo fora do binarismo, que se refere a ideia de que existem apenas dois gêneros distintos (masculino e feminino), ampliando a compreensão sobre o que significa ser uma pessoa dentro da sociedade (MOLEIRO; PINTO, 2018, apud SILVA, 2020).

Na sigla LGBTQIAPN+, a letra T refere-se a pessoas transgênero e travestis, Dawson (2014) explica que “transgênero” é um termo amplo para pessoas que transitam entre gêneros ou que não se identificam com o gênero designado ao nascimento. Dentro dessa categoria, existem outras identidades, como a pessoa transexual, que sente que nasceu no gênero “errado” e pode buscar, ou não, procedimentos médicos como hormonização ou cirurgia de redesignação sexual. Já a “travesti”, refere-se a uma pessoa que se identifica com o gênero feminino ou nenhum gênero (ainda que tenha nascido com genitália masculina) e adota expressões desse mesmo gênero, sem necessariamente desejar uma transição hormonal ou cirúrgica completa. Dawson (2014) também explica o termo cisgênero, que é usado para se referir às pessoas cuja identidade de gênero está de acordo com o sexo atribuído no nascimento e se identificam com os mesmos. Isso elimina a ideia de que pessoas cis são “normais” e as demais não, reforçando o princípio da equidade e do respeito à diversidade.

Como abordado por Vasconcelos (2021). É importante reconhecer que todas essas identidades são válidas e que os rótulos só devem ser usados como ferramentas de autoconhecimento e afirmação pessoal, nunca como forma de exclusão ou julgamento.

É reconhecido que a temática abordada está profundamente conectada a outras questões estruturais como o racismo, machismo e outras questões que também impactam diretamente a vivência das pessoas trans e travestis no contexto profissional. No entanto, dentro dos limites propostos, este trabalho opta por não aprofundar essas interseccionalidades, focando na inserção de pessoas trans e travestis de forma geral. Essa escolha visa manter a coerência e viabilidade do estudo dentro dos limites do tempo e espaço disponíveis, sem ignorar a relevância dessas outras dimensões.

### **1.3 A Exclusão Social da População Trans e travesti**

De acordo com a Secretaria da Justiça e Cidadania do Estado de São Paulo (2020), a transfobia pode ser definida como o preconceito e a discriminação voltados às pessoas trans e travestis em razão de sua identidade de gênero. Esse preconceito pode se manifestar de diversas formas, como o desprezo, a hostilidade e a ideia de superioridade das identidades cisgênero em relação às identidades trans e travestis.

De acordo com Sawaia (2008, apud SILVA; DE SOUZA, 2019), a exclusão social pode ser compreendida como um processo complexo, que não se limita à ausência de recursos materiais, mas envolve também a negação de direitos, de participação cidadã e de reconhecimento identitário. Como apontam Silva e de Souza (2019), a exclusão social afeta dimensões políticas, econômicas e culturais, reproduzindo desigualdades que marginalizam determinados grupos sociais. Nesse sentido, no caso da população trans e travesti, a exclusão social é ainda mais acentuada, pois atravessa diferentes dimensões da vida, desde a família até a escola e o mercado de trabalho.

Um dos primeiros espaços em que essa exclusão se manifesta é a própria família, muitas pessoas trans e travestis vivenciam rejeição dentro do lar, seja por meio de violências psicológicas e físicas ou pela expulsão precoce de casa (DA SILVA; DE LUNA, 2019). Essa ruptura tem impactos profundos, já que, como afirmam da Silva e de Luna (2019), a ausência de acolhimento familiar retira desses indivíduos o suporte emocional e financeiro necessário para seu desenvolvimento e inclusão social.

A exclusão também se faz presente no ambiente escolar. Como observado por Xavier e Vianna (2023), a escola, em vez de atuar como espaço de aprendizado e socialização, muitas vezes reproduz a transfobia, submetendo estudantes trans e travestis a episódios de discriminação e violência simbólica. Cerca de 82% das mulheres trans e travestis abandonam o ensino médio entre os 14 e 18 anos em razão do preconceito escolar aliado à falta de apoio familiar. Esse abandono precoce compromete a possibilidade de ascensão social e limita o acesso a melhores oportunidades no mercado de trabalho (SILVA; DE SOUZA, 2019).

As consequências dessa exclusão tornam-se evidentes na vida adulta, especialmente no acesso ao emprego. Assim, como afirmam Silva e de Souza (2019), a exclusão social é reforçada por um sistema que mantém essas pessoas à margem, negando-lhes autonomia e condições dignas de vida.

Um exemplo dessa realidade foi relatado pela deputada federal Erika Hilton, do PSOL-SP (Partido Socialismo e Liberdade) em entrevista à CNN Brasil (Cable News Network, 2023). A parlamentar contou que, ao solicitar um visto diplomático para os Estados Unidos, sua identidade de gênero foi alterada sem sua autorização. Esse caso demonstra que a transfobia não se restringe ao contexto social e organizacional brasileiro, estando também presente em processos oficiais e burocráticos.

Segundo dados da ONU Brasil (Organização das Nações Unidas, 2020), cerca de 80% das pessoas trans e travestis já sofreram comentários ofensivos, muitas vezes vindos de familiares e amigos próximos. Por trás desse número, existem vidas marcadas por rejeição e solidão, adolescentes que deixam de frequentar a escola e pessoas que perdem empregos e oportunidades simplesmente por serem quem são, 74,2% afirmaram ter sofrido assédio verbal e 56,5% relataram agressões físicas. Esses números revelam a vulnerabilidade social vivida por essa população.

Ainda de acordo com a pesquisa, 73,4% das pessoas trans e travestis entrevistadas não estavam estudando no momento, e apenas 16,5% haviam concluído o ensino superior. Esses dados reforçam as barreiras estruturais que limitam as oportunidades dessa comunidade no Brasil, evidenciando a importância de políticas públicas que garantam direitos, oportunidades e respeito à diversidade.

Portanto, a exclusão social da população trans e travesti não deve ser entendida como fruto de escolhas individuais, mas como consequência de um processo histórico e estrutural de marginalização. Conforme Silva e de Souza (2019), a rejeição familiar, o abandono escolar e a exclusão no mercado de trabalho formam um ciclo de exclusão que precisa ser rompido. Para tanto, ainda como defendem Silva e de Souza (2019), é fundamental a criação de políticas públicas efetivas, ações afirmativas e estratégias de inclusão que assegurem a dignidade e a cidadania da população trans e travesti.

Além dos dados apresentados, é fundamental considerar os relatos de pessoas trans e travestis extraídos do livro de Vasconcelos (2021), que vivenciam diariamente situações de preconceito e exclusão. Esses relatos ajudam a compreender de forma mais profunda os desafios e impactos emocionais e sociais da transfobia, indo além dos números e estatísticas. Para preservar a integridade do texto principal e dar maior visibilidade a essas experiências, alguns desses relatos foram reunidos no **Anexo A** deste trabalho, de modo a oferecer ao leitor uma visão mais próxima da realidade enfrentada por essa população.

## 2. DIVERSIDADE E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

### 2.1 O que é diversidade e inclusão no ambiente de trabalho?

Nos últimos tempos, o conceito de D&I (Diversidade e inclusão) vêm sendo cada vez mais abordados dentro do mercado de trabalho brasileiro, mas apesar de ser uma pauta frequentemente citada, muitas empresas não dão relevância correta nem aplicam de fato esses conceitos dentro de suas organizações. De acordo com Silva, Leno F. et al. (2000), A diversidade é um pilar que deve ser adquirido nas organizações, e é fundamental que elas assumam a responsabilidade de valorizar as diferenças, e assim, construindo um ambiente mais acolhedor e inclusivo.

”Por seu significado abrangente, a diversidade é uma meta a ser buscada e praticada coletivamente por cidadãos, instituições, governos e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada. As empresas, como partícipes desse processo, devem assumir tarefas específicas de valorização da diversidade, relacionadas aos papéis que desempenham na vida das coletividades.” (Silva, Leno F. et al., 2000, p.11)

Diversidade, no contexto profissional, significa ter um ambiente onde diferentes pessoas, com diferentes histórias, vivências e identidades, possam trabalhar juntas de forma respeitosa e igualitária. Um local de trabalho diverso é aquele onde essas diferenças são valorizadas, e não escondidas ou ignoradas.

A diversidade traz muitos benefícios para as empresas. De acordo com de Oliveira, et al. (2024), equipes diversas costumam ser mais criativas, produtivas e inovadoras. Isso porque pessoas com experiências diferentes enxergam os problemas de formas diferentes, o que aumenta as chances de encontrar soluções eficazes. Além disso, empresas que valorizam a diversidade costumam ter uma imagem mais positiva diante da sociedade, o que atrai consumidores e talentos.

“De todo modo, a importância do tema diversidade e inclusão dentro das empresas é visto como uma essência que irá despertar condições melhores para o desenvolvimento das atividades diárias, e permitir que todos, sem exceção, seja por medo ou falta de oportunidade, possam ter acesso ao mercado de trabalho. Além disso, o retorno positivo nos resultados da empresa será nitidamente visível, pois onde se trabalha com respeito, empatia e equidade as chances de erros são extremamente menores.” (LUZ; ALVES, 2023, p.6.).

A diversidade e a inclusão não devem ser tratadas unicamente como políticas ou simples metas a serem cumpridas, mas sim como valores fundamentais que impulsionam e fortalecem o crescimento coletivo. De acordo com Luz e Alves (2023), quando uma organização valoriza e reconhece as diferenças, ela constrói um ambiente mais justo e acolhedor para todos.

Promover um ambiente inclusivo não é apenas abrir portas, mas sim garantir que todas as pessoas se sintam verdadeiramente pertencentes, com local de fala e oportunidades reais de crescimento. Isso exige o compromisso de uma liderança que escute, acolha as diferentes realidades de seus colaboradores, rompendo as práticas excludentes e os preconceitos enraizados na cultura empresarial.

Além disso, a diversidade não é um favor, e sim uma necessidade estratégica e humana. É por meio dela que é possível construir espaços acolhedores, mais inteligentes e, sobretudo, mais humanizados. Incluir é transformar o ambiente de trabalho em um reflexo real da sociedade, onde somos todos indivíduos plurais. (LUZ; ALVES, 2023).

A construção de um ambiente inclusivo nas organizações vai muito mais além da contratação de pessoas diversas. Ela é um processo que deve ocorrer de forma contínua e que depende de ações concretas e de uma liderança comprometida com a transformação. Neste contexto os líderes são peças-chave, já que tem o poder de influenciar o clima organizacional. Segundo Costa, et.al (2022), as ações afirmativas e os programas de sensibilização no ambiente de trabalho são essenciais para desconstruir estigmas e promover relações mais saudáveis entre as equipes. Sendo assim isso mostra que a inclusão não ocorre de forma espontânea, ela precisa ser discutida, planejada e incentivada todos os dias, seja por meio de treinamentos, palestras sobre diversidade e inclusão, e atitudes de respeito.

Portanto, quando os líderes assumem essas responsabilidades, o ambiente corporativo se torna mais acolhedor para todas as pessoas, especialmente para os grupos historicamente minorizados. Através de Costa, et.al (2022), é possível perceber que esses ambientes favorecem o bem-estar e aumentam a motivação dos colaboradores, sendo assim permitindo que todos possam crescer profissionalmente com igualdade de condições.

## **2.2 Barreiras enfrentadas por pessoas trans e travestis nas empresas**

As pessoas trans e travestis enfrentam diversas barreiras para ingressar e permanecer no mercado de trabalho formal. Segundo Andrade (2012, apud ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018), a maioria das políticas públicas voltadas a essa população ainda se concentra na prevenção de doenças e no combate à

exploração sexual, deixando de lado políticas de inclusão no ambiente profissional. Essa lacuna reflete-se no cotidiano das empresas, que muitas vezes não estão preparadas para lidar com a diversidade de gênero.

Uma das principais barreiras está no acesso ao emprego. Muitas pessoas trans e travestis são rejeitadas já na fase de recrutamento e seleção, nem sempre por falta de qualificação, mas simplesmente por sua identidade de gênero. Além disso, quando uma pessoa trans já empregada inicia sua transição, ela corre o risco de ser demitida, algo que não acontece com pessoas cisgênero nas mesmas condições (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). Outra barreira recorrente dentro das empresas é a restrição ao uso de banheiros de acordo com a identidade de gênero, o que gera constrangimento e exclusão. O desrespeito ao nome social também se apresenta como obstáculo. Segundo o Brasil (2016), o Decreto nº 8.727 garante o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero, mas muitas empresas ainda não cumprem essa norma, reforçando práticas discriminatórias.

A escolaridade também impacta diretamente a inserção no mercado de trabalho. Muitas pessoas trans e travestis abandonam a escola em razão de violências, preconceito e zombarias sofridas no ambiente escolar. Como a maioria das empresas exige, no mínimo, o Ensino Médio completo, esse fator se torna mais uma barreira para a entrada no mercado formal (DE LUCENA; SANTOS, 2019). A transfobia estrutural, aliada à falta de políticas públicas eficazes e à baixa escolarização, contribui para que grande parte dessa população viva à margem da sociedade. De acordo com Reis (2019), dados da ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) mostram que aproximadamente 90% das travestis e mulheres trans estão na prostituição como única forma de sobrevivência, não por escolha, mas por falta de oportunidades formais. Mesmo quando conseguem uma vaga, muitas pessoas trans e travestis enfrentam humilhações, preconceitos e falta de acolhimento dentro do ambiente corporativo. Isso leva à desistência ou até à demissão forçada, reforçando o ciclo de exclusão, não conseguindo ingressar com facilidade e, quando ingressam, muitas vezes não permanecem. Essas práticas discriminatórias, presentes nos processos de contratação, promoção, treinamento e demissão, prejudicam tanto a sociedade quanto as próprias organizações, que deixam de aproveitar o potencial profissional dessas pessoas (SILVA; LENO et al., 2000). Esse cenário é reforçado pelos relatos presentes no **Anexo B** deste trabalho, nos quais pessoas trans descrevem, em primeira pessoa, as dificuldades de serem respeitadas em seus ambientes de trabalho, evidenciando como a exclusão não está apenas nos números, mas também na vivência cotidiana.

A transfobia, portanto, não se manifesta apenas em agressões diretas, mas também em um sistema estrutural de exclusão dentro das empresas, que limita o acesso ao trabalho digno e formal. Para mudar esse cenário, é necessário implementar ações afirmativas reais, como programas de capacitação profissional, criação de vagas exclusivas, acolhimento psicológico e garantia de ambientes de trabalho seguros e respeitosos. Assim, será possível construir empresas inclusivas, socialmente responsáveis e capazes de valorizar cada indivíduo para além de padrões normativos (DE LUCENA; SANTOS, 2019).

### **2.3 A inclusão como compromisso coletivo**

A inclusão das pessoas trans e travestis não pode ser compreendida como responsabilidade isolada do Estado ou das próprias pessoas trans. Segundo Silva e de Souza (2019), a exclusão social associada às questões de gênero é um fenômeno estrutural e multifacetado, que se manifesta em diversos espaços de convivência. Dessa forma, a inclusão deve ser entendida como um compromisso coletivo, que envolve tanto políticas públicas quanto a atuação das organizações sociais, empresas, instituições de ensino e da própria sociedade civil.

No Brasil, algumas iniciativas já demonstram o impacto positivo dessa atuação conjunta. De acordo com Silva e de Souza (2019), campanhas e fóruns de debate sobre diversidade revelam que a promoção da inclusão vai além do cumprimento de normas legais, trata-se de garantir dignidade e respeito em todos os níveis das relações sociais. O compromisso coletivo surge, portanto, como um chamado para que empregadores, gestores e colegas de trabalho assumam papel ativo na construção de ambientes livres de preconceito.

A participação de movimentos sociais e organizações não governamentais também reforça esse compromisso. Iniciativas como a TransEmpregos e o EducaTrans, além de casas de acolhimento como a CasAmor LGBT, mostram que a inclusão não é apenas uma pauta institucional, mas uma ação que precisa ser sustentada por toda a sociedade (SILVA; DE SOUZA, 2019). Essas iniciativas demonstram que, quando diferentes setores se mobilizam, é possível abrir portas para a capacitação profissional e a inserção digna no mercado de trabalho.

Tratar a inclusão como compromisso coletivo significa reconhecer que a cidadania plena das pessoas trans e travestis não pode depender apenas de decretos ou projetos de lei. Para Silva e de Souza (2019), muitas das políticas implementadas garantem apenas direitos mínimos, não assegurando uma

inclusão efetiva. Por isso, é fundamental que empresas, escolas, governos, famílias e indivíduos atuem em conjunto, promovendo o reconhecimento da identidade de gênero em todos os espaços sociais.

Somente com essa corresponsabilidade será possível avançar em direção a uma sociedade verdadeiramente inclusiva. Como destacam Silva e de Souza (2019), a inclusão, quando tratada como compromisso coletivo, fortalece não apenas as pessoas trans e travestis, mas o tecido social como um todo, promovendo diversidade, equidade e justiça.

### **3. CAMINHOS PARA A INCLUSÃO E A EQUIDADE PROFISSIONAL**

#### **3.1 A importância de políticas de inclusão e ações afirmativas**

A Assembleia Legislativa de Sergipe (2018) diz que, políticas públicas correspondem a ações e programas desenvolvidos pelo Estado com a finalidade de efetivar os direitos previstos na Constituição Federal e em legislações específicas, buscando garantir o bem-estar da população. Já as ações afirmativas podem ser compreendidas como um conjunto de medidas voltadas a destinar recursos e oportunidades para grupos discriminados, visando reduzir desigualdades sociais. Como exemplo, destaca-se o Decreto nº 55.588/2010, que assegurou às pessoas trans e travestis o direito ao tratamento nominal nos órgãos públicos estaduais, reafirmando o princípio da dignidade da pessoa humana e a importância do respeito à identidade de gênero (São Paulo, 2010).

Trazendo essa ideia de políticas públicas e ações afirmativas para a realidade de pessoas trans e travestis no Brasil, é notável a necessidade de tais ações, de acordo com a RedeTrans (apud SILVA; DE SOUZA, 2019) 90% das pessoas trans e travestis do estado de Sergipe estão fora do mercado de trabalho, o que só reforça o reflexo da exclusão dessas pessoas nas empresas, sendo assim se tornando necessária a inclusão dessas pessoas.

Através disso, plataformas online surgiram, com o intuito de oferecer vagas de emprego voltadas a pessoas trans e travestis que buscam uma oportunidade de emprego formal, entre as plataformas as que mais se destacam, a TransEmpregos, criada em 2013 que armazena currículos de pessoas trans e travestis e oferece vagas de empregos em empresas parceiras como Carrefour, Sodexo, SKY, Uber e várias outras. Segundo Moira, et. al (2022), a TransEmpregos surgiu a partir da percepção de que havia uma grande

invisibilidade das pessoas trans no mercado profissional e que muitas vezes a única alternativa era a prostituição ou empregos informais. A plataforma, portanto, não apenas conecta candidatos a empresas, mas também contribui para conscientizar organizações sobre a importância da inclusão, fortalecendo práticas de diversidade e ampliando a visibilidade e o reconhecimento profissional de pessoas trans e travestis. Outra plataforma chamada Transserviços criada em 2016 por militantes LGBT divulga trabalhos oferecidos por profissionais trans e travestis (SILVA; DE SOUZA, 2019).

Trazendo isso para o âmbito da política, o Estado de São Paulo tem tido iniciativas legislativas e administrativas que buscam consolidar políticas públicas para garantia de direitos de pessoas LGBTI+. Um exemplo disso é a proposta de lei nº 647/2025 do deputado Estadual de São Paulo Guilherme Cortez do PSOL, que propõem a criação do Sistema de Levantamento de Dados da População LGBTI+ e do Observatório de Direitos das Pessoas LGBTI+, que visam coletar, analisar e divulgar informações para subsidiar políticas mais eficazes e participativas, já que infelizmente o governo não levanta dados oficiais sobre essa população (Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2025).

Considerando a realidade vivenciada por pessoas trans e travestis, percebe-se que as políticas públicas ainda são insuficientes, pois se concentram principalmente em aspectos mínimos, como o respeito ao nome social, sem garantir uma inclusão social efetiva. Conforme apontam Silva e de Souza (2019), a escassez de políticas públicas e programas governamentais faz com que organizações não governamentais assumam papel central na luta por direitos que cotidianamente são negados a esses sujeitos. Essa constatação reforça a importância de ações afirmativas e políticas de inclusão que ultrapassem a garantia formal e alcancem transformações reais no mercado de trabalho, na educação e no acesso à cidadania plena. Portanto, mais do que reparar desigualdades históricas, tais medidas constituem instrumentos fundamentais para combater a exclusão estrutural e assegurar às pessoas trans e travestis o pleno exercício de seus direitos como cidadãos.

### **3.2 O papel da liderança nas mudanças culturais**

A liderança exerce um papel central na transformação da cultura organizacional e na construção de um clima organizacional saudável. O clima organizacional pode ser compreendido como a percepção dos colaboradores sobre normas, valores e práticas da empresa, bem como o impacto dessas práticas no dia a dia. Líderes comprometidos com a diversidade e inclusão influenciam diretamente a maneira como os colaboradores percebem o ambiente

de trabalho, promovendo respeito, engajamento e pertencimento (DE OLIVEIRA, et al., 2024).

Os líderes atuam como agentes de mudança cultural, sendo responsáveis por moldar atitudes, comportamentos e valores dentro da organização. A implementação de práticas inclusivas, como treinamentos de conscientização sobre diversidade, escuta ativa e políticas de acolhimento, contribui para a construção de uma cultura organizacional mais justa e equitativa. Essas ações promovem um clima mais positivo e alteram normas e práticas enraizadas, transformando a cultura corporativa ao longo do tempo (LUZ; ALVES, 2023).

Entre as ações que evidenciam o impacto da liderança na mudança cultural e no clima organizacional destacam-se:

Garantia do uso do nome social e respeito à identidade de gênero, conforme legislação vigente (BRASIL, 2016), treinamentos contínuos para sensibilizar equipes sobre diversidade e inclusão (COSTA et al., 2022), programas de mentoria e suporte psicológico, favorecendo a permanência e o desenvolvimento de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho (VASCONCELOS, 2021) e avaliação de desempenho baseada em competências e experiências, sem discriminação por identidade de gênero (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

Essas iniciativas vão além do cumprimento de normas: elas promovem mudanças estruturais na cultura organizacional, tornando a diversidade um valor central e a inclusão uma prática constante. Líderes que assumem responsabilidade ativa nesse processo contribuem para que a equidade e o respeito se tornem parte do cotidiano da empresa, fortalecendo o clima organizacional e aumentando motivação, engajamento e bem-estar dos colaboradores (COSTA, et.al, 2022).

Além disso, a liderança influencia a percepção de justiça e pertencimento entre os colaboradores. Um clima organizacional positivo favorece colaboração, inovação e criatividade, enquanto ambientes hostis reforçam exclusão e a transfobia estrutural (SILVA; DE SOUZA, 2019). Nesse contexto, os líderes funcionam como mediadores entre políticas institucionais e práticas diárias, assegurando que as ações de diversidade e inclusão sejam efetivamente vividas e não apenas formalidades (LUZ; ALVES, 2023).

Portanto, compreender o papel da liderança na transformação cultural é essencial para promover inclusão efetiva. Líderes que se comprometem com a

mudança cultural e com a construção de um clima organizacional positivo contribuem diretamente para organizações mais justas, equitativas, nas quais a diversidade é valorizada e incorporada como recurso estratégico e humano (LUZ; ALVES, 2023; VASCONCELOS, 2021).

### **3.3 A inclusão no mercado de trabalho como direito e estratégia**

A inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho precisa ser vista, antes de tudo, como um direito humano. A Constituição Federal, por meio dos princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, garante que todos tenham as mesmas oportunidades (BRASIL, 1988, art. 1º, III; BRASIL, 1988, art. 5º, caput). Nesse contexto, o Decreto nº 8.727/2016 reforça essa proteção ao assegurar o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero no âmbito da administração pública federal. É importante entender que essas iniciativas não devem ser vistas como um favor que as empresas fazem, mas sim como uma estratégia necessária para o crescimento das organizações.

Do mesmo modo, Luz e Alves (2023) defendem que a valorização da diversidade e da inclusão tem impacto direto no clima organizacional. Isso significa que, quando as empresas respeitam as diferenças e criam um ambiente acolhedor, os conflitos diminuem e a motivação dos trabalhadores aumenta. Ou seja, a inclusão de pessoas trans, travestis não traz benefícios apenas para quem está sendo incluído, mas também melhora o ambiente de trabalho como um todo, tornando-o mais saudável e produtivo.

A inserção não se resume apenas a contratar pessoas trans e travestis, mas também envolve a permanência, desenvolvimento e avanço profissional. Costa, et.al (2021) apontam que programas de sensibilização e treinamentos contínuos são essenciais para diminuir o preconceito e fortalecer uma cultura de equidade. Vasconcelos (2021) acrescenta que a liderança exerce um papel fundamental nesse processo, uma vez que gestores comprometidos agem como agentes de transformação cultural, promovendo ambientes mais justos e democráticos.

Portanto, quando as empresas adotam práticas inclusivas, elas não apenas fortalecem sua reputação, mas também ampliam sua capacidade de inovação e formam equipes mais engajadas e motivadas. A diversidade, nesse sentido, deixa de ser apenas uma ação pontual e passa a se consolidar como um princípio essencial, capaz de transformar a cultura organizacional. Mais do que atender a uma exigência legal, incluir pessoas trans e travestis no mercado de trabalho significa reconhecer seu valor, garantir seus direitos e construir

ambientes realmente justos, democráticos e abertos a novas perspectivas. (LUZ; ALVES, 2023).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante de todas as questões apresentadas ao longo deste trabalho, cabe refletir: é possível que, nos dias atuais, a inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho aconteça de forma justa e efetiva? A análise realizada mostra que ainda existem inúmeras barreiras, desde a exclusão escolar até a falta de políticas públicas consistentes que dificultam esse processo, entretanto também mostra que iniciativas coletivas e políticas inclusivas já estão em andamento a fim de fazer com que essas pessoas possam se sentir incluídas em meio a sociedade e mostrem caminhos possíveis de transformação.

A marginalização dessa população reforça a necessidade de políticas mais efetivas e as experiências relatadas demonstram que quando o investimento real em diversidade, é desenvolvido, os resultados são positivos para todos. Como defendem Luz e Alves (2023), a inclusão deve ser tratada como valor estratégico e humano. Isso nos leva a reconhecer que a luta por equidade é contínua e exige atenção constante e depende da mobilização de diferentes atores sociais.

Assim, refletir sobre a inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho é também refletir sobre o tipo de sociedade que desejamos construir, uma sociedade que não apenas aceite diferenças, mas que as valorize como parte essencial de sua estrutura. Nesse sentido, essa inserção permanece como um desafio não concluído mas ao mesmo tempo, uma possibilidade em aberto, onde a efetivação depende do compromisso coletivo de um todo, em romper barreiras históricas e transformar realidades.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. **Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?**. Revista Direito GV, v. 14, p. 303-333, 2018. Acesso em: Agosto de 2025.
- MOIRA, Amara et al. **Vidas trans: a luta de transgêneros brasileiros em busca de seu espaço social**. Astral Cultural, 2022.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE SÃO PAULO. Projeto de Lei nº 647/2025. **Dispõe sobre a instituição do “Sistema de Levantamento de Dados da População LGBTI+ Paulista” e a criação do “Observatório de Direitos das Pessoas LGBTI+”**. São Paulo, 2025. Disponível em: <http://sempapel.al.sp.gov.br/autenticidade>. Acesso em: Setembro de 2025.
- ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DE SERGIPE. **Políticas públicas: o que são e para que existem**. 2018. Disponível em: <https://al.se.leg.br/politicas-publicas-o-que-sao-e-para-que-existem/>. Acesso em: 18 set. 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Acesso em: setembro de 2025.
- BRASIL. Lei nº8.727, de 28 de abril de 2016. **Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional**. 2016. Acesso em: Agosto de 2025
- COSTA, Nara Baêta da et al. Impacto do Treinamento " **Liderança Inclusiva**" nas Crenças e Atitudes de Gestores em Relação a Trabalhadores com Deficiência. Revista Psicologia Organizações e Trabalho, v. 22, n. 4, p. 2289-2297, 2022. Acesso em: julho de 2025
- DAWSON, James. **Este livro é gay: E hétero, e bi, e trans**. WWF Martins Fontes, 2015.
- DA SILVA, Antônio Sidney; DE LUNA, Moisés Saraiva. **Travestis e transexuais e sua inserção no mercado formal de trabalho**. Cadernos de Gênero e Tecnologia, v. 12, n. 39, p. 303-318, 2019. Acesso em: Setembro de 2025
- DE LUCENA, Suênio Campos; SANTOS, Cristiano Vileno Conceição. **Diversidade e mercado de trabalho no Brasil**. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, v. 2, n. 2, 2019. Acesso em: Agosto de 2025
- DE OLIVEIRA CICHOVES, Cidinei et al. **A visão sistêmica como impulsionadora das políticas de diversidade e inclusão nas organizações**. Boletim de Conjuntura (BOCA), v. 19, n. 55, p. 60-80, 2024. Acesso em: Junho de 2025

FREIRE, Sofia. **Um olhar sobre a inclusão**. Revista de Educação, 2008. Acesso em: Junho de 2025

GOMES, Nilma Lino. **Desigualdades e diversidade na educação**. Educação & Sociedade, v. 33, p. 687-693, 2012. Acesso em: Agosto de 2025

CNN BRASIL (Cabe News Network). Erika Hilton sobre gênero alterado em visto dos EUA: **“Fui pega de surpresa”**. CNN Brasil, 2025. Disponível em: CNN Brasil. Acesso em: 18 de agosto de 2025.

LUZ, Victor Costa; ALVES, Micael Franco. Revista Foco, v. 16, n. 1, p. e731-e731, 2023. Acesso em: Junho de 2025.

MENDES, Júlia. **A discriminação dos transexuais e transgêneros: impasses e desafios no mercado de trabalho**. Editora Dialética, 2022. Acesso em: Agosto de 2025.

ONU Brasil. **População trans ainda é mais vulnerável ao estigma e à discriminação no Brasil**. Nações Unidas no Brasil, 2020. Acesso em: 18 de agosto de 2025. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/85007-popula%C3%A7%C3%A3o-trans-ainda-%C3%A9-mais-vulner%C3%A1vel-ao-estigma-e-%C3%A0-discrimina%C3%A7%C3%A3o-no-brasil>

REIS, Larissa. **UFMG: Estudo constata dificuldade de inserção da população trans no mercado de trabalho**. Minas Gerais, 2019. Acesso em: Agosto de 2025.

SÃO PAULO. Decreto nº 55.588, de 17 de março de 2010. **Dispõe sobre o tratamento nominal das pessoas transexuais e travestis nos órgãos públicos do Estado de São Paulo e dá providências correlatas**. Diário Oficial do Estado de São Paulo, São Paulo, 18 mar. 2010. Acesso em: Setembro de 2025.

SANTOS, Maria Paula Soares dos; PATROCÍNIO, Tainá Fernandes. **Diversidade e inclusão nas empresas**. Revista Acadêmica Interdisciplinar INESP, v. 4, p. 202, 2022. Acesso em: Agosto de 2025.

SILVA, Juliana Tavares et al. **Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 10, n. 1, 2020. Acesso em: Agosto de 2025.

SILVA, Leno F. et al. **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, São Paulo, 2000. Acesso em: Junho de 2025.

SILVA, Maria Esperança Ferreira da. **“Análise da (des) igualdade por gênero no mercado de trabalho brasileiro e a transfobia estrutural: uma problemática a ser combatida.”**, 2024. Acesso em: Agosto de 2025.

SILVA, Victor Nathan Fontes; DE SOUZA, Antônio Vital Menezes. **PESSOAS TRANS: PROCESSOS DE EXCLUSÃO E INCLUSÃO SOCIAL**. Semioses, v. 13, n. 1, p. 130-146, 2019. Acesso em: setembro de 2025.

TEIXEIRA, Bruno. **Diversidade e inclusão nas organizações**: o desafio da inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal. Rio de Janeiro, 2019. Acesso em: junho de 2025.

VASCONCELOS, Caê. **Transresistência**: pessoas trans no mercado de trabalho. Dita, 2021

XAVIER, Thais Pimentel de Oliveira; VIANNA, Cláudia. **A Educação de Pessoas Trans\***: relatos de exclusão, abjeção e luta. Educação & Realidade, v. 48, p. e124022, 2023. Acesso em: Agosto de 2025.

## **ANEXO A**

### **Relatos presentes no livro Transresistência: pessoas trans no mercado de trabalho**

**Obs.** Os nomes utilizados nos relatos foram alterados para preservar a identidade das pessoas citadas, em conformidade com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

#### **Relato de Sofia, após ser agredida por skinheads e perder um rim:**

“Quando me recuperei, 15 dias depois, fui atrás da parte burocrática. Registrei um boletim de ocorrência para ver o que poderia ser feito. Não conseguimos prender as pessoas, pois as câmeras não pegaram o rosto dos agressores. Não foi possível identificar ninguém. Como ficou por isso mesmo, entrei com uma ação contra o Estado. Ganhei em primeira instância, mas eles recorreram e acabei perdendo. O juiz alegou que, por eu “ser assim” e estar naquele horário na rua, a culpa era minha. O sentimento que paira hoje é o de injustiça. Esses meninos fazem isso e não existe uma lei que criminalize esse tipo de coisa, pois a lei da LGBTfobia ainda está no Senado, sem previsão de aprovação.”

#### **Relato de Marta, após pedir abrigo para seu irmão:**

” Quando encontrei um dos meus irmãos, ele disse que não iria me abrigar, pois eu era a vergonha da família. Daí fui atrás de outro irmão, que me disse que não queria que eu tivesse contato com a família dele, porque eu iria passar a minha doença para minhas sobrinhas. Eles achavam que eu era homossexual, mas eu sabia que não era. Nunca me senti assim.”

#### **Relato de Victor, nascido numa família de testemunhas de Jeová:**

“Come eu cresci em uma casa muito religiosa, toda noite eu fazia oração, pedindo parar acordar menino: “Deus me tira desse pesadelo”. Quando a gente ia à igreja, eu tinha que usar vestido, e o meu maior sonho era um sapato masculino e usar terninho. Nunca me esqueço de quando eu tinha mais ou menos 2 anos: meu primo nasceu e, quando vi órgão genital dele. Tinha certeza de que ia cair, pois eu achava que o meu tinha caído.”

#### **Relato de Geovanna, sobre a dificuldade dos banheiros:**

“É muito mais perigoso para o homem trans usar o banheiro masculino, pois o nosso corpo é estuprável. Do mesmo jeito, é perigoso para as meninas trans usarem o banheiro masculino. Quem causa o maior problema? Toda violência geralmente vem de quem? Do homem cis. As mulheres trans são estupradas e agredidas para aprender a “virar homem”. Os homens trans são estuprados e agredidos para aprender a “virar mulher”. E as mulheres cis são estupradas e agredidas porque o patriarcado estipulou que deve ser assim. Eu fico pensando: se eu entrar

no banheiro feminino, alguma mulher vai ficar confortável? Era horrível ter que andar na rua com a calça molhada porque eu não conseguia usar o banheiro feminino. Imagina uma criança com 6 anos ter esse tipo de preocupação? Com vergonha de usar o banheiro? Como vai ter cabeça para estudar? “

## ANEXO B

### **Relatos presentes no livro Transresistência: pessoas trans no mercado de trabalho e na Revista Direito GV: "Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?"**

**Obs.** Os nomes utilizados nos relatos foram alterados para preservar a identidade das pessoas citadas, em conformidade com a LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais)

#### **Transresistência: pessoas trans no mercado de trabalho:**

##### **Relato de Julia, no dia a dia de seu emprego:**

“Se você entra aqui como recepcionista, o máximo que você pode ser, ao sair daqui e ir para outra instância, é continuar servindo. Por exemplo: uma menina que estava na recepção agora vai trabalhar na biblioteca. Mas ela não é o cérebro pensante daquele espaço. Ela é a menina que arruma os livros, que descarrega as caixas. A menina da produção é uma líder que comanda o grupo e tem autonomia para resolver? Não, ela é uma pessoa mandada. Então a gente não tem carreira. A instituição não pensou num projeto que fizesse a travesti ser pensante. ”

##### **Relato de Matheus, homem trans, ao ser contratado:**

“Só duas pessoas respeitam o meu nome social. Os demais alegam que me conheceram de outro jeito e vai ser sempre assim. Mas não, não tem que ser sempre assim. Nem a minha supervisora respeita. Ela me trata no feminino o tempo todo, até para elogiar. Lá eu tenho que usar o banheiro feminino. No dia que fui fazer o meu crachá, perguntei sobre o nome social, mas a funcionária nem sabia o que era isso. “

“De lá para cá, eu fiz uma entrevista ou outra. Costumo ir bem até o momento que revelo ser um homem trans. Daí eles começam a alegar que não tenho o perfil exigido para a vaga. Também tem a questão da insegurança: vão respeitar o meu nome ou vão fazer o que a outra empresa fez? “

“Quando fui abrir uma conta, só tinha o meu RG de Minas. A coisa mais bonita que a menina me falou era que o meu RG não valia nada lá, sendo que é um documento nacional. Tive que voltar três dias seguidos, precisei chamar a polícia. Quando fui à delegacia para abrir o boletim de ocorrência, o delegado não quis saber, disse que esse tipo de caso não vale, foi extremamente transfóbico. E a mesma coisa do racismo, você sofre racismo, vai abrir um B.O. e é pior ainda. Eles minimizam para injúria racial, que é um crime afiançável. Daí eu pensei: caralho, quem eu tenho a meu favor? A lei não está, a sociedade não está, mesmo eu sendo um cidadão como outro qualquer. A menina me falou que o banco não era

obrigado a abrir uma conta para pessoas como eu, sendo que é um banco federal! O que é engraçado é que no mesmo dia eu fui até um banco privado, e eles abriram a conta para mim. Expliquei para Fabiola, nunca esqueci o nome dela, e ela disse: Klaus, eu nunca fiz uma conta assim, mas vamos tentar fazer. No mesmo dia, sai de lá com a conta corrente no meu nome social. Como não há uma lei específica, eu sinto que cada pessoa vai agir comigo conforme o que ela pensa. Se a pessoa é racista, ela vai ser racista. Se a pessoa é transfóbica, vai ser transfóbica. Lá na delegacia, mesmo com o delegado se negando a abrir o B.O., a escritã foi atenciosa e falou para eu retornar depois, que ela faria. E fez. Sem isso, eu não teria conseguido abrir a conta no banco. Eu me sinto excluído de tudo. É bem complicado, e me sinto duplamente inexistente, porque a pessoa que está no documento não existe mais e eu também não existo para o Estado. Ele não me reconhece. É complicado, e se acontecer alguma coisa comigo? Eu viro um indigente, né, porque não vão associar o documento à pessoa. “

**Relato de Karina, uma mulher trans que tinha o sonho em ser professora:**

“O fato de o serviço público não ser personalista na hora de entrar é uma vantagem. A burocracia é o que garante que a pessoa possa entrar no mercado sem ser barrada num processo discriminatório. Mas, depois de entrar, precisa ter muita força psicológica para continuar. Se não conseguem impedir que você entre, depois tentam fazer com que você saia. “

“Os pais começaram a achar que os professores estariam tentando transformar os filhos deles em LGBTs. O que provocou reações. Os alunos passaram a me tratar de maneira diferente. Em 2016, um amigo foi ameaçado de exoneração por ser gay e falar de direitos LGBT. Acharam um jeito de falar mal dele, usando as fotos de seu perfil no tinder, criticando a conduta sexual dele. Ele gastou uma nota violenta com advogado e conseguiu não ser exonerado, mas migrou do estado para a prefeitura de São Paulo. “

**Revista Direito GV, 2018: "Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?", pg 311-312:**

**Relato de Marina, ao tentar se candidatar a uma vaga de emprego:**

” Eu já tive experiência de eu chegar em uma loja e ter lá “precisa-se de balconista”, e eu tenho experiência em carteira. [...] Então, quando eu cheguei lá que elas me viram, elas disseram que não tinha mais vaga e que não tiraram o anúncio dali. Como eu não acreditei pelo ar da fala, eu peguei o número e liguei de outro orelhão. E elas atenderam. Eu mudei minha voz e elas disseram que tinha vaga e que eu pudesse passar lá no final do dia. E aí eu só dei a volta no quarteirão e entrei novamente. Quando eu entrei, a menina já ficou branca, porque ela certamente achou “putz, ela ligou e eu falei que ‘tava”. Aí eu disse assim: “não é feio você

dizer que não sabe lidar com a gente, o feio é você mentir pra se livrar de um problema, que na sua cabeça pode ser um problema. Não faça mais isso.”