BOCA
BOLETIM DE CONJUNTURA

A DISCRIMINAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UMA ANÁLISE SOBRE A REALIDADE DAS MULHERES TRANS NO BRASIL

A STUDY ON DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET: AN ANALYSIS OF THE REALITY OF TRANSGENDER WOMEN IN BRAZIL

LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO: UN ANÁLISIS SOBRE LA REALIDAD DE LAS MUJERES TRANS EN BRASIL

https://doi.org/10.56238/bocav25n84-035

Data de submissão: 19/10/2026 **Data de publicação:** 19/11/2026

Rayka Franco da Silva
Bacharelanda em Direito
Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG)
E-mail: francorayka@gmail.com

Claudia Cristina T. G. de Araujo Costa
Professora Orientadora, Mestre em Direitos Difusos e Coletivos
Instituição: Faculdade de Teologia, Filosofia e Ciências Humanas Gamaliel (FATEFIG)
E-mail: claudiacristina28@gmail.com

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo apresentar a influência do gênero na remuneração e no acesso ao mercado de trabalho, combatendo divergências salariais de mulheres cis e a exclusão estrutural de mulheres trans, e, através de pesquisas bibliográficas, artigos de lei e artigos publicados na rede mundial de computadores, apresentando o impacto social e jurídico do tema na área laboral, como forma de aplicação do direito (Constitucional, Trabalho) identificando o porquê de o setor empregatício brasileiro manter desigualdades, disparidades salariais, barreiras profundas de permanência e a persistente segregação no emprego formal, além de analisar os reflexos dessas barreiras na efetivação da dignidade da pessoa humana e na garantia da igualdade material dentro do cenário profissional do país.

Palavras-chave: Desigualdade de Gênero. Equidade Salarial. Mulheres Trans. Mercado de Trabalho. Direitos Humanos.

ABSTRACT

This study aims to present the influence of gender on remuneration and access to the labor market, combating wage disparities for cisgender women and the structural exclusion of transgender women, and, through bibliographic research, legal articles, and articles published on the World Wide Web, presenting the social and legal impact of the theme in the labor field as a form of application of law (Constitutional, Labor) by identifying why the Brazilian employment sector maintains inequalities, wage gaps, deep barriers to retention, and persistent segregation in formal employment, in addition to

analyzing the reflexes of these barriers on the realization of human dignity and the guarantee of substantive equality within the country's professional scenario.

Keywords: Gender Inequality. Pay Equity. Transgender Women. Labor Market. Human Rights.

RESUMEN

El presente trabajo tiene como objetivo presentar la influencia del género en la remuneración y en el acceso al mercado de trabajo, combatiendo divergencias salariales de mujeres cis y la exclusión estructural de mujeres trans, y, a través de investigaciones bibliográficas, artículos de ley y artículos publicados en la red mundial de computadoras, presentando el impacto social y jurídico del tema en el área laboral, como forma de aplicación del derecho (Constitucional, Trabajo) identificando por qué el sector empresarial brasileño mantiene desigualdades, disparidades salariales, barreras profundas de permanencia y la persistente segregación en el empleo formal, además de analizar los reflejos de estas barreras en la efectivización de la dignidad de la persona humana y en la garantía de la igualdad material dentro del escenario profesional del país.

Palabras clave: Desigualdad de Género. Equidad Salarial. Mujeres Trans. Mercado de Trabajo. Derechos Humanos.

1 INTRODUÇÃO

O setor empregatício brasileiro ainda apresenta inúmeras desigualdades associadas ao gênero, com forte impacto na remuneração e no ingresso às possibilidades profissionais. Enquanto as mulheres cisgênero lidam com as disparidades salariais em relação aos homens, mesmo exercendo tarefas equivalentes, as mulheres trans enfrentam barreiras ainda mais acentuadas, marcadas pela segregação no mercado formal, pela marginalização e por fortes distinções sociais.

Diante disso, a presente pesquisa fundamenta-se pelo impacto social e jurídico do tema, tendo em vista a necessidade de aprofundar o debate sobre a integração, a equidade salarial e o amparo dos direitos fundamentais na área laboral, delimitando-se ao estudo da desigualdade remuneratória de mulheres cis e da exclusão estrutural e social de mulheres trans no Brasil.

Nesse contexto, é de grande importância responder ao seguinte problema de pesquisa: De que maneira o mercado profissional brasileiro remunera mulheres cisgênero e exclui mulheres trans, colaborando para a estabilidade das desigualdades de gênero?

Sendo assim, o objetivo geral do presente artigo é averiguar a influência do gênero na remuneração e no acesso ao mercado de trabalho, analisando pormenorizadamente as desigualdades salariais enfrentadas por mulheres cis e, sobretudo, a exclusão estrutural e a transfobia vivenciadas pelas mulheres trans no vínculo empregatício. Para a compreensão de tal propósito, manifesta-se os seguintes objetivos específicos: a) averiguar os parâmetros constitucionais e jurídicos da igualdade de gênero nos vínculos empregatícios; b) estudar as discrepâncias sociais no setor empregatício enfrentados pelas pessoas trans. c) analisar a efetividade na promoção jurídica contra o preconceito de gênero e no incentivo da igualdade de oportunidades nas relações laborais.

O tema justifica-se pela necessidade de informar e dar ênfase às desigualdades de gênero no mercado laboral brasileiro, as discrepâncias salariais combatidas pelas mulheres cisgêneros e trans, e a segregação social e profissional das pessoas trans. O estudo é de suma importância para evidenciar como o preconceito prejudica a igualdade de possibilidades e a efetividade dos direitos essenciais.

Destarte, o presente trabalho será desenvolvido através do procedimento metodológico de pesquisas qualitativas, bibliográficas e minuciosas análises, utilizando para tanto ensinamentos de renomados doutrinadores do Direito do Trabalho, a exemplo de Sérgio Pinto Martins, a respeito dos nexos trabalhistas, além de instrumentos constitucionais, artigos científicos e dados estatísticos oficiais.

No Capítulo 1 será abordada a desigualdade salarial entre homens e mulheres, expondo a divergência remuneratória e a proteção normativa vigente, como a CLT e a Lei nº 14.611/2023.

O capítulo 2 será exposto a transfobia e a dificuldade de inserção profissional das mulheres trans, analisando os fundamentos constitucionais, os direitos humanos e a proteção penal aplicável.

E por fim, o capítulo 3 falará sobre a exclusão das mulheres trans no mercado de trabalho brasileiro, detalhando casos concretos de vulnerabilidades, trajetórias de inserção profissional de destaque e a real efetividade dessa inclusão no cenário nacional.

2 A DESIGUALDADE SALARIAL ENTRE HOMENS E MULHERES

A desigualdade entre homens e mulheres no setor empregatício brasileiro, surge de diferentes maneiras, entre elas a divergência na remuneração, a desigualdade de oportunidades profissionais e a entrada irregular em espaços com grandes responsabilidades. Para contrapor essa realidade e assegurar a efetividade da ordem jurídica:

> A Constituição da República buscou implantar no País um Estado Democrático de Direito, estruturado a partir de um tripé conceitual, a saber: a pessoa humana, e sua dignidade; a sociedade política, democrática e inclusiva; a sociedade civil, também democrática e inclusiva. [...] Ao colocar a pessoa humana no vértice da ordem constitucional e, nessa medida, de toda a ordem jurídica do País [...], a Lei Magna impôs ao Direito e a todos os seus intérpretes o dever de compreenderem e aplicarem a nova e civilizatória lógica constitucional. (Delgado, 2019, p. 121)

Ainda que a atuação feminina no setor profissional tenha se expandido ao longo dos tempos, a inclusão das mulheres ainda acontece em formas desiguais aos homens. Nessas circunstâncias, a desigualdade salarial compõe um dos principais aspectos de discrepância de gênero nas relações de trabalho.

Conforme os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE 2024), o lucro habitual médio foi de R$ 3.533 reais para os homens e de R$ 2.778 reais para as mulheres, causando um rendimento feminino diferente para a equivalência de 78,6% do masculino.

Essa disparidade também esteve presente, entre os setores de gerências e diretorias, nesses ofícios as mulheres adquirem em média R$6.776 reais, ao passo que os homens ganham em média R$ 10.073 reais. Portanto, os dados mostram que essa disparidade remuneratória ocorre também nas funções de maiores cargos.

A continuidade dessa divergência, mostra que a desigualdade salarial consiste em complicações que excedem a dimensão econômica, que alcança também a esfera jurídica, e a efetividade dos direitos fundamentais nas conexões de trabalho. Nesse contexto, a proteção contra os métodos discriminatórios íntegra relevantes instrumentos para a materialização da igualdade laborativa.

Na esfera jurídica, a igualdade entre homens e mulheres é explicitamente protegida, no artigo 5º, inciso I, da Constituição Federal de 1988 fixa a igualdade de direitos e obrigações entre os gêneros, simultaneamente o artigo 7º, inciso XXX, veda essa diferenciação de salários, de cargos em exercícios e normas de admissão por razões de sexo. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 461, também expressa a igualdade salarial para os trabalhos de iguais valores, sem a diferenciação de gênero.

Esse amparo foi fortificado pela Lei nº 14.611/2023, que mostra regras particulares sobre a igualdade salarial e os parâmetros remuneratórios entre os gêneros, e os instrumentos de transparência e fiscalização. A lei procura reforçar o enfrentamento das desigualdades remuneratórias efetivas no mercado laboral trabalhista.

Nesse contexto, no dia 14 de maio de 2026, o Supremo Tribunal Federal (STF) ratificou por unanimidade, a constitucionalidade da Lei nº 14.611/2023 e de seus instrumentos de sua transparência e fiscalização. A resolução enfatizou a licitude jurídica das normas atribuídas à divulgação da igualdade salarial, porém sem a exclusão das disparidades que ainda são verificadas nos dados oficiais. (STF, 2026)

Embora haja essa proteção normativa, a desigualdade se perpetua, o 5º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios, que foi publicado em 2026, estudou por volta de 53,5 mil comércios com 100 ou mais trabalhadores e indicou a diferenciação salarial em média de 21,3% entre homens e mulheres. Essa base válida a presença dos instrumentos legais, porém não são suficientes para a eliminação das divergências remuneratórias (Brasil, 2026).

Ante essa realidade, verifica-se que a existência de regulamentos jurídicos que asseguram a igualdade salarial, apesar da representação ser um avanço relevante, não é satisfatório para garantir que homens e mulheres tenham as mesmas circunstâncias no setor empregatício. A permanência dessas desigualdades expressam que essas igualdades que são previstas na legislação parcialmente não se efetivou plenamente nos vínculos profissionais, sendo obrigatório que os direitos assegurados protocolarmente para que sejam concretamente respeitados.

Consequentemente, a desigualdade de gênero no setor empregatício não se restringe apenas à remuneração, mas abrange também as circunstâncias de inserção e desenvolvimento profissional.

O estudo dessa realidade autoriza estender as discussões para mulheres que, além das disparidades relacionados ao gênero, encaram a discriminação e o preconceito em razão da sua identidade de gênero. Nessa conjuntura, que se inclui a realidade das mulheres transgênero, que encontram obstáculos exclusivos relacionados à transfobia, a inclusão e a permanência qualificada, são os questionamentos analisados e expostos nos próximos tópicos.

3 A TRANSFOBIA E A DIFICULDADE DE INSERÇÃO PROFISSIONAL DAS MULHERES TRANS

O estudo da realidade das mulheres trans no setor empregatício solicita refletir sobre as barreiras sociais e institucionais associadas à identidade de gênero. Ainda que a Constituição Federal garanta a igualdade e a dignidade da pessoa humana e a ordem jurídica brasileira detém instrumentos de proteção contra o preconceito, as mulheres trans encaram muitas dificuldades específicas para acessar um pertencimento e evoluir no âmbito profissional.

De acordo com Cavalcanti, Pateo e Silva Filho (2025) a transfobia é um conjunto de práticas discriminatórias direcionadas às pessoas trans por causa da sua identidade de gênero, podem ocorrer de modo direto, por ofensas, constrangimentos, negações de oportunidades, de forma estrutural, por comportamentos, por critérios sociais e institucionais que reproduzem e mantém a permanência de circunstâncias de desigualdade e preconceito.

Assim sendo, a transfobia não se limita a apenas por manifestações individuais de discriminações, pode também induzir a entrada da população trans a direitos fundamentais e possibilidades sociais.

Segundo Cândido, Jesus e Rossi (2022):

> O preconceito e a discriminação institucionalizados consistem nos principais fatores que tornam a vida da população transexual hostilizada e marginalizada, dificultando inclusive a passagem bem-sucedida pelas etapas de triagem em processos seletivos para o mercado formal de trabalho.

O preconceito também discorre após a admissão, por intermédio de constrangimentos, insolência a identidade de gênero, separação, tratamento desproporcional e o impedimento da promoção ou a estabilidade no emprego.

Esse processo válida que os obstáculos da inserção profissional não podem ser evidenciados apenas pela competência individual. A existência de discriminações que limitam as chances independentemente da graduação ou da aptidão profissional da empregada.

Dessa maneira, a transfobia pode gerar vários ciclos de isolamento, no qual as adversidades do acesso ao vínculo empregatício expandem a fragilidade econômica e limitam as oportunidades de evolução profissional.

Essa dimensão estrutural dessa disparidade é importante ressaltar, porque mostra que o preconceito está associado às dificuldades empilhadas ao longo da trajetória de vida. As mulheres trans passam por negação familiar, por abandono escolar, violência ou preconceito em todos os aspectos sociais e que chegam ao setor empregatício em circunstâncias de maior vulnerabilidade. Consequentemente, o debate sobre a inserção profissional não pode ser restrita ao momento da admissão, tem que abranger as exigências que persuadem o acesso ao mercado laboral.

No âmbito jurídico, a proteção contra essa maneira de preconceito depara-se nos fundamentos constitucionais da dignidade da pessoa humana, da igualdade e do incentivo para o bem de todos, sem discriminação.

O artigo 3º, inciso IV da Constituição Federal fixa como fundamento da República a promoção do bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de preconceito. O artigo 5º garante a igualdade diante a lei e o amparo dos direitos principais. (Brasil, 1988)

O Supremo Tribunal Federal (STF) confere que a igualdade e o impedimento da discriminação necessitam de interpretações que abranjam a identidade de gênero. Ao examinar a proteção contra o preconceito em julgamentos recentes, a Suprema Corte reiterou que “o Estado detém o propósito de atuação na promoção indissociável da igualdade e na erradicação das práticas discriminatórias” (Brasil, 2026). Assim sendo, o entendimento consolida o dever estatal de combater barreiras estruturais.

Além de que, o próprio tribunal superior deu continuidade a esse assentamento para essa proteção jurídica da identidade de gênero, como as afirmações da dignidade e da personalidade da pessoa humana. Esse parecer é de extrema importância para as conexões de trabalho, pois o respeito à identidade de gênero não pode ser pontuado como mero assunto social, contudo são componentes vinculados à atividade de direitos fundamentais.

Outrossim, no ambiente dos direitos humanos, a igualdade e o não preconceito são princípios essenciais para as atividades dos direitos. O direito ao trabalho, nesse sentido, não tem que ser

entendido somente como hipótese formal de ocupações de vagas, tem que ser compreendido como o direito ao acesso de possibilidades empregatícias em situações igualitárias, sem que a identidade de gênero seja manuseada como fundamento para limitar a admissão, a continuidade ou o progresso profissional.

A defesa jurídica brasileira também atinge a esfera penalista. Em meados de 2019, o STF constatou a omissão legislativa na criminalização particular da homotransfobia, e estabeleceu a integração das atitudes de homotransfobia nos tipos penais previstos na Lei Nº 7.716/1989, até que o Congresso Nacional modificou a legislação especial. Em 2023, o Tribunal assegurou que as ações ofensivas efetuadas contra as pessoas e indivíduos LGBTQIAPN+ são equiparados como injúria racial (Brasil, 2019).

Embora haja essa conjuntura de proteções, a realidade da defesa constitucional e jurídica não denota que a isonomia esteja instantaneamente efetivada no ambiente profissional. O isolamento entre as garantias formais e suas execuções constitui uma das fundamentais dificuldades a estarem sendo notadas quando se estuda a circunstância das mulheres trans no campo laboral.

Por essa razão, as políticas públicas particulares também são de suma importância. Esses avanços teram que ser de iniciativas orientadas para qualificação profissional, para a produção de rendas e a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho que corroboram para a recognição de uma igualdade e igualitária jurídica, ainda que imprescindível, tem que requerer as medidas definidas e definitivas para superar essa segregação social que já são existentes. Sob esse prisma, o Direito do Trabalho reconhecer que:

> A força de trabalho não pode ser tratada como simples mercadoria submetida às flutuações puras e cegas do mercado econômico. O reconhecimento jurídico da pessoa humana por trás da prestação de serviços impõe limites intransponíveis à autonomia da vontade no âmbito do contrato de trabalho, elevando as normas de proteção laboral à condição de preceitos de ordem pública e de indisponibilidade absoluta, essenciais à preservação da integridade física, moral e social do obreiro.” (Delgado, 2019, p. 95)

Os entraves de inserção profissional das mulheres trans, por conseguinte, decorre de uma combinação de ajustes dos elementos sociais, culturais e institucionais que excedem o momento da contratação. Os obstáculos podem prejudicar não só o acesso ao mercado de trabalho, mas também a trajetória profissional firme, impedindo esse acesso a funções de maior responsabilidade, oportunidades de habilidades, promoção e boas posições remuneratórias.

Nesse cenário (Santos; Oliveira-Silva, 2021) constatam que o preconceito se baseia na identidade de gênero que pode provocar resultados econômicos ao longo prazo, limitando a autonomia financeira e as probabilidades de crescimento profissional das mulheres trans. Logo assim, a transfobia colabora para a verificação das desigualdades que não se delimitam só aos fatores sociais, atingindo também a expansão econômica, técnica e profissional.

Portanto, chegar a um entendimento de que a transfobia no setor profissional é primordial para uma análise sobre a exclusão laboral das mulheres trans. Todavia, o primeiro capítulo abordou que a desigualdade remuneratória entre homens e mulheres permanece, mesmo existindo defesas jurídicas de proteção, outrora este capítulo ressalta que as mulheres trans tendem a ter desafios adicionais, que são associados a identidade de gênero, que se influenciam desde o acesso aos serviços, até a persistência e o avanço na carreira.

O exame dessa projectura, autoriza compreendermos que a igualdade formal é prevista pelo sistema jurídico, e que não são tão satisfatórias, porque ainda são produzidas práticas preconceituosas que são capazes de restringir as oportunidades efetivas. Por isso, o capítulo subsequente se aprofundará a uma análise de dados e casos factuais, averiguando e mostrando de que forma essas dificuldades podem se manifestar na realidade e como cooperam para a segregação e exclusão das mulheres trans no setor empregatício brasileiro.

4 A EXCLUSÃO DAS MULHERES TRANS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A exclusão das mulheres trans no setor empregatício, está associada a um composto de obstáculos sociais que compõem diferentes fases que podem conduzir suas trajetórias de vida, desde a escolarização até o ingresso e a permanência no trabalho formal. A discriminação fundamentada na identidade de gênero, quando ligada a problemas econômicos e institucionais, e que abreviam as oportunidades de edificação de carreiras consolidadas e intensifica a exibição a situções de marginalizações.

Essa situação é provada por estudos do Instituto de Pesquisa Econômico Aplicada (IPEA, 2025), com dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023 e os apontamentos do Cadastro de Pessoas Físicas. O estudo constatou que, das 38.758 mil pessoas trans entre 14 a 64 anos nomeadas no cadastro, apenas 9.702 mil dispõem de relações ativas na RAIS em dezembro de 2023, adequado à taxa de participação na remuneração de 25%.

Dentre as mulheres trans, a taxa é de 20,7%, ao mesmo tempo que a atuação da população feminina em geral era de 28,4%. A análise reconheceu as distinções de remuneração entre as pessoas trans e a população geral incluída na remuneração formal.

A complexidade do acesso ao mercado de trabalho formal pode induzir algumas mulheres trans a buscarem atividades informais, precarizadas ou socialmente marginalizadas como modo de garantir a própria sustentação. Em meio a essas atividades salienta-se o trabalho sexual. Não diz respeito, todavia, a fixar uma relação entre a identidade de gênero e prostituição, mas de entender como a limitação de outras alternativas profissionais pode fazer com que definidas atividades se mostram como possibilidades concretas de aquisição de renda.

Santos e Oliveira-Silva (2021), ao examinar essa inserção profissional, os obstáculos expostos e a estruturação de carreiras de mulheres transexuais e travestis, detectaram vários impedimentos relacionados ao gênero. O estudo também indica a presença de integrantes em diferentes ofícios após a transição, englobando o trabalho sexual e salões de beleza, e discute as dificuldades de inserção e evolução profissional. As autoras salientam ainda a incidência dessas mulheres em exercicios com riscos, como a prostituição, e em ocupações subalternas e de baixissimos salários.

A inserção desses locais, aumenta a exposição a circunstâncias de vulnerabilidade. A falta de proteção trabalhista, a marginalização, a insalubridade nas conjunturas do trabalho e a exibição a ambientes com grandes riscos reforçam a violência e o preconceito já combatidas pelas mulheres trans.

Dessa forma, a segregação do mercado formal não gera apenas as dificuldades econômicas, contudo pode colaborar para a inserção nas ocupações nas quais o amparo social e profissional é limitado, ampliando a exibição a situações de opressão e instabilidade.

Nesse contexto, algumas mulheres trans buscam alternativas e uma delas é o trabalho sexual e além de outras atividades informais e de renda que varia bastante. Um exemplo disso que ganhou repercussão pública foi veiculado pelo portal PHEENO (2024), referente ao caso da influencer trans Agatha Nunes, que em abril do ano citado, contou que começaria a anunciar jogos de azar nas suas redes sociais, para a obtenção de uma renda extra e a diminuição da sua frequência na realização de "programas". Nesse caso, é aplicado nesta pesquisa como exemplo individual de uma experiência para uma tentativa de mudança nas atividades econômicas de uma mulher trans.

Ao investigarem a repercussão de trajetórias marginalizadas, Teotônio e Almeida (2023) destacam que o caso emblemático da mulher trans brasileira Gisberta Salce Júnior assume especial relevância para esta pesquisa. Migrando para Portugal em busca de melhores condições de vida,

Gisberta teve sua vivência marcada pela vulnerabilidade social e pela exclusão, o que a conduziu ao trabalho sexual e a situações insalubres nas ruas.

O ápice dessa violência ocorreu em 2006, quando foi brutalmente assassinada na cidade do Porto após sofrer agressões contínuas, tornando-se um marco histórico essencial no debate sobre a extrema fragilidade vivenciada pela população trans.

A trajetória de Gisberta detém uma grande relevância para esta pesquisa precisamente, para evidenciar as diversas experiências de vulnerabilidade que podem se prepor. Sua vivência como mulher trans brasileira, imigrante e incluída em condições extremamente precárias socialmente, demonstra as dificuldades relacionadas à manutenção e a inserção profissional que podem exceder a dimensão rigorosa trabalhista e para alcançar outras áreas da vida social.

Ainda que o caso tenha acontecido em Portugal, sua história nos permite analisar sobre a vulnerabilidade das mulheres trans brasileiras, quando são afastadas de redes de apoio e de oportunidades profissionais firmes. Portanto, esse caso é empregado como uma trajetória concreta de segregação e violência, cooperando para a demonstração da relevância de amplificar as inserções profissionais e a ajuda social da população trans.

Os casos expostos expressam que a segregação profissional das mulheres trans não pode ser limitada à falta de probabilidades em determinados momentos. Refere-se a um processo que pode ser criado ao longo das histórias de vida pelas discriminações, obstáculos educacionais e institucionais, vulnerabilidade econômica e o preconceito trabalhista. A realidade de direitos explicitamente garantidos não elimina instantaneamente esses entraves, fazendo-se essencial a igualdade jurídica em oportunidades reais.

Assim, no estudo dessas trajetórias de vulnerabilidade, destaca-se o isolamento existencial entre a ajuda formal e a efetividade vivenciada por parte das mulheres trans. Analisar essas distâncias, é essencial para examinar a realidade das garantias de igualdade e o não preconceito no âmbito trabalhista. No subcapítulo seguinte, serão exibidas trajetórias distintas, onde mulheres trans conseguiram acessar espaços educacionais e trabalhistas, restituir carreiras, proporcionando uma comparação entre as barreiras identificadas e as chances concretas de inserção e progresso profissional.

4.1 A TRAJETÓRIA DE INSERÇÃO PROFISSIONAL E A OCUPAÇÃO DE ESPAÇOS

Ainda que os obstáculos de acesso e continuidade no setor empregatício foram expostos anteriormente, essas histórias profissionais das mulheres trans não são homogêneas. Existem vivências

de inserção em várias áreas profissionais, até mesmo, em ofícios qualificados e em posições institucionais de bastante relevância.

A análise dessas trajetórias é de suma importância porque mostra que, embora a transfobia seja capaz de impossibilitar muitas oportunidades, ela não define de maneira unânime o trajeto profissional dessas mulheres.

Um grande exemplo de relevância é o da deputada federal Erika Hilton. O portal oficial da (Câmara Dos Deputados, 2022) reconhece, ao destacar que "sua atuação representa um marco histórico na representatividade parlamentar e na ocupação de espaços de poder", que a trajetória da parlamentar exemplifica essa mudança institucional.

Iniciou sua carreira política no município de São Paulo, onde foi eleita vereadora em 2020, consolidou esse avanço em 2022 ao ser eleita deputada federal e tornar-se, simultaneamente com Duda Salabert, uma das primeiras mulheres trans a ocupar uma cadeira na Câmara dos Deputados, evidenciando a inserção de minorias em espaços de alta relevância nacional. (Nexo, 2022)

A história de Erika Hilton ganhou ainda mais ênfase quando ela assumiu a presidência da comissão na Câmara dos Deputados, transformando-se na primeira mulher trans a gerir um colegiado e preenchendo uma posição de autoridade dentro do Poder Legislativo. Esse fato tem grande importância, não só pela sua proporção política, mas também pela representatividade na ocupação de um recinto profissional e institucionalmente tradicional, apontado com a mínima representação de pessoas trans. (Câmara dos Deputados, 2026)

O caminho de Erika Hilton expõe que as mulheres trans conseguem almejar e conseguir cargos de representação, influência e tomada de deliberações. Sua bagagem também mostra a relevância da participação social e política dessa população, colaborando para a ampliação da visibilidade em lugares nos quais sua existência ainda é diminuída.

Todavia, sua trajetória não deve ser aplicada para afirmar que os obstáculos encarados pelas demais mulheres trans foram solucionados. Consiste em uma experiência individual que revela uma chance de inserção e ascensão, coabitando com as mais diversas desigualdades mostradas nos capítulos anteriores.

Ademais, fora as figuras públicas, algumas análises acadêmicas também revelam a existência de diversas trajetórias profissionais entre mulheres trans. Santos e Oliveira-Silva (2021), ao capturar depoimentos de cinco mulheres transexuais e travestis introduzidas no setor empregatício, constataram

variadas ocupações e propostas de carreiras, dando ênfase em experiências que não se delimitam a uma única factualidade profissional.

Entre as ouvidas, uma delas exercia a profissão de psicóloga clínica e assessora parlamentar, sua história é salientada pela relação entre formação acadêmica, atividade profissional e estruturação de carreira. Segundo o que foi contado no estudo, a ouvida possuía formação superior e exibia um interesse em dar continuidade na sua formação acadêmica, com planejamentos de integração no mestrado e logo em seguida um doutorado, além da relação na atuação como educadora.

Essa vivência apresenta que a inserção profissional de uma mulher trans pode incluir não só a introdução ao mercado laboral, mas também a reforma de um planejamento de carreira voltada à especialização e o prosseguimento da formação. Essa história é importante para destacar, que a presença de uma mulher trans em um campo de especialização desvia a ideia e a associação que a população trans está ligada a tipos de exercícios profissionais.

No entanto, a competência não afasta o preconceito e a discriminação, as participantes narraram inumeras barreiras vinculadas a identidade de gênero, comprovando que a formação profissional amplia oportunidades, mas não inibe situações de discriminação e preconceito no trabalho.

A trajetória da participante anônima e a da deputada Erika Hilton mostram, contextos diferentes, porém dispõem de um ponto bastante comum: ambas as experiências revelam as possibilidades de mulheres trans exercerem espaços trabalhistas variados e de se aperfeiçoarem em projetos que suplantam as atividades tradicionalmente relacionadas à marginalização dessa população.

Essas bagagens são relevantes justamente porque são contrastes do subcapítulo anterior, outrora a vulnerabilidade não compõem uma única realidade plausível para as mulheres trans. Ao mesmo tempo, os casos de inserção profissional não significam que os obstáculos estruturais tenham se dissipado, a realidade das mulheres trans são diversas e influenciadas pelas oportunidades acessíveis ao decorrer de suas vidas. No cenário de diversidade e persistência de estereótipos, torna-se evidente que:

> Para que esta realidade mude, é preciso desenvolver uma nova cultura, na qual se incluem todos os tipos de diversidade. O resultado desta nova cultura poderá gerar um impacto positivo na sociedade, ou seja, de forma que as pessoas entendam que mulheres transexuais não servem somente para trabalhar em empregos estereotipados, como cabeleireiras, maquiadoras, ou até mesmo, na prostituição (Candido; Jesus; Rossi, 2022).

Dessa forma, o exame desses casos faculta a compreensão de que o problema não está localizado na aptidão das mulheres trans de cumprir exercícios profissionais ou progredir nos seus cargos. Quando há oportunidades de formação, qualificação e inserção, as mulheres trans são capazes de abarcar variadas profissões e almejam cargos de incumbência e evidência.

Portanto, as trajetórias de Erika Hilton e da ouvida examinada por Santos e Oliveira-Silva (2021), atuam como contrapontos aos casos de segregação e vulnerabilidade mostrados anteriormente. Elas mostram que a inclusão trabalhista é possível, mas também enfatizam o requisito de garantias que essas possibilidades não sejam excepcionais. A eficácia da inclusão das mulheres trans requer acesso a trabalhos dignos, a qualificações, à permanência e o progresso profissional seja uma oportunidade concreta e não uma restrição.

Essa análise será retomada na conclusão do capítulo, desde a discussão sobre as adversidades ainda atuais para a efetividade da inclusão das mulheres trans no mercado ocupacional brasileiro.

4.2 A EFETIVIDADE DA INCLUSÃO DAS MULHERES TRANS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A análise efetuada ao longo desse estudo mostra, portanto, uma discrepância entre a proteção jurídica atual e os fatos vivenciados por inúmeras mulheres trans. Apesar de que a existência das normas destinadas a garantir a igualdade e o não preconceito, além de também as trajetórias de mulheres trans induzidas em distintas profissões, perpetuam as barreiras que dificultam os acesso, a insistência e a ascensão profissional.

Desta forma, a existência desses casos de inserção não significa que a igualdade material fique inteiramente efetivada. A existência de mulheres trans introduzidas no mercado de trabalho não descarta os obstáculos vinculados à transfobia. Inúmeras ainda enfrentam dificuldades para acessar profissões, continuar nos ofícios e alcançar melhores posições profissionais.

Assim, os casos de inserção profissional devem ser entendidas como oportunidades concretas, contudo a escassez diante de uma situação mais extensa de separação e vulnerabilidade (Cavalcanti; Pateo; Silva Filho, 2025).

Nesse cenário, o amparo jurídico contra a discriminação é necessária, mas não é suficiente para certificar igualdade material. É fundamental aumentar o acesso a educação, a qualificações trabalhistas e a ocupação formal, além de viabilizar áreas de trabalho protegidos e livres de discriminação.

Constata-se, portanto, que a eficácia da inclusão das mulheres trans depende da modificação da igualdade formal em possibilidades concretas de acesso, permanência e promoção profissional. Ao mesmo tempo que, a trajetória como as analisadas mantiveram-se pouco constantes diante dos impedimentos combatidos por parte da população trans, a igualdade no setor empregatício seguirá sendo um grande impasse a ser encarado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo analisou os impedimentos encaradas pelas mulheres trans no setor empregatício brasileiro, levando em conta os resultados da transfobia, do preconceito, da discriminação e das desigualdades atuais em suas trajetorias profissionais.

A pesquisa expôs que, embora o ordenamento jurídico brasileiro certifique a igualdade, a dignidade da pessoa humana e a promoção contra a discriminação, essas direitos não são capazes, em si mesmo, para descartar os osbtáculos descobertos no acesso e na permanencia no mercado ocupacional.

Além disso, foi necessário observar que as trajetórias profissionais das mulheres trans são diferentes. Ao mesmo tempo que algumas experiências de situações sobre a segregação e vulnerabilidade, outras obtêm o alcance da formação acadêmica, inserção profissional e as ocupações diversas entre os espaços. Essas histórias provam que as oportunidades profissionais são viáveis, porém ainda não estão igualmente acessíveis para toda a população transexual.

Assim sendo, admite-se que o combate dessas desigualdades não deve se limitar apenas à realidade de fundamentos legais, porém também abranger medidas concretas de inserção, fiscalização e conscientização no âmbito profissional. A ação coletiva com o Estado e dos trabalhadores é essencial para o enfrentamento das práticas preconceituosas e a ampliação das possibilidades do ingresso e o impedimento do cerceamento profissional das mulheres transexuais.

Portanto, a implementação da igualdade requer que a promoção jurídica seja guiada por posições concretas de acesso, à conservação e evolução profissional. Assegurar essas possibilidades e oportunidades, ajuda para a efetivação da dignidade humana e da igualdade das mulheres trans tanto na sociedade quanto no mercado trabalhista brasileiro.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm?utm_source Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm?utm_source Acesso em: 12 set. 2026

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Brasília, DF: Presidência da República, 1989. Disponível em: https://planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716compilado.htm?utm_source Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.611, de 3 de julho de 2023. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm?utm_source Acesso em: 25 ago. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego; BRASIL. Ministério das Mulheres. 5º Relatório Nacional de Transparência Salarial e de Critérios Remuneratórios. Brasília, DF, 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/acoes-e-programas/programas-projetos-acoes-obras-e-atividades/estatisticas-trabalho/relatorio-igualdade Acesso em: 25 ago. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Lei que institui igualdade salarial entre homens e mulheres é constitucional, decide STF. Brasília, DF, 14 maio 2026. Disponível em: https://noticias.stf.jus.br/postsnoticias/lei-que-institui-igualdade-salarial-entre-homens-e-mulheres-e-constitucional-decide-stf/ Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa. Brasília, DF, 13 jun. 2019. Disponível em: https://www.jusbrasil.com.br/noticias/stf-enquadra-homofobia-e-transfobia-como-crimes-de-racismo-ao-reconhecer-omissao-legislativa/721650294. Acesso em: 12 set. 2026.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. STF equipara ofensas contra pessoas LGBTQIAPN+ a crime de injúria racial. Brasília, DF, 22 ago. 2023. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14611.htm Acesso em: 12 set. 2026.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Câmara terá duas deputadas trans na próxima legislatura. Brasília, DF, 2 out. 2022. Disponível em:https://www.camara.leg.br/noticias/911313-camara-tera-duas-deputadas-trans-na-proxima-legislatura/?utm_source Acesso em: 12 set. 2026

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Erika Hilton é eleita presidente da Comissão dos Direitos da Mulher em votação polêmica. Brasília, DF, 11 mar. 2026. Disponível em: https://www.camara.leg.br/noticias/1252619-noticia?utm_source Acesso em: 12 set. 2026.

CAVALCANTI, Filipe Matheus Silva; PATEO, Felipe Vella; SILVA FILHO, Alberto Luiz Araújo. A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal. Mercado de Trabalho: Conjuntura e Análise, Brasília, n. 80, out. 2025. DOI: 10.38116/bmt80/nt2. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/server/api/core/bitstreams/09d317ff-dd39-4e89-af8f-685319b52baf/content Acesso em: 12 set. 2026.

CÂNDIDO, Geovana Bernardes; JESUS, Ivy Paloma Pereira de; ROSSI, Maria Vitória Zulian. A inserção de mulheres transexuais no mercado de trabalho. 2022. Artigo científico (Curso Técnico em Recursos Humanos) – Etec Prof. Idio Zucchi, Bebedouro, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Estatísticas de gênero: indicadores sociais das mulheres no Brasil. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/genero/20163-estatisticas-de-genero-indicadores-sociais-das-mulheres-no-brasil.html. Acesso em: 12 set. 2026.

PHEENO. Influenciadora trans faz publicidade de jogos de azar e desabafa: “Para me ajudar e parar de fazer tanto PG”. Rio de Janeiro, 5 abr. 2024. Disponível em: https://pheeno.com.br/2024/04/influenciadora-trans-faz-publicidade-de-jogos-de-azar-e-desabafa-para-me-ajugar-e-parar-de-fazer-tanto-pg/. Acesso em: 12 set. 2026.

SANTOS, Karolyn Marilyn de Oliveira; OLIVEIRA-SILVA, Lígia Carolina. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. Cadernos Pagu, Campinas, n. 62, e216221, 2021. DOI: 10.1590/18094449202100620021. Disponível em: https://www.scielo.br/j/cpa/a/yxChpWPJynxSSZbZvP47nFH/?lang=pt&utm_source Acesso em: 12 set. 2026.

TEOTÔNIO, Rafaella Cristina Alves; ALMEIDA, João Pedro da Cunha de. O caso Gisberta no romance Pão de Açúcar, de Afonso Reis Cabral: representações em torno de uma mulher trans. Via Atlântica, São Paulo, v. 24, n. 2, p. 303–333, 2023. DOI: 10.11606/va.i2.208708. Disponível em: https://revistas.usp.br/viaatlantica/pt_BR/article/view/208708 Acesso em: 21 ago. 2026.