

## Análise das percepções de lojistas e comerciantes de Mato Grosso acerca da (não) contratação de pessoas trans

Kamila Michiko Teischmann<sup>1</sup>  
Bruna Andrade Irineu<sup>2</sup>

**Resumo:** A partir de uma abordagem qualitativa, este texto partilha extrato de um estudo que objetivou analisar o cenário atual (2021-2023) da empregabilidade de pessoas trans no âmbito regional, através da perspectiva apresentada pelos/as empregadores/as: comerciantes e lojistas, que colaboraram com o desenvolvimento dessa pesquisa. A partir das percepções de 30 empregadores/as coletadas através de questionário contendo 15 perguntas (abertas e fechadas), o qual fora submetido *online* à resposta por comerciantes e lojistas locais, tendo tido 30 retornos. Para o adensamento das análises sobre as percepções de empregadores(as)/lojistas foi realizado levantamento e estudo bibliográfico concentrado nas teorias feministas, *queer* e especialmente transfeminista no que se refere às compreensões relativas ao cisgênero, identidade de gênero e orientação sexual, em diálogo com a realidade brasileira. A pesquisa aponta a baixa inserção de pessoas trans em postos de trabalho formais, tanto pela violência perpetrada na desproteção social – o que incorre na falta de qualificação profissional especializada - quanto pela dimensão interpessoal da transfobia - que fundamenta perspectivas incapazes de reconhecer positivamente a inserção de corpos diversos no ambiente de trabalho. Esses resultados apontam para urgência na implementação de políticas públicas de ingresso e permanência das pessoas trans no ambiente acadêmico, cotas trans em programas de qualificação técnico-profissional e a criação de programas de incentivo a contratação de pessoas mediante a políticas de concessão de benefícios fiscais.

**Palavras-chave:** Direitos LGBTI+; Empregabilidade Trans; Transfobia.

<sup>1</sup> Advogada e Mestra em Política Social pela Universidade Federal de Mato Grosso - UFMT. Pesquisadora do NUEPOM/UFMT. E-mail: kamilamichiko@gmail.com

<sup>2</sup> Professora Associada da Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT, vinculada ao Programa de Pós-graduação em Política Social e Programa de Pós-Graduação em Saúde Coletiva. Bolsista Produtividade em Pesquisa - CNPq. Doutora em Serviço Social pela Universidade Federal do Rio de Janeiro - UFRJ. E-mail: bruna.irineu@ufmt.br

O presente texto é escrito por uma operadora do direito e uma assistente social, ambas lésbicas e cis, a partir de uma perspectiva feminista cis-aliada, a qual temos construído nas décadas de dedicação à luta em defesa do direito democrático da sexualidade e da autodeterminação de gênero.

O foco do estudo<sup>3</sup>, cujo extrato se apresenta neste texto, foi investigar as relações sociais que permeiam os processos de (não) inserção de pessoas transexuais no mercado de trabalho formal. De maneira geral, as pessoas LGBTI+<sup>4</sup> (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, Intersexuais e outras identidades) enfrentam entraves no ambiente laboral em razão da orientação sexual, identidade de gênero, expressão de gênero e características sexuais, mas especificamente travestis, transmasculinos e mulheres transexuais tendem a encontrar maior dificuldade para acessar trabalhos no mercado formal, levando-se em consideração a dinâmica na engrenagem do trabalho (Observatório, 2020; ONU, 2017).

Em uma pesquisa do ano de 2021, realizada pelo coletivo #VoteLGBT, apontou-se que 6 em cada 10 desempregados LGBTI+ (59,47%) estão sem trabalho há um ano ou mais; e seis em cada 10 pessoas trans (58,48%) não conseguiram sobreviver sem renda por mais de um mês, caso, no dia da resposta à pesquisa, perdessem sua fonte de renda. Os dados foram considerados e coletados no contexto da pandemia de Covid-19, que impactou de maneira global todas as esferas da sociedade, inclusive as relações de trabalho. Entretanto, pesquisas anteriores ao surgimento do cenário já revelavam uma baixa inserção das pessoas LGBTI+ no mercado de trabalho e a inexistência de políticas públicas de trabalho, emprego e renda para essa população.

---

<sup>3</sup> A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) Humanidades da UFMT, sob o registro CAAE 57191422.2.0000.5690, aprovado em 11 de abril de 2022 na Plataforma Brasil.

<sup>4</sup> Compreendendo o acrônimo LGBTI+ como mais solidamente institucionalizado nos últimos anos no campo político e jurídico, de modo a guardar coerência e ter por referência para menção ao longo da pesquisa, adotarei essa utilização. A opção por utilizar este acrônimo, contudo, não afasta o reconhecimento da crescente inserção de outras representações em forma de letras adicionais, como a Q, que inclui para além da diversidade de gênero e orientação sexual a perspectiva política e teórica dos Estudos *Queer*.

Este estudo comprehende que uma das mais violentas e notáveis formas de alijamento social, é a de impedir o exercício de direitos mínimos, que compõe o que se concebe por cidadania e, em especial, o direito ao trabalho decente, aqui compreendido com os atributos considerados pela Organização Internacional do Trabalho - OIT. A noção de trabalho decente tem por premissa o respeito aos direitos e a ampliação da proteção social ao(a) trabalhador(a), com a promoção do emprego produtivo e de qualidade (OIT, 2022). A pesquisa também considerou que o Brasil é um dos países que mais assassina pessoas transexuais e travestis no mundo (ANTRA, 2021), aliado à baixa escolaridade promovida pela evasão escolar e a escassez de vagas afirmativas de trabalho formal.

Além disso, como aponta o estudo de Martinelli et. al (2018) realizado com pessoas trans, há um elemento muito marcante nas experiências trans no trabalho, na mesma medida que afirmaram sofrer discriminação no trabalho, também se afirma não fazer nenhuma denúncia em razão do medo de sofrer consequências nessa demanda por direitos. A pesquisa aponta ainda que as pessoas trans, muitas vezes usa da prática do *cisplay*, que se refere ao ato de uma pessoa trans fingir ser cisgênero para evitar passar por algum constrangimento, assédio e/ou discriminação. Martinelli et. al (2018) alertam que esta prática se diferencia da noção passabilidade, já que esta última não teria uma intencionalidade propositada.

### **O trabalho como direito e o deslocamento das pessoas trans para fora desse cenário**

Mello et al. (2013), em pesquisa nacional realizada entre 2010 e 2011, aponta que a despeito de reconhecer o pioneirismo e os avanços no campo afirmativo com a implementação do programa Brasil Sem Homofobia (2008) e a realização das Conferências Nacionais LGBT (2008 e 2011), identificou um vazio desértico quanto à

efetiva implementação de políticas públicas que tenha impactado na vida das pessoas LGBTI+.

A integração social, além de um dever do Estado, é também responsabilidade de todos os cidadãos que, direta ou indiretamente, se encontram envolvidos nesse sistema que necessita de medidas múltiplas para que faça emergir determinado grupo social historicamente preterido de políticas públicas. Esta, aliás, é a pedra de toque das chamadas *políticas afirmativas* (Feres Júnior; Campos; Daflon; Venturini, 2018). As ações afirmativas buscam amenizar um dos mais severos problemas sociais atuais: o da inviabilidade de ingresso das pessoas trans no mercado formal de trabalho.

A teoria marxista revela um dos efeitos deletérios do trabalho dentro do modo de exploração capitalista. Aqui, mais precisamente, se faz referência à alienação do *ser* e seu processo de *estranhamento*, no interior dos elementos e da dinâmica engendrada entre a propriedade privada (aqui compreendidos também como propriedade privada não apenas os bens imóveis, mas os meios de produção), o mercado de trabalho e a forma de disponibilização de bens e produtos frutos da força de trabalho, visando o lucro (Marx, 2010).

Sobre os efeitos do avanço do capital e sua concretude na forma de exploração do trabalhador, Marx (2020, p. 80) esclarece:

O trabalhador se torna tanto mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadoria cria. Com a *valorização* do mundo das coisas (*Sachenwelt*) aumenta em proporção direta a *desvalorização* do mundo dos homens (*Menschenwelt*). O trabalho não produz somente mercadorias; ele produz a si mesmo e ao trabalhador como uma *mercadoria*, e isso na medida em que produz, de fato, mercadorias em geral.

Os escritos evidenciam o resultado experimentado pela classe que vive do trabalho, a qual dentro do sistema imposto, descaracteriza seu ser, perde-se por completo e se estranha de si mesmo. Muito embora de deletérios efeitos, a dinâmica do

capital atual traz consigo o falso poder de suavizar essa constatação, na medida em que constrói uma pretensa independência e autonomia do trabalhador, que alienado de forma avançada não se percebe pertencente à classe trabalhadora (Antunes, 2020).

No capitalismo, a mencionada forma de trabalho é o meio pelo qual a maior parte das pessoas garantem sua subsistência material, de modo que o seu alijamento desse processo incute para além da exploração: no apartamento social por expulsão tácita, mas bem demarcada.

Outro elemento a ser considerando, está na *racialização* e *generificação* do trabalho, que se torna ainda mais evidente no que diz respeito ao ambiente doméstico, maciçamente dominado pelas mulheres, tapando os olhos para as masculinidades produzidas e reproduzidas dentro do universo corporativo global (Connell, 2016). Globalmente, as mulheres recebem, no geral, 20% menos que os homens, conforme aponta pesquisa divulgada no ano de 2022 pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), divulgada pela ONU (Organização das Nações Unidas). No Brasil, essa diferença consegue ser um pouco maior: 20,5% menos para as mesmas funções desempenhadas, observando-se o mesmo perfil de escolaridade e idade. Esses dados quando racializados se ampliam ainda mais.

Em relação às pessoas LGBTI+, conforme o Diagnóstico LGBT+ na pandemia produzido pela organização #VoteLGBT, em São Paulo, 90% das mulheres trans e travestis entrevistadas declararam ter como principal ocupação a de profissionais do sexo, acompanhantes ou garotas de programa. Destas, 46% são travestis e 34% mulheres trans. A mesma pesquisa, divulgada no ano de 2022, indica que o tipo mais comum de trabalho é o informal, com o registro de 72% de travestis e 62% de mulheres trans vivendo na instabilidade financeira. Os homens trans representam 49% de ocupação em empregos formais com carteira assinada<sup>5</sup>. Esse último dado pode se

---

<sup>5</sup> Para conferir a pesquisa completa e considerações formuladas, ver: “**Especial mulheres – o complexo mercado de trabalho para mulheres trans e travestis**”. Disponível em: <<https://gente.globo.com/texto-especial-mulheres-o-complexo-mercado-de-trabalho-para-mulheres-trans-e-travestis>>. Acesso em 24 fev. 2023.

correlacionar ao aspecto do privilégio generificado instado socialmente aos corpos masculinos, constatando-se que mesmo no interior das análises e debates atinentes aos corpos trans, os corpos transmasculinos – a depender da expressão de gênero e das intersecções de raça, gênero, idade e classe social – podem supostamente vir a posicionar-se em condição distinta com relação aos corpos trans femininos.

O fato é que, embora haja agudização com os corpos trans femininos, constrangimentos comuns surgem após uma entrevista de emprego presencial, por exemplo, onde não há como esconder quem é e o que representam. Em geral, elas assistem os rumos desse diálogo apontar para outros elementos que não os restritos às questões técnicas para o preenchimento da vaga de trabalho aberta (Lapa, 2013).

No que tange ao desvio de foco para a supervalorização da identidade de gênero da pessoa trans ao invés de seus atributos profissionais, ou mesmo capacidade de colocar-se para além das questões atinentes a sua subjetividade, vale o registro feito pela transfeminista viviane v.<sup>6</sup> (2015):

Não é que isto em si me incomode – comprehendo meu corpo e minha vivência trans\* como armas disponíveis, também, para a descolonização crítica do sistema -, porém, não posso ignorar o incômodo que surge ao perceber o aspecto colonizatório presente em dinâmicas sociais que “desviam” (insistente, não raro) o assunto para minhas vivências de gênero pessoais, mesmo quando minhas proposições intelectuais estejam articuladas no sentido de pensar questões políticas trans\* desde um ponto de vista social e institucional (não necessariamente relacionadas, assim, com minhas vivências pessoais) (Jesus *et al.*, 2015, p.36-37).

Nesse contexto de quase imediata observância à sua transgeneridade, a pessoa trans se depara com uma constrangedora situação de ser exposta a toda gama de indagações e curiosidades que uma pessoa cisgênero, na mesma situação de busca do pleno emprego, não conhece, violando-se sua intimidade e privacidade na mais significativa forma.

---

<sup>6</sup> O nome da autora viviane v. foi grafado propositalmente com letras minúsculas em respeito a forma como se apresenta em suas produções acadêmicas e em respeito a subjetividade externada.

Conforme estudo da organização Mais Diversidade<sup>7</sup>, mesmo quando conseguem uma vaga formal, 54% das pessoas LGBTI+ não se sentem seguras no ambiente de trabalho para falar sobre sua orientação sexual ou identidade de gênero, havendo pesos nada leves e similares ao próprio ambiente familiar, repercutindo em sua saúde mental e na própria produtividade profissional. Isso também vem ao encontro das narrativas colhidas de pessoas trans sobre a necessidade de preparação do próprio ambiente para recebê-las de maneira adequada e digna, porque não basta criar as vagas de trabalho. Embora isso seja um progresso, o ambiente não pode ser nocivo à integridade física e psíquica dessas pessoas.

No âmbito das convenções e organismos internacionais, a OIT comprehende o direito ao *trabalho decente*<sup>8</sup> (e esse atributo decente não tem qualquer conotação moralizante) tendo por premissa o respeito ao direito do trabalho, ampliação da proteção social ao trabalhador com a promoção de emprego produtivo e de qualidade (OIT, 2022), realidade que aparece num horizonte distante para a população em geral, sobretudo para as pessoas negras, trans e pobres.

Mesmo diante da realidade de um Estado que atua não como agente protetor, mas que se constituiu como figura central na engrenagem do capital, dando forma, corpo e subjetividade - com *status jurídico-democrático* (Mascaro, 2013) - nota-se uma agudização das iniquidades no que se refere aos corpos transexuais, que sequer estão próximos ao que se convencionou nomear por *sujeitos de direitos*. Aproxima-se do cenário do *não ser*, do lugar de desprezo, de apagamento e de invisibilidade às pessoas transexuais, como uma forma omissiva de efeitos tão concretos a evidenciar uma

---

<sup>7</sup> A respeito da pesquisa divulgada pela CNN Brasil e realizada pela consultoria Mais Diversidade ver: “LGBTQIA+: 54% não sentem segurança no ambiente de trabalho”. Disponível em: <<https://www.cnnbrasil.com.br/business/lgbtqi-54-nao-sentem-seguranca-no-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em 25 fev. 2023.

<sup>8</sup> Convém o registro sobre o debate existente acerca da concepção de “trabalho justo”, que se pode compreender como uma expressão que melhor traduz a ideia de trabalho regulamentado com garantia de direitos preservados, bem como de execução de um trabalho produtivo com uma retribuição/contraprestação equitativa.

*transfobia de estado*, servindo-se por analogia da expressão e raciocínio de Irineu (2023) para denunciar a “LBGTIfobia de Estado”.

O cenário que já se apresentava preocupante para as pessoas trans antes do período pandêmico, acentuou-se em seu curso. Muito embora se tenha emprestado um discurso raso para difundir uma falsa ideia de “democratização do vírus” da Covid-19 (Rocon, 2022), contrastou-se com uma dura realidade vivenciada por estes corpos ainda mais vulnerabilizados.

Democrático decreto jamais será uma qualidade a ser atribuída a qualquer vírus que chegue no Brasil, onde o Hiv, a sífilis, a malária, o zika, a dengue, e tantos outros vírus e doenças possíveis, se avantajam das disparidades sociais, econômicas, culturais, regionais, de gênero, raça e sexualidade para se proliferar, provocar sofrimento, adoecimento e matar. Assim, a Covid-19 no Brasil, poderia talvez ser adjetivada como racista, decreto não pelos aspectos genéticos do vírus, mas, na medida em que seu encontro com o Racismo de Estado sob estilo brasileiro, parece ser transformado num dispositivo em função da manutenção e ampliação do genocídio da população negra, o feminicídio e LGBTIfobia (Rocon, 2022, p.29).

Durante o período, a já citada pesquisa realizada pelo coletivo #VoteLGBT (2021) dá conta de que quase metade da população LGBTI+ teve suas atividades laborais paralisadas, agravamento da situação financeira, insegurança alimentar e afastamento das redes de apoio decorrente do isolamento social. Esse aspecto remonta à convivência familiar, que passou a ser intensa durante os anos da crise, e que conduziu ao aumento da homotransfobia no núcleo familiar - conforme indica a mesma pesquisa que traz falas em destaque a corroborar essa constatação:

Antes da pandemia eu já sofria transfobia por parte da família, mas todos trabalhávamos. Com essa pandemia passamos a ficar juntos com mais frequência e pela não aceitação familiar e por violência psicológica por parte de minha mãe saí de casa (ela já havia me expulsado). Estou desolada e nada bem psicologicamente (#VoteLgbt+, Diagnóstico LGBT+ na pandemia, p. 3).

E os efeitos da pandemia sobre os corpos trans não culminaram apenas em agudização de suas condições financeiras e material, mas representaram verdadeiro desafio a sua sobrevivência. Principalmente, por que no Brasil, durante o período, a gestão federal esteve sob o comando de Jair Bolsonaro, que expressava quase que cotidianamente seu ódio contra a população de mulheres, pretos, indígenas e pessoas LGBTI+ (Irineu, Freitas e Spigolon, 2022). E, nesse período, 94,8% da população trans afirma ter sofrido algum tipo de violência motivada pela discriminação por identidade de gênero na pandemia (ANTRA, 2022).

Ainda acerca dos impactos do isolamento sobre corpos determinados, Irineu (2020) registra que “[...] há populações que não têm o direito de se isolar, posto que necessitam sobreviver. E, portanto, o capitalismo e a necropolítica operada pelo Estado, mais especialmente conduzida pelas elites, determinam quem pode viver e quais vidas importam” (Irineu, 2020, p. 148).

Cabe ressaltar a observação de Lukács (2010) sobre a inexistência de ideologias inocentes, uma vez que efetivamente apresentam-se como fundamentais na produção de efeitos no interior da luta de classes, já que é resultado lógico da dominação exercida por determinada classe em que esta não se concretize apenas no campo material, mas também no imaterial, agindo de forma a controlar o *ser* de maneira mais profunda e subjetiva. Esta é a razão pela qual este raciocínio dá pistas a direcionar a ideologia, nada inocente, que aclara os motivos desse apartamento dos corpos LGBTI+, e notadamente das pessoas transexuais, ainda que num cenário de superexploração da força de trabalho.

Entretanto, apesar de se reconhecer que no modo de produção capitalista, só se realiza trabalho alienado e estranhado, trata-se aqui de um segmento populacional com notória desproteção social, já que pouco pode se valer do direito ao trabalho, o que revela um caráter ainda mais perverso. Além de avançar nos modos de exploração no interior do capital, a racionalidade neoliberal (Irineu, 2020) promove e impõe anulação de formas mais dignas de sobrevivência às pessoas trans.

## Percorso da pesquisa

A concepção da proposta da pesquisa passou por vários processos. Desde sua idealização à própria concretização. Isso porque, inicialmente, havia um desejo pessoal desta pesquisadora em tratar do assunto: trabalho e as pessoas trans em âmbito regional, com a ideia de realização da pesquisa mediante formulações e depoimentos das pessoas trans.

Mas o objetivo envolvia analisar a realidade que envolve a baixa empregabilidade<sup>9</sup> dessas pessoas. Apesar de pouquíssimos e independentes dados a respeito da população trans, existe uma formulação e percepção do próprio universo acadêmico sobre as dificuldades que esses grupos enfrentam, pois muitos dos pesquisadores são também militantes, como é o caso de uma das autoras, que integrou o Conselho Municipal de Atenção à Diversidade de Cuiabá-MT e a Comissão da Diversidade Sexual (CDS) da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Mato Grosso (OAB-MT).

Nesse sentido, mediante os olhares e ouvidos atentos da orientadora deste trabalho, foi possível apreender que, embora a intenção seja efetivamente debater a realidade do trabalho para as pessoas trans, seria bastante proveitoso que a pesquisa fosse direcionada aos empregadores para melhor identificar aspectos de cunho subjetivo e objetivos que possam dar pistas sobre o contexto geral do tema proposto.

Assim, inicialmente, pensamos em entidades que possuem forte relação com comércio, indústria, empregadores e lojistas para intermediar a pesquisa, enviando o questionário para ser preenchido pelos empregadores. Na sequência, foi protocolado um ofício direcionado à presidência da Federação do Comércio de Bens, Serviços e Turismo do Estado de Mato Grosso (Fecomércio-MT), porém nunca obtivemos uma

---

<sup>9</sup> Vale o registro de que a *empregabilidade* aqui tratada diz respeito à colocação no mercado de trabalho, e não se equivalendo à concepção de exercício do *trabalho* e todas as suas percepções de cunho teórico e prático.

resposta formal ao ofício protocolado. Por conseguinte, buscou-se a Caixa de Assistência dos Advogados (CAA/OAB-MT), que possui mais de 500 conveniados em todo o Estado de Mato Grosso, consistentes em estabelecimentos que oferecem descontos ou vantagens à classe da advocacia. Fui prontamente recebida e avalizada pela diretoria daquela instituição, que remeteu a pesquisa por e-mail para seus conveniados, porém, poucas foram as pessoas que responderam ao questionário (cerca de 14).

Cabe esclarecer, ainda, que o questionário foi elaborado e disponibilizado através da plataforma “*Google Forms*”, ficando disponibilizado para respostas entre o período de julho de 2022 a fevereiro de 2023. O questionário foi composto pelo “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” e de 15 perguntas. O anonimato e os dados das pessoas que responderam à pesquisa foram preservados.

### **Aproximando o foco a partir dos aspectos gerais da amostragem**

O questionário<sup>10</sup> foi formulado com o objetivo de compreender o perfil de lojistas e comerciantes empregadores locais quanto a faixa etária; gênero; orientação sexual; religião, etnia e sua compreensão a respeito das pessoas transexuais, no sentido de indicar se estas já integraram ou poderiam integrar seu negócio.

Os gráficos abaixo indicam quantas pessoas, das que responderam às perguntas, selecionaram as opções disponíveis. A maior parte das pessoas que responderam à pesquisa (17 de 30) possuem idade entre 30 e 40 anos e estão situadas em sua maioria em Cuiabá-MT. A orientação sexual predominante foi a heterossexual, com 22 pessoas; seguida pela homossexual com 6 pessoas, tratando-se ainda da maioria composta por aquelas que se identificaram como sendo do gênero feminino (17 pessoas).

---

<sup>10</sup> Destaca-se que embora 30 pessoas tenham se disposto a responder a pesquisa, a resposta às perguntas era opcional, de modo que algumas perguntas não foram respondidas por todas as pessoas, havendo, portanto, alguma diferença a impactar no quantitativo exposto, em que algumas perguntas contarão com 30 respostas e outras com menos. Isso ocorre pelo fato de a pessoa ter escolhido responder ao questionário, optando por não responder a uma ou mais perguntas específicas.

Quantos anos você tem?

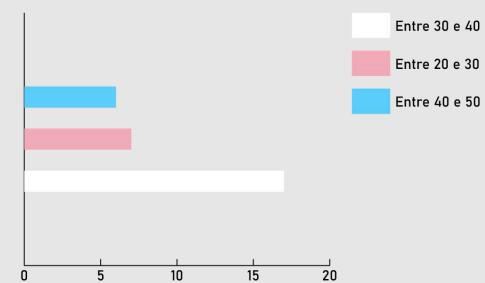


Gráfico 1 - Idade

Em qual região do Estado você está situada(o)?

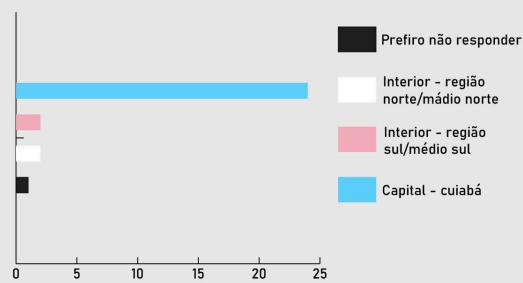


Gráfico 2 – Localização

Qual é a sua orientação sexual?

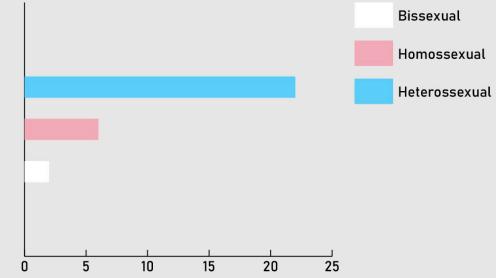


Gráfico 3 – Orientação sexual

Você é uma pessoa do gênero:

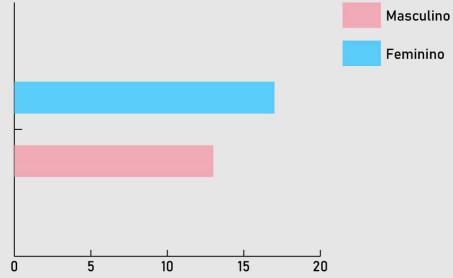


Gráfico 4 – Identidade de Gênero

Quanto à religião e crença, o perfil dos que responderam ao questionário é em sua maioria católico, com o total de 15 pessoas; seguido pela religião espírita, com 07 pessoas e, em terceiro, aparece a umbanda, com 04 pessoas. A raça/etnia declarada em sua maioria absoluta foi a branca, com 22 pessoas; seguidas de 05 pessoas que se declararam pardas; e 03 pessoas pretas.

Qual é sua religião/crença?

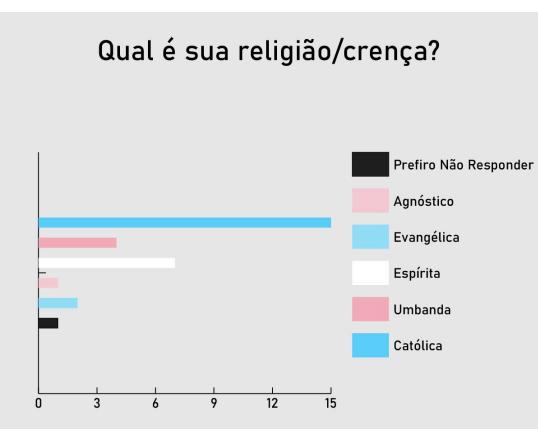


Gráfico 5 - Religião

Conforme as definições do IBGE, qual é sua raça/etnia?

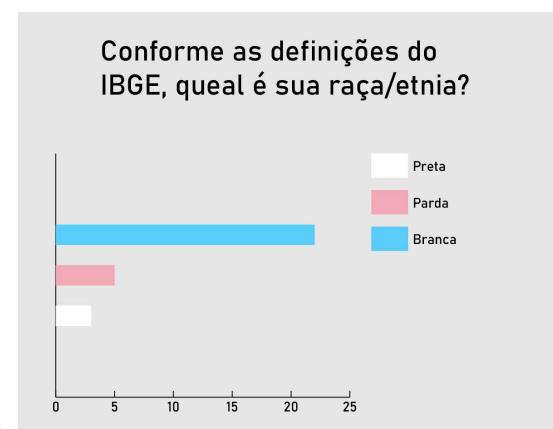


Gráfico 6 – Raça/Etnia

O ramo de atuação dos que responderam à pesquisa foi em sua maioria declarado como “outro”, e registrado via resposta direta. As seguintes áreas não contempladas nas respostas objetivas anteriores: hotelaria, clínica de medicina (médica/o), cafeteria, educação, autônoma(o), empresária(o) do ramo esportivo, publicidade e propaganda, *hair stylist* (cabeleireira/o), salão de beleza, jornalismo, restaurante, construção civil, marketing digital. São ainda declarados em sua maioria proprietárias(os) do negócio, totalizando 18 pessoas, os demais atuam em cargos de chefia. Quanto ao porte do negócio a que estão vinculadas, a maior parte se declara como micro ou pequena empresa, com o total de 21 pessoas; de grande porte, apenas um registro.

Qual é a área de atuação do seu negócio (ramo)?

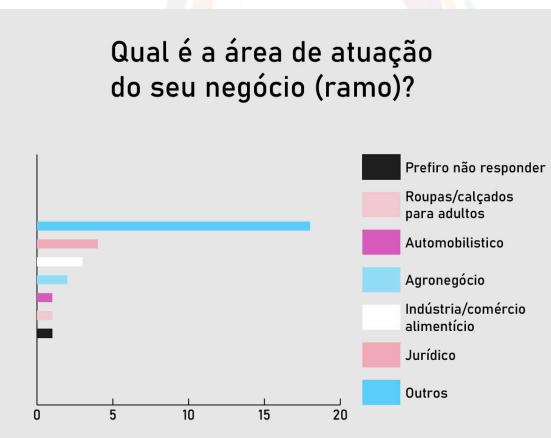


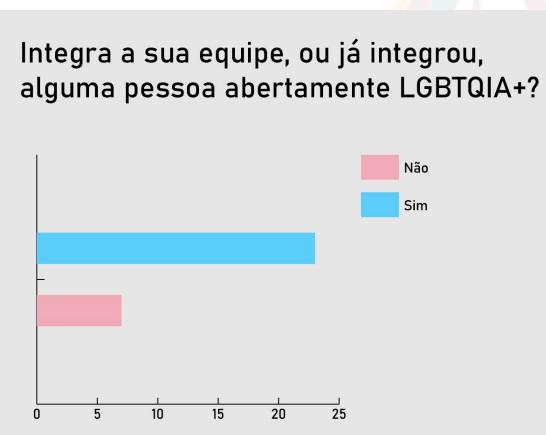
Gráfico 7 - Atuação

Você considera sua empresa como:

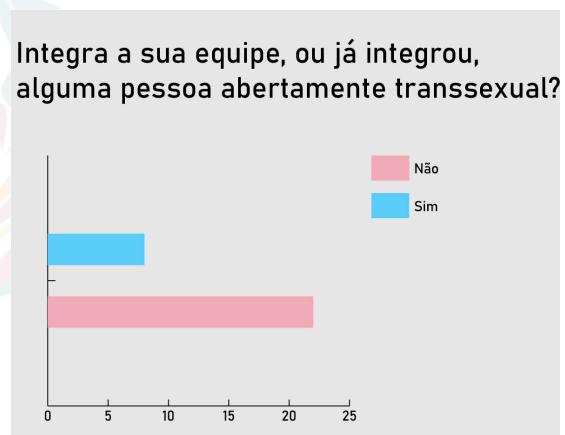


Gráfico 8 – Porte da empresa

Entre as respondentes, 23 pessoas declararam que já trabalharam ou trabalham na empresa, pessoa abertamente LGBTI+. Sobre a compreensão de quem seja uma pessoa transexual, 25 pessoas (responderam que compreendem quem seria; seguido de quatro que responderam “mais ou menos”. Partindo dessa compreensão, foi perguntado se alguma pessoa transexual já integrou ou integra a equipe de trabalho. As respostas foram: 22 pessoas responderam que não; e 8 responderam que sim. A partir da compreensão de quem seria uma pessoa transexual e se já integraram a sua equipe de trabalho, indagou-se por qual motivo acreditam que não houve essa integração no negócio: 19 pessoas (63,3%) responderam que nunca procuraram uma vaga de trabalho.



**Gráfico 9 – Pessoas LGBTQIA+ na equipe**



**Gráfico 10 – Pessoas trans na equipe**

Pedi-se que a/o respondente, elencasse em uma escala de 0 a 5, onde zero representa nada e cinco muito, o quanto acredita que a presença de uma pessoa trans influenciaria positivamente no desenvolvimento das atividades empresariais. Para essa pergunta houve um equilíbrio não visto nas respostas anteriores: 09 pessoas acreditam que a presença de pessoas trans teria um impacto muito positivo; enquanto 08 acreditam que teria médio impacto; e 07 compreendem que não haveria influência alguma. Por fim, indagou-se ao/as respondentes se contratariam uma pessoa transexual para integrar o seu negócio, e 28 pessoas responderam que contratariam.

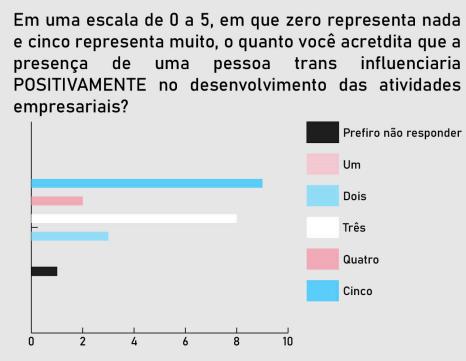


Gráfico 13 – Presença de uma pessoa trans na equipe



Gráfico 14 – Sobre contratar uma pessoa trans

Buscando algumas possíveis respostas para a não integração de pessoas transexuais nos postos formais de trabalho, que já se previa, três perguntas foram formuladas ao final do questionário para identificar a motivação: (i) qual seria o motivo da não contratação, (ii) se a eventual contratação seria positiva para a empresa; e finalmente (iii), se a pessoa que respondeu a pesquisa contrataria alguém transexual.

A maior parte respondeu que a contratação não foi possível em razão de nunca terem sido procuradas para empregar uma pessoa trans. Apesar de existir opções para a resposta de que a contratação não foi possível por falta de qualificação acadêmica ou profissional da pessoa trans; por convicções pessoais do empregador; ou que o perfil do negócio não é compatível com uma pessoa trans; 07 pessoas responderam “nenhuma das anteriores”. Apenas 02 responderam que não contratariam por convicções pessoais.

A maior parte respondeu que contrataria uma pessoa transexual, mesmo após responderem na questão anterior sobre as razões para nunca terem tido um/a colega de trabalho trans assinalando a opção “nenhuma das anteriores”, o que permite capturar as contradições nas respostas que pode envolver uma “negação” ao não admitir que não contratariam ou não contrataram pessoas porque não desejam ter um corpo trans no seu ambiente laboral.

## Análise dos achados da pesquisa

Os dados de nosso estudo dialogam com outras pesquisas mais amplas que apontam para a ocupação de cargos de gerência e direção majoritariamente por pessoas brancas e cisgêneros, como a realizada no ano de 2020, e que indica que pessoas negras ocupam menos de 5% desses postos<sup>11</sup> de destaque.

Frente aos dados, é possível traçar um perfil de respondentes da pesquisa, tratando-se de maioria composta por pessoas do gênero feminino (56,7%); heterossexual (73,3%); católica (50%); branca (73,3%); proprietárias(os) do negócio (66,7%); e que possuem entre 30 e 40 anos (56,7%). A maior parte já contou ou conta com a presença de pessoas abertamente LGBTI+ na equipe (76,7%), mas elas não eram transexuais. 73,3% responderam que nunca integraram uma pessoa trans no ambiente de trabalho, sugerindo que a maior parte dos seus colegas de trabalho tem apenas a orientação sexual distinta da heterossexual, ou seja, são pessoas cisgêneros.

Aqui evidencia-se o que os estudos e percepções acadêmicas já apontam. As pessoas LGBTI+ têm preenchido mais postos de trabalho (76,7% já trabalharam com pessoas abertamente LGBTI+), mas não são corpos trans, uma vez que a resposta sequencial é a de que 73,3% nunca trabalharam com estas pessoas, que são os corpos mais hostilizados e menos desejáveis no núcleo social. Por isso a importância de

---

<sup>11</sup> A este respeito, conferir o resultado da pesquisa realizada pelo levantamento [vagas.com](https://vagas.com) e divulgadas pelo G1. “Menos de 5% dos trabalhadores negros têm cargos de gerência ou diretoria, aponta pesquisa”. Disponível em: <[Https://G1.Globo.Com/Economia/Concursos-E-Emprego/Noticia/2020/09/24/Menos-De-5percent-Dos-Trabalhadores-Negros-Tem-Cargos-De-Gerencia-Ou-Diretoria-Aponta-Pesquisa.Ghtml](https://G1.Globo.Com/Economia/Concursos-E-Emprego/Noticia/2020/09/24/Menos-De-5percent-Dos-Trabalhadores-Negros-Tem-Cargos-De-Gerencia-Ou-Diretoria-Aponta-Pesquisa.Ghtml)>, Acesso em 27 mar. 2023.

iniciativas como o pioneiro TRANSCidadania<sup>12</sup> em São Paulo, que apesar da mudança de poderes decorrente da alternância de governos tem se mantido o programa<sup>13</sup>.

Já no âmbito regional mato-grossense, não se tem notícias de uma política de empregabilidade estadual para a população LGBTI+, muito menos para pessoas trans em específico. A pesquisa identificou no Município de Cuiabá um programa lançado recentemente, em 2021, denominado “Incluiabá”, que tem por objetivo noticiado a inserção da população negra, LGBTQIA+, pessoas com deficiência, imigrantes e outros grupos que enfrentam dificuldades no acesso a vagas de empregos<sup>14</sup>. Apesar de também ser elogiável o lançamento do “Incluiabá<sup>15</sup>”, como registrado em linhas anteriores, essa iniciativa tem alvo bastante amplo e não dá conta da especificidade da questão posta, porque é fundamental a abertura de postos de trabalho destinados às pessoas trans.

Sobre a ausência de qualificação profissional motivar a não contratação, evidencia um problema de política de Estado não implementada. De fato, as pessoas transexuais possuem baixo engajamento educacional, o que poderia “justificar” a inadmissão nos postos de trabalhos disponíveis. Apontando dados de 2022, a estimativa é de que cerca de 70% das pessoas trans não concluíram o ensino médio e apenas 0,02% cursam o ensino superior (ANTRA, 2022).

---

<sup>12</sup> Programa criado em 2008 na cidade de São Paulo e que tem por objetivo a reintegração social e o resgate da cidadania para travestis, mulheres e homens trans em situação de vulnerabilidade com especial enfoque na capacitação e colocação no mercado de trabalho.

<sup>13</sup> “**Tarcísio pede tolerância e libera R\$ 750 mil para ações LGBTQIA+**”. Disponível em: <<https://www.metropoles.com/sao-paulo/tarcisio-pede-tolerancia-e-libera-r-750-mil-para-acoes-lgbtqia>>. Acesso em 13 out. 2023.

<sup>14</sup> Mais informações sobre a criação do programa “Incluiabá” em: <<https://www.cuiaba.mt.gov.br/meio-ambiente-e-desenvolvimento-urbano/era-muito-dificil-conseguir-em-prego-infelizmente-a-discriminacao-existe-relata-servidora-transsexual-do-projeto-incluiaba/28740>> e <<https://www.cuiaba.mt.gov.br/governo/o-incluiaba-e-um-programa-com-causa-e-efeito-que-fortalece-o-nosso-compromisso-de-uma-gestao-humanizada-assevera-emmanuel-pinheiro/23972>>. Acesso em 13 out. 2023.

<sup>15</sup> O referido programa foi idealizado pela atual primeira-dama do Município, Márcia Pinheiro, o que indica certo deslocamento da temática para o campo assistencialista, comumente exercido pelo primeiro-damismo, o que pode significar também um descompromisso estatal velado revestido de pseudoreconhecimento de direitos.

Nos últimos anos, algumas universidades brasileiras passaram a reservar vagas para pessoas trans, como a UFMT, que aprovou a cota para este grupo na pós-graduação no ano de 2021, e a UFRGS, que foi então questionada judicialmente por dois cidadãos particulares por meio de uma “ação popular” e que obtiveram, junto ao juiz que apreciou o pedido liminar, o deferimento para a suspensão da política de cotas. Essa decisão foi revertida após recurso da Advocacia Geral da União para o Tribunal Regional Federal da 4ª Região<sup>16</sup> (Teishmann, 2023).

Os corpos trans se situam para além dos desempregados e dos excluídos, porque muitos consideram que estes, em algum momento durante as crises periódicas do capital, seriam açasnados como *exército industrial de reserva*, e que seria absorvido pelo aparelho econômico, pois as crises do capital encontram marcos recentes, sem, contudo, sequer haver a absorção dessas pessoas enquanto força de trabalho. Essa percepção se alia ao caráter ideológico nada inocente e pouco casuístico da dominação por corpos determinados e bem característicos, como já se citou pelo perfil identificado dos que responderam à pesquisa, confirmando a necessidade de ruptura na estrutura cisheteropatriarcal, branca e burguesa (Teishmann, 2023; Rocon, 2022).

Os resultados da pesquisa indicam a importância de se investir na percepção de que a contratação de pessoas trans pode influenciar positivamente no ambiente e resultados dos negócios dessas empresas. Na realidade, esse fato foi identificado por estudos que apontam que empresas que têm equipes formadas por pessoas diversas e plurais, tendem a ter maior faturamento<sup>17</sup>. A despeito da linguagem neoliberal de “quanto mais lucro melhor”, é notório que em um ambiente de trabalho que respeita os

---

<sup>16</sup> Este episódio está noticiado no site oficial da Advocacia Geral da União em: <<https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/agu-reverte-na-justica-liminar-que-impedia-furg-de-promover-acao-affirmativa-para-pessoas-trans>>. Acesso em 13 out. 2023.

<sup>17</sup> Sobre o tema, ver “**Empresas Que Têm Equipes Diversas Inovam E Faturam Mais**”. Disponível Em: < [Https://www1.Folha.Uol.Com.Br/Mpme/2021/10/Empresas-Que-Tem-Equipes-Diversas-Inovam-E-Faturam-Mais.Shtml](https://www1.Folha.Uol.Com.Br/Mpme/2021/10/Empresas-Que-Tem-Equipes-Diversas-Inovam-E-Faturam-Mais.Shtml) >, Acesso em 21 dez. 2023. E, ainda, “**OIT e parceiros lançam mapeamento inédito sobre diversidade e inclusão no mundo do trabalho**”. Disponível em: < <https://brasil.un.org/pt-br/115633-oit-e-parceiros-lan%C3%A7am-mapeamento-in%C3%A9dito-sobre-diversidade-e-inclus%C3%A3o-no-mundo-do-trabalho> >, acesso em 21 dez. 2023.

direitos humanos e que prima pelo trabalho decente haverá maior chances de existir menos processos trabalhistas, o que certamente significará menor custos advocatícios para a empresa.

No Brasil existe um movimento de inclusão das consideradas minorias nos postos de trabalho através de incentivos fiscais. Há legislações e projetos de lei que atribuem benefícios fiscais às empresas que contratam pessoas com deficiência, pessoas idosas e mulheres. Este também pode ser um caminho a ser trabalhado no parlamento do país juntamente com cotas laborais em cargos públicos aos moldes do que a Argentina implantou há alguns anos (Irineu; Oliveira, 2020).

### **Considerações Finais**

A pesquisa dedicou atenção sobre aspectos da cidadania, sua compreensão e implicação para os corpos trans, precarizados (Butler, 2019) em muitos aspectos e alijados do *ser cidadão*. A conquista pelo direito ao próprio nome e ao próprio corpo é desenvolvida em conjunto com a análise do protocolo transexualizador pelo SUS, que revela em seu interior haver um regulamento visível e invisível, localizando-se este último em tudo o que não consta exatamente no papel protocolar e que é tão importante quanto o que consta, exigindo dos que se submetem ao protocolo uma norma de comportamento que os sujeitam a uma gama de violências psicológicas, mesmo no âmbito de uma alternativa que muitas pessoas trans consideram um passo para a concretização de suas existências, com a realização das intervenções médicas.

Enquanto a pesquisa foi desenvolvida, Mato Grosso não possuía um Ambulatório Trans, que foi inaugurado em agosto deste ano de 2024. Durante a pesquisa, analisando documentalmente um inquérito civil público que tramita no Ministério Público do Estado de Mato Grosso, de n. 000007-002/2018 (Inquérito Civil 91004), percebeu-se que a implementação da política do processo transexualizador no âmbito local seria determinante não apenas para saúde trans, mas sobretudo para o

acesso ao mercado de trabalho formal. Sem dúvida, o uso do nome social e o acesso a hormonoterapia tem se constituído como “gambiarras legais” (Bento, 2012) determinantes no acesso a postos de trabalho.

Os dados obtidos postos em paralelo com uma cidadania em construção, ainda precária (Butler, 2019); com a inexistência de consecução de leis que dispunham sobre o exercício real a direitos básicos atinentes às garantias fundamentais e sociais dispostas na Constituição Federal; com o ancoramento em gambiarras jurídicas (Bento, 2012); aliado aos dados de empregabilidade trans; revelam uma espécie de conformação jurídico-social bem alinhada *com e pelos* detentores do poder.

No entanto, é preciso destacar no sentido *foucaultiano*, que onde há poder há resistência – e ela deve ser coproduzida sem ilusões democráticas e atentas a cooptação do Capital. Assim, vale dizer que o tema da Diversidade, Equidade e Inclusão – DE&I nas empresas vem sendo discutido no bojo da chamada agenda ESG<sup>18</sup> que tem movimentado a prática corporativa aliada a fatores sociais, ambientais e de governança. A adoção da agenda ESG ainda é bastante embrionária no estado de Mato Grosso<sup>19</sup>, entretanto, a intensa movimentação financeira oriunda do agronegócio tem passado a considerar o assunto, especialmente porque as empresas do agronegócio são conglomerados que se relacionam internacionalmente, o que os coloca em posição de atender a agendas globais como essa.

Em termos concretos, políticas que financiem ações e projetos voltados à capacitação e contratação de pessoas LGBTI+, como é o TRANSEmprego em São Paulo, precisam ser fomentados na região. Na cena local, algumas iniciativas começam a ganhar espaço, como é o caso do #EmpregaLGBTI+MT iniciado pelo

<sup>18</sup> Sigla extraída da língua inglesa para as palavras “Environmental, Social and governance” que, em português pode ser compreendido como “Ambiental, Social e Governança” e que se traduz em um conjunto de práticas criadas para orientar empresas às ações mais sustentáveis. Ver mais em: <<https://www.pactoglobal.org.br/pg/esg>>, acesso em 24 dez. 2023.

<sup>19</sup> Sobre este projeto ver: <<https://www.ufmt.br/noticias/pesquisa-busca-fomentar-diversidade-em-empresas-de-mt-1689248478>>, acesso em 28 dez. 2023.

NUEPOM/UFMT e o projeto Cidadão Odly<sup>20</sup> em Cuiabá, idealizado por uma produtora independente de eventos que também atua com enfoque na capacitação de transexuais e travestis.

A pesquisa de Martinelli et. al. (2018) reitera resultados de outros estudos que apontam não apenas a necessidade de políticas públicas mais eficientes, como apontado por relatórios de organizações como a *Microrainbow* e a *Transgender Europe*, mas a necessidade de “regulações na legislação trabalhista e iniciativas por parte das organizações, sejam elas governamentais, não governamentais, privadas e das mais diferentes naturezas” (p.355).

Além disso, medidas e políticas que visam contemplar a população trans não podem ocorrer sem que este mesmo grupo se sente à mesa da formulação, participe ativamente da elaboração e execução de programas e projetos. Isso porque a categoria para a qual se dirige qualquer política deve ser consultada, especialmente a das pessoas trans, como alertam York, Benevides e Oliveira (2021): “não falem de nós, por nós e/ou sem nós!”.

## Referências

- ANTRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. **Dossiê. Assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020.** Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>>. Acesso em 26 abr. 2021.
- ANTRA - ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS. **Nota da antra sobre cotas e reservas de vagas em universidades destinadas às pessoas trans.** Disponível em: <<https://antrabrasil.org/2020/12/17/nota-antra-cotas-universidades-pessoas-trans/>>. Acesso em 13 out. 2023.
- ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão, o novo proletariado de serviços na era digital.** São Paulo: Boitempo, 2020.

<sup>20</sup> O projeto Cidadão Odly tem sido contemplado em programas governamentais de negócios com impacto social, também firmando parcerias com empresas privadas. Para saber mais conferir: <<https://www.secel.mt.gov.br/-/iniciativas-selecionadas-para-programa-de-acelera%C3%A7%C3%A3o-do-governo-de-mt-e-oi-futuro-s%C3%A3o-divulgadas>> e <[https://oifuturo.org.br/wp-content/uploads/2021/07/MOVE\\_MT-2-Iniciativas-Selecionadas-Final.pdf](https://oifuturo.org.br/wp-content/uploads/2021/07/MOVE_MT-2-Iniciativas-Selecionadas-Final.pdf)>. Acesso em 28 dez. 2023.

- BENTO, Berenice. **Identidade de gênero:** entre a gambiarra e o direito pleno. *Correio Braziliense*, 29 de maio de 2012. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/26037/1/Transviadas-BereniceBento-2017-EDUFBA.pdf>>. Acesso em 17 out. 2022.
- BENEVIDES, Bruna. **Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2023.** Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais). Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>. Acesso em 30 ago. 2024.
- BUTLER, Judith. **Vida precária:** os poderes do luto e da violência. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.
- CONNELL, Raewyn. **Gênero em termos reais.** São Paulo: nVersos, 2016.
- CUNHA, Neon; YORK, Sara Wagner. **Um vácuo “cis” na história e emergência do corpo trans.** 2020. Disponível em: <<https://rosalux.org.br/product/ponto-de-debate-21-um-vacuo-cis-na-historia-e-a-emergencia-do-corpo-trans/>>. Acesso em 18 jul. 2023.
- FERES JÚNIOR, J., CAMPOS, L.A., DAFLON, V.T., and VENTURINI, A.C. **Ação afirmativa:** conceito, história e debates [online]. Rio de Janeiro: EDUERJ, 2018, 190 p. Sociedade e política collection. ISBN: 978-65-990364-7-7. Disponível em: <<http://www.precog.com.br/bc-texto/obras/2021pack0456.pdf>>. Acesso em 23 jan. 2023.
- FOUCAULT, Michel. **Microfísica do poder.** São Paulo: Paz e terra, 10 ed., 2019.
- IRINEU, Bruna Andrade. Apagamento, desproteção social e política de extermínio: marcas da violência de Estado contra pessoas LGBTI+ no Brasil. *In: DUARTE, M. J. O. et al. Sexualidades & Serviço Social:* perspectivas críticas, interseccionais e profissionais. Juiz de Fora: EdUFJF, 2023.
- IRINEU, Bruna A.; OLIVEIRA, Brendhon A. Um Balanço das Políticas Públicas de Trabalho, Emprego e Renda Para a População LGBT no Brasil e na Argentina (2004-2014). **Revista Direitos Humanos e Democracia:** Ed. Unijuí, Ano 8, n. 16. Jul/Dez. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.21527/2317-5389.2020.16.40-55> Acesso em 05 out. 2021.
- IRINEU, Bruna Andrade *et al.* **Diversidade sexual, étnico-racial e de gênero:** temas emergentes. Editora Devires: Salvador. 1. ed., 2020.
- IRINEU, Bruna Andrade. **Neoliberalismo, desdemocratização e a cruzada antigênero:** a política das ruas enquanto caminho de resistência. Porto Alegre: Zouk, 2020.
- IRINEU, Bruna Andrade; FREITAS, Leana Oliveira; SPIGOLON, Júlia. Transfeminicídio e lesbocídio no contexto da pandemia de Covid-19 no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 5, n. 17, mai.-ago., 2022.
- JESUS, Jaqueline Gomes de *et al.* **Transfeminismo:** teorias e práticas. 2 ed. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015.
- LAPA, Nádia. **O preconceito contra transexuais no mercado de trabalho.** 2013. Disponível em: <[http://fetraconspar.org.br/01backup/index.php?option=com\\_content&view=article&id=111](http://fetraconspar.org.br/01backup/index.php?option=com_content&view=article&id=111)>

31408:o-preconceito-contra-transexuais-no-mercado-de-trabalho&catid=170:trabalho&Itemid=86>. Acesso em: 12 maio 2021.

LUKÁCS, Gyorgy. **Prolegômenos para uma ontologia do ser social: questões de princípios para uma ontologia hoje tornada possível.** São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos.** Boitempo: São Paulo, 2020.

MARTINELLI, Fernanda et al. Entre o cisplay e a passabilidade: transfobia e regulação dos corpos trans no mercado de trabalho. **Revista Latino-Americana de Geografia e Gênero**, v. 9, n. 2, p. 348-364, 2018.

MASCARO, Allyson Leandro. **Estado e forma política.** Boitempo: São Paulo, 2013.

MELLO, Luiz et al. Políticas públicas de trabalho, assistência social e previdência social para a população LGBT no Brasil: sobre desejos, realizações e impasses. **Revista de Ciências Sociais**: RCS, v. 44, n. 1, p. 132-160, 2013.

OBSERVATÓRIO SOBRE A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS LGBT. Brasília: 2020. Disponível em:

<https://gay.blog.br/wp-content/uploads/2020/09/empregabilidadetrans.pdf> . Acesso em 30 set. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 21 fev. 2022.

ONU. **Padrões de Conduta para Empresas – Enfrentando a discriminação contra lésbicas, gays, bissexuais, travestis, pessoas trans e intersexo.** United States of America: UNFE, 2017. Disponível em:

<https://www.unfe.org/wp-content/uploads/2018/04/Padroes-de-conduta-para-empresas.pdf> . Acesso em 18 maio 2023.

ROCON, Pablo Cardozo. Covid 19, políticas neoliberais e saúde pública no Brasil: rebatimentos inserpcionais sobre raça, gênero e sexualidade. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, vol. 05, n. 17, Mai. – Ago., 2022.

## Analysis of the perceptions of shopkeepers and traders in Mato Grosso about (not) hiring trans people

**Abstract:** This article takes a qualitative approach and shares an extract from a study that aimed to analyze the current scenario (2021-2023) of the employability of trans people at regional level, from the perspective of employers: shopkeepers and shopkeepers, who collaborated in the development of this research. Based on the perceptions of 30 employers collected through a questionnaire containing 15 questions (open and closed), which was submitted online for response by local traders and shopkeepers, with 30 returns. In order to deepen the analysis of employers'/shopkeepers' perceptions, a bibliographical survey and study was carried out, focusing on feminist, queer and especially transfeminist theories with regard to understandings of cisgender, gender identity and sexual orientation, in dialogue with the Brazilian reality. The investigation points to the low inclusion of trans people in formal jobs, both because of the violence perpetrated by social unprotection - which results in a lack of specialized professional qualifications - and because of the interpersonal dimension of transphobia - which underpins perspectives incapable of positively recognizing the inclusion of diverse bodies in the workplace. These results point to the urgent need to implement public policies for the entry and permanence of trans people in the academic environment, trans quotas in technical and professional qualification programs and the creation of incentive programs for hiring people through policies granting tax benefits.

**Keywords:** LGBTI+ rights; Trans Employability; Transphobia.

**Recebido: 11/09/2024**

**Aceito: 01/10/2024**