

## Relações de trabalho e a construção de políticas públicas para acesso e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho

*Labor relations and the formulation of public policies to promote access and retention of trans individuals in the workforce*

Maria Luísa Corrêa Muniz<sup>1</sup>, Lilian de Fatima Zanoni Nogueira<sup>2</sup>, Mayara Evangelista de Andrade<sup>3</sup>, Gabriel Barbeta<sup>4</sup>, Ísis Gois<sup>5</sup>, Lilian Victoria Pérez Espínola<sup>6</sup>, Ana Cristina de Oliveira e Silva<sup>7</sup>, Barbara Iansã de Lima Barroso<sup>5</sup>

DOI: 10.1590/2358-28982025E210507P

**RESUMO** A saúde da pessoa trabalhadora é um direito fundamental, essencial para garantir condições dignas de trabalho e bem-estar. No entanto, pessoas trans enfrentam barreiras estruturais, sociais e institucionais que dificultam tanto sua inserção quanto sua permanência em empregos formais. Este artigo analisa as políticas públicas voltadas à inclusão de pessoas trans no mundo do trabalho com enfoque na superação de obstáculos relacionados com o preconceito, a desigualdade e a falta de acesso a ambientes laborais seguros e respeitosos. A discussão está organizada em três eixos: um panorama histórico das exclusões enfrentadas por essa população, a contextualização de políticas nacionais e internacionais, e propostas de estratégias para ampliar a inclusão efetiva. Destaca-se que o combate à discriminação no trabalho exige ações concretas, intersetoriais e contínuas, que envolvam governos, empresas, sociedade civil e pessoas trans. A promoção da equidade no trabalho deve ser entendida como uma prioridade de saúde pública e um imperativo dos direitos humanos. Apesar de avanços legais, ainda há desafios significativos, como a ausência de dados específicos e políticas abrangentes. O estudo reforça a importância de iniciativas que valorizem a diversidade e garantam igualdade de oportunidades para todos, especialmente para populações historicamente marginalizadas.

**PALAVRAS-CHAVE** Divisão do trabalho baseada em gênero. Exploração do trabalho. Pessoas transgênero. Política pública. Saúde coletiva.

**ABSTRACT** *The health of workers constitutes a fundamental right and is essential to ensuring dignified labor conditions and well-being. Nonetheless, transgender individuals continue to face pervasive structural, social, and institutional barriers that hinder both their entry into and sustained participation in formal employment. This article offers a critical examination of public policies aimed at promoting the inclusion of transgender populations in the labor market, with emphasis on addressing obstacles rooted in stigma, inequality, and the lack of safe, affirming workplace environments. The discussion is organized around three central axes: historical overview of systemic exclusions experienced by trans persons; contextual analysis of national and international policy frameworks; and strategic proposals to advance substantive inclusion. The findings underscore that eliminating labor market discrimination requires concrete, multisectoral, sustained efforts involving governments, private enterprises, civil society, and transgender communities. Promoting equity in workplaces must be recognized as both a public health imperative and a core human right. Despite legal and institutional advancements, significant challenges remain—chief among them, the lack of disaggregated data and the limited reach of existing policy measures. This study reinforces the urgent need for initiatives that not only value diversity but actively foster equal opportunities, particularly for historically marginalized groups.*

**KEYWORDS** *Gender-based division of labor. Labor exploitation. Transgender people. Public policy. Public health.*

<sup>1</sup>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco (IFPE) – Abreu e Lima (PE), Brasil.  
maria.muniz@abreuelima.ifpe.edu.br

<sup>2</sup>Universidade de Sorocaba (Uniso) – Sorocaba (SP), Brasil.

<sup>3</sup>Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) – Campina Grande (PB), Brasil.

<sup>4</sup>Centro Universitário Nossa Senhora do Patrocínio (Ceunsp) – Itu (SP), Brasil.

<sup>5</sup>Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), Escola Paulista de Medicina (EPM) – São Paulo (SP), Brasil.

<sup>6</sup>Faculdade de Odontologia da Universidade de São Paulo (FOUSP) – São Paulo (SP), Brasil.

<sup>7</sup>Universidade Federal da Paraíba (UFPB) – João Pessoa (PB), Brasil.



## Introdução

A saúde da pessoa trabalhadora é um direito fundamental, essencial para garantir condições dignas de trabalho e bem-estar. No entanto, quando se trata da inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, é necessário considerar as múltiplas barreiras que essas pessoas enfrentam, o que demanda uma análise mais aprofundada das políticas públicas voltadas tanto para sua inserção quanto para sua permanência no emprego. Além disso, é fundamental refletir sobre as condições em que essas pessoas vivem, trabalham, adoecem e morrem, evidenciando a necessidade de um olhar mais atento para sua saúde e qualidade de vida.

Com base em pensadores como Foucault, Butler e Derrida, é possível analisar a relação entre identidade e diferença, evidenciando a exclusão e a violência sofrida por minorias sexuais e de gênero. A heteronormatividade e o controle social dos corpos ainda representam desafios significativos mesmo diante de avanços legais. Para superar essas barreiras estruturais, é essencial a implementação de políticas públicas eficazes, além de iniciativas educacionais, jurídicas e culturais que promovam a inclusão e a equidade<sup>1</sup>.

No Brasil, a saúde é reconhecida como direito de todos e dever do Estado, conforme assegurado pela Constituição Federal de 1988 (CF/88)<sup>2</sup>, por meio de políticas sociais e econômicas que visam reduzir os riscos de doenças e outros agravos, além de garantir o acesso universal e igualitário às ações e aos serviços destinados à promoção, proteção e recuperação da saúde. Esse direito é resultado da mobilização do Movimento da Reforma Sanitária e encontra-se consagrado na CF/88, a qual adota uma concepção ampliada de saúde, que ultrapassa os limites da assistência médico-sanitária. Sob essa perspectiva, a saúde é compreendida como produto do acesso da população a bens e serviços públicos ofertados por meio de políticas sociais universais. A Previdência Social, a Saúde e

a Assistência Social integram o Sistema de Seguridade Social, configurando-se como uma importante conquista que reafirma o compromisso e a responsabilidade do Estado com o bem-estar da população<sup>2</sup>.

A 5ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CNSTT) se apresenta como um marco importante para a construção de novas diretrizes voltadas à promoção de uma sociedade mais inclusiva e igualitária na qual a equidade precisa ser um dos pontos focais da discussão<sup>3</sup>.

Os princípios que regem o Sistema Único de Saúde (SUS) asseguram que toda pessoa nascida ou que esteja no País, independentemente de sua situação migratória, tem direito a um tratamento adequado e efetivo para suas necessidades. É fundamental que esse atendimento seja humanizado, acolhedor e livre de qualquer forma de discriminação, garantindo um ambiente respeitoso e inclusivo. Além disso, cada indivíduo deve ser tratado de maneira que respeite sua dignidade, valores e direitos, garantindo, assim, que todos possam receber o suporte necessário de maneira justa e equitativa<sup>4,5</sup>.

Nesse contexto, a construção de políticas públicas que garantam o acesso e a permanência de pessoas trans no mercado de trabalho é uma prioridade para a efetivação de um processo longitudinal de inclusão social, no qual os direitos humanos de todas as pessoas trabalhadoras sejam não apenas assegurados por lei, normas ou regulamentos, mas também efetivamente estabelecidos no âmbito do dia a dia dessas pessoas<sup>6</sup>.

A discriminação e a falta de oportunidades limitam as possibilidades de inserção da população trans no mercado de trabalho. Travestis e transexuais enfrentam múltiplos obstáculos ao longo de suas vidas, seja na escola, no acesso aos serviços de saúde ou na busca por emprego. O trabalho, além de suprir necessidades básicas, é um fator essencial para a identidade e a inclusão social dos indivíduos. No entanto, devido a barreiras estruturais e sociais, muitas

dessas pessoas acabam restritas a setores específicos, como a indústria do sexo e da estética, reforçando a marginalização desse grupo. De acordo com o dossiê da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), aproximadamente 90% das travestis e mulheres transexuais no Brasil recorrem à prostituição como meio de subsistência enquanto as demais atuam em ocupações de baixa remuneração, como cabeleireiras, depiladoras e cozinheiras<sup>5</sup>.

Para Van de Cauter et al.<sup>7</sup>, quando essas pessoas possuem um trabalho formal, muitas delas preferem não evidenciar a sua identidade de gênero de forma imediata, só ocorrendo, após alguns anos de trabalho formal. A questão da ocultação está relacionada com o receio de discriminação e preconceito, fatores que podem intensificar quadros de angústia, ansiedade, depressão e, em casos mais graves, levar à ideação suicida. No setor industrial e na construção civil, é comum que essas pessoas jamais expressem sua identidade de gênero no ambiente profissional.

Ainda, a dificuldade de acesso a empregos formais está atrelada a fatores como transfobia, baixa escolaridade e preconceitos velados por parte das empresas. Além disso, há desafios no reconhecimento do nome social e na adequação dos espaços físicos, como banheiros e vestiários. Mesmo com algumas iniciativas do setor privado e de organizações não governamentais, como treinamentos e programas de capacitação, ainda há um longo caminho a percorrer para garantir a equidade no mercado de trabalho<sup>8</sup>.

O objetivo deste artigo é impulsionar uma reflexão sobre as políticas públicas da pessoa trabalhadora e práticas que promovem a inclusão efetiva e sustentável de pessoas trans no mercado de trabalho, considerando as barreiras sociais, estruturais e de saúde enfrentadas por essa população. O artigo está estruturado em três seções principais:

1. Contextualização histórica e desafios enfrentados: a primeira seção apresenta

um panorama histórico da população trans e suas lutas por acesso a direitos sociais, e aprofunda-se nos desafios específicos enfrentados para entrar e se manter no mercado de trabalho, discutindo também a relação entre condições de saúde, identidade de gênero e as consequências do estigma social. A análise será complementada com dados e informações sobre as barreiras educacionais e de empregabilidade.

2. O papel das políticas públicas: a segunda seção examina o cenário atual das políticas de trabalho no Brasil, com ênfase nas dificuldades que as pessoas trans enfrentam para acessar e manter seus empregos, considerando fatores como discriminação, transfobia e limitações no reconhecimento do nome social. É realizada uma comparação com práticas adotadas em outros países com o objetivo de identificar políticas bem-sucedidas que possam servir como inspiração para o desenvolvimento de novas estratégias e ações para promover a inclusão e a equidade no mercado de trabalho.

3. Estratégias de enfrentamento: a terceira seção do artigo discorre sobre a importância de políticas públicas como mecanismo de direcionamento para inserção e permanência da população trans em ambientes de trabalho.

O artigo se insere em uma reflexão crítica sobre as políticas de saúde e trabalho em que não existe uma política específica direcionada à população trans no País, destacando a importância de um levantamento histórico das lutas dessa população desde a década de 1970, incluindo suas reivindicações pela dignidade, e seus enfrentamentos durante a epidemia da aids na década de 1980. Além disso, será realizada uma análise comparativa com modelos de políticas adotadas internacionalmente, buscando aprender com as experiências bem-sucedidas e propor novas diretrizes para ingresso e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho.

## Contextualização histórica e desafios enfrentados

A população trans tem enfrentado desafios históricos para sua inserção no mercado de trabalho formal. O preconceito das empresas em relação às pessoas trans é uma das principais barreiras, forçando-as a buscar alternativas em trabalhos informais, que se tornam os principais meios de sustento e sobrevivência<sup>9</sup>.

De acordo com o mapeamento das pessoas trans no município de São Paulo, realizado pelo Centro de Estudos de Cultura Contemporânea (CEDC)<sup>10</sup>, a principal ocupação entre as pessoas entrevistadas foi o trabalho sexual, com 34% de repostas, em que se identificaram como profissionais do sexo, acompanhantes ou garotas de programa. Esse dado evidencia a exclusão e a discriminação enfrentadas pela população trans ao buscar oportunidades no mercado de trabalho formal. A prostituição é uma estratégia de sobrevivência, excludente, segregadora e expõe essas pessoas a inúmeros riscos, como violência física e mental, além do aumento da vulnerabilidade a infecções sexualmente transmissíveis.

Em estudo desenvolvido pelo Joint United Nations Programme on HIV/Aids (UNAIDS)<sup>11</sup>, foi identificado que, em 2022, o risco de contrair o HIV era 20 vezes maior entre as pessoas trans do que entre pessoas cisgêneras de 15 a 49 anos. Para as mulheres trans, esse risco era ainda mais elevado, sendo 19 vezes superior ao de mulheres cisgêneras da mesma faixa etária. Esses dados não apenas revelam o impacto da exclusão social, mas também a urgência em garantir acesso e permanência ao mercado de trabalho, além de ampliação de políticas públicas que aumentem os serviços de saúde e de prevenção<sup>12</sup>.

No entanto, mesmo com a necessidade de cuidados específicos de saúde, as pessoas trans muitas vezes encontram discriminação e violência nos serviços de saúde. Ao procurar por atendimento, são frequentemente submetidas a novas vivências de preconceito, dificultando a realização de tratamentos mais prolongados e

cuidados necessários, o que agrava ainda mais a situação de vulnerabilidade dessa população<sup>13</sup>.

A luta das mulheres trans e travestis por acesso à saúde e aos direitos sociais teve início no final do século XX em 1992, quando foi criada a Associação de Travestis e Liberados (Astral), a primeira associação brasileira voltada para a defesa das pessoas trans. No entanto, a trajetória de visibilidade e reconhecimento da população trans como grupo político e social remonta à década de 1960. Nesse período, as mulheres trans e travestis eram apenas reconhecidas socialmente em eventos festivos, e foi somente na década de 1970 que a identidade travesti começou a ganhar visibilidade<sup>14</sup>.

Durante a primeira epidemia da aids, nos anos 1980, as identidades trans e travestis passaram a ser vistas com maior visibilidade política, mas mesmo com o crescente reconhecimento da saúde da população trans no Ministério da Saúde em 1990, o discurso oficial sobre a questão ainda era estigmatizante, associando o HIV a ‘sexualidades descontroladas’<sup>14,15</sup>.

Embora, ao longo dos anos, a população trans tenha conquistado maior visibilidade e alguns direitos, os desafios persistem, especialmente no que tange ao acesso ao mercado de trabalho<sup>16,17</sup>. A exclusão no ambiente escolar é um dos principais fatores que contribuem para as dificuldades enfrentadas por essa população na inserção no mercado formal. A falta de preparo das instituições de ensino para lidar adequadamente com as questões de gênero, em conjunto com a prevalência de discriminação e transfobia nas escolas, resulta em altas taxas de evasão escolar. Esse cenário compromete a qualificação da população trans, limitando suas oportunidades de acesso a uma educação formal que viabilize sua inclusão no mercado de trabalho<sup>18</sup>.

De acordo com dados do Núcleo de Pesquisa em Direitos Humanos e Saúde da População LGBT+ (Nudhes), no período de dezembro de 2019 a julho de 2021, o projeto ‘TransOdara’<sup>19</sup>, 42,8% das 1.279 mulheres trans e travestis

estudadas tinham apenas a escolaridade do ensino primário ou eram analfabetas. Além disso, 52,1% concluíram o ensino médio, e apenas 5,1% chegaram ao ensino superior<sup>14</sup>. Esses dados demonstram a dificuldade no processo de permanência no ambiente escolar e a consequente relação direta que a ausência de uma educação de qualidade suscita na formação profissional da população trans. No que diz respeito à formação escolar, outro fator impactante é o não acolhimento e reconhecimento familiar, conforme apontado por Barroso<sup>20</sup> na pesquisa do Mapeamento da População Trans do Estado de São Paulo: Região da Baixada Santista. Na etapa qualitativa da pesquisa, duas mulheres trans entrevistadas relataram que foram expulsas de casa devido à sua identidade de gênero, aos 12 e 13 anos respectivamente. Além disso, elas enfrentaram dificuldades para permanecer na escola e, posteriormente, não conseguiram adentrar no mercado de trabalho formal, em decorrência da falta de capacitação e por situações de violência verbal e/ou física<sup>20</sup>.

Quando se trata do mercado de trabalho formal, as barreiras enfrentadas pela população trans vão desde a exclusão explícita em processos seletivos até a negação do uso do nome social<sup>9</sup>. Um estudo realizado no estado de São Paulo com 672 participantes revelou que 91,2% das pessoas transexuais não haviam alterado o nome em seus documentos, 8,6% haviam feito alterações parciais e 0,1% foi classificado como ignorado<sup>9</sup>. A falta de reconhecimento do nome social em ambientes de trabalho reflete uma das muitas formas de desrespeito à identidade de gênero das pessoas trans, dificultando ainda mais sua inclusão no mercado de trabalho<sup>9</sup>.

A não utilização do nome social no ambiente de trabalho, além de causar constrangimento e insegurança, pode gerar sérios impactos psicológicos para trabalhadores trans. O desrespeito à identidade de gênero cria um ambiente hostil, aumentando o risco de desistência do emprego e prejudicando a saúde mental dessas pessoas, já fragilizadas pelo

estigma social. Quando o nome social de uma pessoa não é respeitado, diversas situações de desrespeito e constrangimento ocorrem em efeito cascata, violando seus direitos fundamentais. Isso expõe a vulnerabilidade da pessoa, tornando-a desconfortável e gerando insegurança no ambiente de trabalho, uma vez que outros colaboradores podem não respeitar sua identidade. Como consequência, a pessoa trabalhadora pode se ver forçada a pedir seu desligamento da empresa<sup>21</sup>.

Além disso, as condições de trabalho precárias e a violência simbólica também são fatores que aumentam a vulnerabilidade da população trans. A falta de adequação dos ambientes de trabalho, como banheiros e vestiários, a precarização das condições laborais e a dificuldade de acesso a capacitação profissional contribuem para a maior taxa de desemprego e a maior proporção de trabalho informal entre as pessoas trans quando comparadas à população cisgênera<sup>16,22</sup>.

Dessa forma, é imprescindível destacar a importância de políticas públicas que promovam a inclusão e a permanência das pessoas trans no mercado de trabalho, criando um ambiente seguro e saudável para seu desenvolvimento profissional. Portanto, é fundamental que sejam implementadas políticas públicas específicas, com enfoque em educação, capacitação, saúde e respeito à identidade de gênero, para que as pessoas trans possam se desenvolver plenamente e contribuir para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva<sup>21</sup>.

## O papel das políticas públicas

A luta pela inclusão no mercado de trabalho vai além do combate à exclusão, trata-se também de uma batalha pela sobrevivência e pela garantia de direitos básicos. Nesse sentido, torna-se fundamental o desenvolvimento de políticas públicas que assegurem a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho de forma

digna e sustentável, promovendo equidade e oportunidades reais no ambiente profissional.

Em 2016, entrou em vigor no Brasil o Decreto nº 8.727<sup>23</sup> que dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais. Esse ato normativo assegura o direito a essa população requerer que o nome social conste em seus documentos oficiais e em registros dos sistemas de informação, cadastros, programas, serviços, fichas, formulários e prontuários, podendo, dessa forma, utilizar o nome com o qual se identificam<sup>24</sup>, incluindo a carteira de trabalho e previdência social<sup>23,24</sup>.

Além disso, em 2018, a Corregedoria do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), por meio do Provimento nº 73/2018, estabeleceu a possibilidade de pessoas trans maiores de 18 anos retificarem o nome e o gênero em suas certidões de nascimento e de casamento diretamente nos cartórios de registro civil<sup>25</sup>. Antes dessa medida, o processo de retificação exigia ação judicial. A alteração garante, ainda, a atualização de todos os demais documentos e registros, que devem ser adaptados conforme a nova certidão<sup>25</sup>. No entanto, apesar da simplificação do procedimento, persistem entraves burocráticos e custos variáveis, dependendo do estado em que a retificação é solicitada.

Nem toda pessoa trans, portanto, tem facilidade em retificar o nome e sexo nos documentos mesmo que o direito ao nome social continue desempenhando um papel essencial na construção da identidade e no bem-estar das pessoas trans. O respeito ou desrespeito a esse direito impacta diretamente suas experiências em diferentes contextos, incluindo serviços de saúde e ambientes de trabalho. O desrespeito ao uso do nome social gera sentimento de frustração e desvalorização, afastando essa população de espaços importantes e dificultando sua plena inclusão social<sup>26</sup>.

Nesse contexto, a marginalização e a discriminação frequentemente enfrentadas por travestis e transexuais, que muitas vezes limitam o acesso a serviços essenciais,

podem ser minimizadas por meio de medidas como o reconhecimento do nome social. Essa estratégia, além de simples e de baixo custo, fortalece o acolhimento, a humanização e a integralidade da assistência prestada, promovendo a cidadania e garantindo maior inclusão dessa população nas diversas esferas sociais<sup>27</sup>.

Nesse sentido, políticas públicas que assegurem o direito ao nome social no ambiente de trabalho e nos processos seletivos são essenciais para a construção de espaços mais inclusivos e respeitosos. Garantir que pessoas trans possam utilizar seus verdadeiros nomes não apenas reconhece e valida sua identidade de gênero, mas também contribui para um ambiente profissional mais equitativo, no qual a diversidade é valorizada e respeitada<sup>27</sup>.

É necessário o investimento em políticas públicas que proporcionem desde a garantia ao uso do nome social e o acesso a serviços de saúde até moradia digna e autonomia financeira por meio de escolarização e programas de capacitação profissional voltados para pessoas trans, os quais, por sua vez, são extremamente necessários para o desenvolvimento de potenciais individuais e coletivos bem como para a organização de uma força em prol de cidadania e qualidade de vida para esse grupo<sup>28</sup>.

Um exemplo disso é o programa Trans cidadania, que visa à formação e à inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho formal<sup>28,29</sup>. Essa ação é uma política pública do município de São Paulo, que foi instituída pelo Decreto nº 55.874/2025 e que teve nova regulamentação pelo Decreto nº 58.227/2018<sup>30</sup>. O programa Trans cidadania promove a geração de cidadania, autonomia e oportunidades para a população trans por meio do aumento do nível educacional, da qualificação profissional e da capacitação para o mercado de trabalho<sup>29,31</sup>. Outro dispositivo que oportuniza acesso e permanência da comunidade trans no mercado de trabalho, é o do Processo Transexualizador no SUS, redefinido e ampliado pela Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013<sup>32,33</sup>.

Pessoas trans com acesso à acolhimento adequado em instituições de saúde, regulação para serviços especializados, terapias hormonais e procedimentos cirúrgicos atingem com mais facilidade a passabilidade ao gênero com o qual se identificam e, conseqüentemente, sentem-se melhor, proporcionando qualidade de vida e minimizando desconfortos em ambientes de trabalho causados por preconceitos<sup>34</sup>.

Algumas iniciativas de projetos sem fins lucrativos têm se dedicado a pensar na temática que envolve a promoção da inclusão de pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente de trabalho. Podemos citar TransEmpregos, Pride At Work; Pride Connection; Out & Equal. Essas iniciativas são importantes ações para empregabilidade de pessoas trans. É essencial destacar também políticas públicas implementadas tanto no Brasil quanto em outros países, tais como a Lei estadual de São Paulo, que colabora para a contratação de pessoas trans pelas empresas, e políticas internacionais de países como Nova Zelândia e Canadá, que demonstram boas práticas de inclusão trans em empresas privadas e públicas, oferecendo lições valiosas<sup>35,36</sup>.

No Brasil, a CF/88 e a legislação trabalhista buscam garantir a igualdade de oportunidades, como previsto na Lei nº 9.029/1995<sup>37</sup>, que proíbe práticas discriminatórias que restrinjam o acesso e a manutenção no emprego com base em identidade de gênero, entre outros fatores. Além disso, a Portaria nº 2.836/2011 instituiu a Política Nacional de Saúde Integral LGBT no âmbito do SUS, reconhecendo as necessidades específicas dessa população<sup>31</sup>. No entanto, na prática, a inserção e permanência de pessoas trans e não binárias no mercado de trabalho ainda enfrentam barreiras significativas, como discriminação nos processos seletivos, falta de políticas afirmativas nas empresas e ambientes laborais hostis<sup>28</sup>.

Em alguns países, políticas de cotas ou ações afirmativas têm sido implementadas para promover a inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho formal. Essas medidas visam garantir uma representatividade mínima e combater a discriminação estrutural. No *quadro 1*, apresentaremos algumas legislações/projetos/iniciativas em outros países que podem ser investigadas como referência para atender às necessidades brasileiras.

Quadro 1. Legislação sobre trabalho formal para população trans em diversos países

Estados Unidos	- Title VII of the Civil Rights Act of 1964: protege os indivíduos contra a discriminação com base em sexo, que tem sido interpretada para incluir discriminação com base em orientação sexual e identidade de gênero <sup>38</sup> . - Executive Order 13672: proíbe a discriminação com base em orientação sexual e identidade de gênero por parte de contratados do governo federal <sup>39</sup> .
União Europeia	- Diretiva da União Europeia 2000/78/EC: proíbe a discriminação com base em orientação sexual no emprego <sup>40</sup> . - Diretiva da União Europeia 2006/54/EC: proíbe a discriminação no emprego com base em sexo, que pode incluir discriminação com base em identidade de gênero e expressão de gênero <sup>41</sup> .
Canadá	- Canadian Human Rights Act: proíbe a discriminação com base em orientação sexual e identidade de gênero no emprego <sup>42</sup> . - Bill C-16: alterou o Canadian Human Rights Act para incluir a proteção contra a discriminação com base em identidade de gênero e expressão de gênero <sup>43</sup> .
Argentina	- A Lei de Identidade de Gênero (Lei nº 26.743) da Argentina, promulgada em 2012, reconhece o direito à identidade de gênero autodeclarada e estabelece medidas para garantir a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. Essa lei abrange questões como o direito à igualdade de oportunidades, a não discriminação no emprego e a promoção de ações afirmativas <sup>44</sup> .

Quadro 1. Legislação sobre trabalho formal para população trans em diversos países

Índia	- A The Transgender Persons (Protection of Rights) Act 2019 é uma legislação na Índia que busca proteger os direitos e o bem-estar das pessoas transgênero, combater a discriminação e promover a igualdade e inclusão dessas pessoas na sociedade <sup>45</sup> .
Tailândia	- O documento 'Legal Gender Recognition in Thailand: A Legal and Policy Review': este relatório, produzido pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) em colaboração com o Ministério do Desenvolvimento Social e Segurança Humana da Tailândia, analisa o reconhecimento legal de gênero no país, abordando aspectos jurídicos e políticos relevantes para a inclusão de pessoas trans <sup>46</sup> .
Uruguai	- O Uruguai aprovou a Lei de Identidade de Gênero (Lei nº 18.620) em 2009, que permite às pessoas trans alterarem legalmente sua identidade de gênero. A lei também proíbe a discriminação com base na identidade de gênero e promove a inclusão de pessoas trans no ambiente de trabalho <sup>47</sup> .
Espanha	- Espanha aprovou a Lei de Igualdade LGBTI+ (Lei 3/2021) em 2021, que visa garantir a igualdade de tratamento e oportunidades para pessoas lésbicas, gays, bissexuais, trans e intersexuais. Essa lei estabelece medidas de não discriminação no emprego com base na identidade de gênero e promove a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho <sup>48</sup> . - A Lei 4/2023 dá igualdade real e efetiva das pessoas trans e para a garantia dos direitos das pessoas LGBTI+ <sup>49</sup> .

Fonte: elaboração própria.

## Estratégias de enfrentamento

Diante do exposto, torna-se imprescindível refletir alguns mecanismos de enfrentamento que apresentaremos: a realização de Conferências Nacionais de Saúde e a elaboração e consolidação de dispositivos legais resultantes dessas discussões, como a Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1) e a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora; a implementação de políticas públicas voltadas para a educação de gênero, direcionadas a gestores, profissionais de recursos humanos, trabalhadores e à população geral; a adoção de diretrizes que assegurem concorrência justa na disputa às vagas de trabalho, igualdade de oportunidades de crescimento dentro das empresas e combate à discriminação nas instituições; a promoção do acesso à serviços saúde, incluindo o apoio psicológico; a ampliação da inserção à educação e à capacitação profissional; e, finalmente, o estímulo a práticas empresariais inclusivas, por meio de políticas de incentivo. Essas ações configurariam o estabelecimento de um compromisso coletivo entre governo, empresas e

sociedade civil, visando à construção de ambientes de trabalho mais justos e acolhedores.

As Conferências Nacionais de Saúde são eventos fundamentais que ocorrem periodicamente no Brasil, reunindo diversos segmentos da sociedade para avaliar a situação da saúde no País e propor diretrizes para a formulação de políticas públicas. Essas conferências promovem a participação ativa das pessoas cidadãs na defesa dos direitos à saúde, atendendo às necessidades da população e contribuindo para o fortalecimento do SUS<sup>50</sup>.

No campo da saúde do trabalhador e da trabalhadora, as Conferências Nacionais de Saúde reforçaram os ideais do trabalho e que suas relações sejam compreendidas como determinantes de saúde, e o trabalho digno, como condição essencial para cidadania; mobilizaram a implementação e o fortalecimento da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora; e enfatizaram a demanda por condições seguras, inclusivas e antidiscriminatórias de trabalho<sup>51</sup>.

Como resultado das discussões acumuladas ao longo das Conferências Nacionais de Saúde, bem como nos debates promovidos pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no que

tange, especialmente, no âmbito da Inspeção do Trabalho, importantes atualizações normativas têm sido implementadas, refletindo diretamente as transformações sociais, tecnológicas e as relações de trabalho, bem como na necessidade de reorganização do trabalho. Dentre essas mudanças, destaca-se a Portaria nº 1.419, de agosto de 2024, com vigência prevista para 26 de maio de 2025, que atualiza a Norma Regulamentadora nº 1<sup>52</sup>. Essa atualização incorpora, por meio do item 1.5.3.1.4, as diretrizes das NR 9 e NR 17, estabelecendo que as organizações devem considerar as condições de trabalho previstas na NR 17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados à atividade laboral<sup>52,53</sup>.

Alguns riscos psicossociais incidem de forma particularmente intensa sobre pessoas trans, especialmente aqueles relacionados com conflitos interpessoais, exclusão social, discriminação, assédio moral e outras formas de violência psicológica no ambiente de trabalho. A nova redação normativa destaca a urgência de políticas institucionais claras e eficazes para o enfrentamento dessas práticas, reafirmando o compromisso com ambientes laborais mais seguros, inclusivos e saudáveis. Além disso, fatores como a subutilização de competências, a ausência de qualificação adequada, o isolamento social ou físico, bem como os conflitos entre demandas profissionais e a vida pessoal, passam a ser reconhecidos como riscos psicossociais que exigem identificação, avaliação e gestão adequadas. Tais elementos devem ser integrados aos programas de gestão de riscos, por meio de ações preventivas e estratégias de controle compatíveis com a realidade organizacional e com as especificidades dos sujeitos envolvidos. Esses avanços normativos dialogam com a compreensão crescente de que o trabalho é um determinante social da saúde, cuja organização pode tanto promover o bem-estar quanto contribuir para o sofrimento psíquico. A saúde da pessoa trabalhadora, nesse sentido, deve ser entendida como parte indissociável das políticas públicas de saúde, sendo fundamental o reconhecimento

institucional dos fatores subjetivos, coletivos, sociais e contextuais que atravessam o cotidiano e os processos de trabalho<sup>53</sup>.

Para viabilizar a participação social da população trans, é essencial reconhecer o papel da educação e a implementação de políticas públicas voltadas à educação de gênero. Essas ações têm como objetivo sensibilizar a sociedade para os estigmas e estereótipos que perpetuam a exclusão, promovendo a inclusão de pessoas trans em diversas esferas sociais, com ênfase no mercado de trabalho formal<sup>54</sup>. A educação de gênero, nesse sentido, constitui-se como ferramenta fundamental para a eliminação de barreiras e preconceitos, assegurando o acesso equitativo a oportunidades e a participação plena dessa população em todos os aspectos da vida social.

Esse processo de treinamento, sensibilização e capacitação sobre diversidade e identidade de gênero para empregadores e equipes de recursos humanos é fundamental para criar um ambiente seguro e equânime para todas as pessoas. Por meio dessa conscientização, os gestores e a população começarão a valorizar o trabalhador pela sua capacidade produtiva, e não pela sua identidade de gênero<sup>55</sup>.

Entretanto, o potencial de trabalho da população trans é comprometido visto que, ao longo da vida, ela se depara com estigma e discriminação nos ambientes escolares, aumentando a sua vulnerabilidade. Com a finalidade de promover condições mais equilibradas de concorrência no mercado de trabalho, deve-se investir em estratégias que ampliem o acesso à educação e à capacitação profissional por meio de políticas educacionais inclusivas, que promovam a valorização da diversidade e do respeito à identidade de gênero nas instituições de ensino, como estratégias essenciais para enfrentar a evasão escolar<sup>9</sup>.

Nesse sentido, para além das ações educativas, é imprescindível uma atuação efetiva do Estado, que possui a responsabilidade de formular e implementar políticas públicas que assegurem às pessoas trans seus direitos, entre eles, o de competir em condições de

igualdade com os demais cidadãos no acesso e na permanência no mercado de trabalho formal. Tais medidas são fundamentais para a promoção da dignidade e da igualdade substancial desse grupo, contribuindo para sua inclusão socioeconômica e para a redução das desigualdades estruturais<sup>16</sup>.

Entretanto, para que a inclusão trans no mercado de trabalho seja efetiva e sustentável em longo prazo, é necessário um compromisso coletivo envolvendo governos, empresas e sociedade civil. Além do desenvolvimento de habilidades e competências individuais, é imprescindível a implementação de medidas institucionais que assegurem igualdade de oportunidades e combatam a discriminação. Somente assim será possível promover um ambiente profissional verdadeiramente inclusivo, no qual todas as pessoas possam exercer sua cidadania de forma plena e digna<sup>16,22</sup>.

Outra necessidade fundamental é um olhar mais profundo e comprometido com o apoio psicológico e à saúde da população trans. É preciso criar estratégias de enfrentamento que efetivem o acesso a serviços de saúde adequados, abrangendo desde a terapia e o cuidado com a saúde mental até o processo transexualizador<sup>17,32,56</sup>. Além disso, é preciso fortalecer ações de prevenção, que muitas vezes são negligenciadas, promovendo a aceitabilidade e o respeito às especificidades dessa população dentro dos sistemas de saúde.

Quando são realizados procedimentos clínicos e cirúrgicos que promovem a transição corporal, a pessoa transexual tem sua identidade valorizada, adquire dignidade e, conseqüentemente, melhora sua autoestima e qualidade de vida. Esses fatores contribuem diretamente para o fortalecimento de sua autonomia, ampliam as possibilidades de socialização e reduzem as barreiras enfrentadas nos diversos ambientes de convívio<sup>17,32,56</sup>. O reconhecimento institucional da identidade de gênero reforça a cidadania e contribui para a construção de trajetórias profissionais mais estáveis e inclusivas<sup>57,58</sup>.

Para Bitencourt e Oliveira<sup>57</sup>, o discurso presente na ideologia norteadora política de

uma ‘ideologia de gênero’ está pautado em uma disputa em torno da noção de direitos humanos, e a necessidade de políticas públicas inclusivas que reconheçam e respeitem a diversidade de identidades de gênero deve ser pautada nas necessidades da população, baseada em dados científicos que dialoguem com a sociedade civil, garantindo a participação ativa de grupos minoritários na formulação e implementação das políticas que os afetam. Além disso, a promoção da educação e da conscientização sobre questões de gênero deve ser um pilar dessas políticas, evitando reforçar papéis e marcações de gênero heteronormativas e afastando, em especial, um conflito ideológico em torno de concepções específicas de mundo e dos modos de vida considerados legítimos pela sociedade.

Por fim, é necessária a adoção de táticas no âmbito dos estímulos para empresas inclusivas por meio da formulação de políticas de incentivo para empregadores que contratem e mantenham pessoas trans em seu quadro de efetivos, do recebimento de benefícios fiscais, da divulgação e reconhecimento público e da oferta de suporte técnico<sup>8,9</sup>.

## Considerações finais

O estigma e a discriminação no ambiente de trabalho são questões que precisam ser discutidas não apenas dentro das empresas, mas também de forma ampla na sociedade. Essas questões exigem um processo contínuo de letramento e educação sobre preconceito, identidade de gênero, classe social e o papel de cada indivíduo na construção de uma cidadania plena. A promoção de um ambiente mais inclusivo exige que a sociedade dialogue permanentemente sobre as múltiplas formas de discriminação, especialmente aquelas que afetam as pessoas trans, para que essas discussões se traduzam em mudanças estruturais reais.

O maior desafio consiste em transformar esses debates em ações concretas que não

apenas garantam a inclusão das pessoas trans, mas também promovam uma sociedade mais igualitária e respeitosa aos direitos humanos. A criação e a implementação de políticas públicas voltadas para o acesso e a permanência das pessoas trans no mercado de trabalho devem ser encaradas como uma prioridade de saúde pública e um passo fundamental para a efetivação dos direitos humanos. Tais políticas devem ser orientadas para a eliminação das barreiras estruturais que ainda limitam as possibilidades de inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho e para a criação de ambientes de trabalho inclusivos, justos e saudáveis para todos.

É necessário que haja uma ação coordenada entre governo, empresas, sociedade civil e as próprias pessoas trans, de forma a garantir uma integração mais eficaz dessa população no mundo do trabalho. Além disso, a implementação de políticas públicas no contexto do mercado de trabalho deve garantir que as oportunidades sejam verdadeiramente iguais para todas as pessoas, além de proporcionar ambientes seguros e respeitosos, nos quais a diversidade seja valorizada.

Apesar dos avanços nos direitos de pessoas LGBTQIAPN+, a discriminação e o preconceito continuam sendo barreiras significativas para o acesso e a permanência dessas pessoas em diversas profissões. Portanto, é imprescindível que tanto iniciativas públicas quanto privadas promovam práticas de contratação mais inclusivas, assegurem mecanismos de proteção contra a discriminação e incentivem a valorização da diversidade nas equipes. A compreensão dos direitos deve ser ampla e equitativa, sem enfraquecer as lutas específicas de determinados grupos sociais. Dessa forma, a promoção do direito ao trabalho para pessoas LGBTQIAPN+ não deve ser vista como um privilégio, mas como um passo necessário para assegurar que todos, sem exceção, tenham seus direitos plenamente reconhecidos e respeitados.

Este artigo, embora aborde de forma abrangente as questões de inclusão e permanência das pessoas trans no mercado de trabalho, possui algumas limitações. Inicialmente, a

análise enfocou principalmente o contexto brasileiro, o que limita a compreensão do impacto de políticas em contextos globais diversos. Além disso, a comparação com políticas de outros países, embora relevante, foi restrita a alguns exemplos internacionais que não abrangem todas as realidades possíveis. A pesquisa também se baseou em fontes secundárias, o que pode gerar uma interpretação limitada ou dependente de dados disponíveis em determinado momento, sem uma atualização constante.

Outro ponto a ser considerado é que a diversidade dentro da população trans é ampla, com diferentes experiências, trajetórias e necessidades. Este estudo não foi capaz de abordar todas essas especificidades, sendo fundamental que futuros estudos aprofundem-se nas múltiplas dimensões da vivência das pessoas trans, incluindo questões relacionadas com raça/cor, classe social e a interseção dessas variáveis com as dificuldades no acesso ao trabalho e à saúde.

Por fim, a implementação das políticas discutidas ainda enfrenta grandes desafios no Brasil, o que limita o impacto imediato das propostas aqui apresentadas. A falta de dados consistentes sobre a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal, por exemplo, é uma barreira importante que dificulta a elaboração de estratégias mais eficazes.

## Colaboradores

Muniz MLC (0009-0004-4434-6991)\*, Nogueira LFZ (0000-0002-4295-4422)\*, Andrade ME (0000-0001-5256-2169)\*, Barbeta G (0009-0008-7121-0845)\* e Barroso BIL (0000-0002-3591-4350)\* contribuíram para concepção, análise, interpretação dos dados, redação, revisão crítica e aprovação da versão final do manuscrito. Gois Í (0000-0003-2001-6803)\*, Espínola LVP (0000-0003-3996-3050)\* e Silva ACO (0000-0001-8605-5229)\* contribuíram para redação, revisão crítica e aprovação da versão final do manuscrito. ■

---

\*Orcid (Open Researcher and Contributor ID).

## Referências

- Motta JIJ. Sociedade, fobias e diferenças. *Saúde debate*. 2022;46(Esp 4):60-5. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E404>
- Presidência da República (BR). [Constituição 1988]. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988* [Internet]. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF. 1988 out 5 [acesso em 2025 mar 30]; Seção 1:1. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)
- Vasconcellos LCF, Gaze R, Guedes DT, et al. A saúde no trabalho é um direito humano. *Saúde debate*. 2025;49(145):e145ED. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-28982025145ED-P>
- Bastos SP, Ferreira AP. A judicialização da saúde: uma atuação da magistratura na sinalização da necessidade de desenvolvimento e de implementação de políticas públicas na área da saúde. *Saúde debate*. 2019;43(Esp 4):48-60. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042019S405>
- Siqueira SAV, Fernandes FMB, Motta CT, et al. Acreditação Institucional de Ouvidorias do SUS: uma análise das experiências iniciais de avaliação externa. *Saúde debate*. 2022;46(Esp 4):131-40. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E410>
- Addor N, Knopik Ferraz MO, Villatore MAC. O trabalho da pessoa transgênera: políticas públicas de igualdade laboral alcances e possibilidades. *Direito Justiça*. 2020;20(37):47-66. DOI: <https://doi.org/10.31512/rdj.v20i37.28>
- Van de Cauter J, Van Schoorisse H, Van de Velde D, et al. Return to work of transgender people: A systematic review through the blender of occupational health. *PLoS One*. 2021 nov 1;16(11):e0259206. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259206>
- Santos KMO, Oliveira-Silva LC. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. *Cad Pagu*. 2021;(62):e216221. DOI: <https://doi.org/10.1590/18094449202100620021>
- Silva MA, Luppi CG, Veras MASM. Work and health issues of the transgender population: factors associated with entering the labor market in the state of São Paulo, Brazil. *Ciênc saúde coletiva*. 2020;25(5):1723-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>
- Centro de Estudos de Cultura Contemporânea. Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo: relatório de pesquisa [Internet]. São Paulo: Cedec; 2021 [acesso em 2025 mar 30]. Disponível em: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos\\_humanos/LGBT/AnexoB\\_Relatorio\\_Final\\_Mapeamento\\_Pessoas\\_Trans\\_Fase1.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf)
- UNAIDS. HIV and transgender people – Thematic briefing note – 2024 global AIDS update: The urgency of now: AIDS at a crossroads [Internet]. Geneva: UNAIDS; 2024 [acesso em 2025 jul 30]. Disponível em: <https://www.unaids.org/en/resources/documents/2024/2024-unaids-global-aids-update-transgender-people>
- Magno L, Silva LAV, Veras MA, et al. Estigma e discriminação relacionados à identidade de gênero e à vulnerabilidade ao HIV/aids entre mulheres transgênero: revisão sistemática. *Cad Saúde Pública*. 2019;35(4):e00112718. DOI: <https://doi.org/10.1590/0102-311X00112718>
- Menezes L, Silva L, Murgio C, et al. Invisibilização e preconceitos velados. *Rev Bras Med Fam Comunidade*. 2024;19(46):3961. DOI: [https://doi.org/10.5712/rbmf19\(46\)3961](https://doi.org/10.5712/rbmf19(46)3961)
- Neves ALM, Sivori HF. Political action in the health of transgender people in Manaus, Amazonas, Brazil. *Ciênc saúde coletiva*. 2024;29(1):e00642023. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232024291.00642023>
- Pereira CR, Cruz MM, Cota VL. Sexualidade, socialidade, trabalho e prevenção do HIV entre populações vulneráveis na pandemia da Covid-19. *Saúde debate*. 2022;46(Esp 7):62-74. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042022E704>

16. Almeida CB, Vasconcellos VA. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Rev Direito GV*. 2018;14(2):303-33. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201814>
17. Rocon PC, Sodré F, Rodrigues A, et al. Desafios enfrentados por pessoas trans para acessar o processo transexualizador do Sistema Único de Saúde. *Interface (Botucatu)*. 2019;23:e180633. DOI: <https://doi.org/10.1590/Interface.180633>
18. Bento B. Vista do Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. *Contemporânea [Internet]*. 2014 [acesso em 2025 mar 30];4(1):165-82. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/197/101>
19. Dourado I, Magno L, Leite BO, et al. Prevalência de infecção pelo vírus da imunodeficiência humana (HIV) em mulheres trans e travestis no Brasil: dados do estudo TransOdara. *Rev Bras Epidemiol*. 2024;27(Supl 1):e240004. DOI: <https://doi.org/10.1590/1980-549720240004.supl.1.2>
20. Barroso BIL, Bassichetto KC, Vieira DL, et al. Mapeamento da população trans da Baixada Santista, 2023: estudo descritivo. *Epidemiol Serv Saúde*. 2025;33(Esp 1):e2024409. DOI: <https://doi.org/10.1590/S2237-96222024v33e2024409>
21. Ferreira FF, Ribeiro TMS, Brito WF. Percepção das pessoas Trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. *Rev Psicol Divers Saúde*. 2022;11:e3946. DOI: <https://doi.org/10.17267/2317-3394rpsds.2022.e3946>
22. Amaral AJM, Capelari RS. Da imperiosa necessidade de alteração do art. 58 da Lei 6.015/1973: um registro público de respeito à transexualidade e o direito ao nome social sem a intervenção do Poder Judiciário. *Rev Biodireito Direito dos Animais*. 2015;1(1):139-64. DOI: <https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2525-9695/2015.v1i1.22>
23. Conselho Nacional de Justiça (BR). Provimento nº 73, de 28 de junho de 2018. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN) [Internet]. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF. 2018 jun 29 [acesso em 2025 abr 14]; Edição 119:8. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>
24. Cerqueira TD, Denega AM, Padovani AS. A importância do nome social para autoaceitação e respeito das pessoas “trans”. *RF [Internet]*. 2020 [acesso em 2025 mar 30];8(2):26-39. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/feminismos/article/view/34894>
25. Conselho Nacional de Justiça (BR). Provimento nº 73, de 28 de junho de 2018. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN) [Internet]. *Diário da Justiça Eletrônico*, Brasília, DF. 2018 jun 29 [acesso em 2025 abr 14]; Edição 119:8. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>
26. Silva LKM, Silva ALMA, Coelho AA, et al. Uso do nome social no Sistema Único de Saúde: elementos para o debate sobre a assistência prestada a travestis e transexuais. *Physis*. 2017;27(3):835-46. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0103-73312017000300023>
27. Pedra CB, Souza EC, Rodrigues RVA, et al. Políticas públicas para inserção social de travestis e transexuais. *Rev Ciênc Estado*. 2018;3(1):170-99. DOI: <https://doi.org/10.35699/2525-8036.2018.5091>
28. Assis VLS, Arruda AS. Programa Transcidadania: uma revisão sistemática. *RIPPMar*. 2023;9(1):27-40. DOI: <https://doi.org/10.36311/2447-780X.2023.n1.p27>
29. Moquedace PS, Maciel EMGS. Itinerários de travestis e transexuais no acesso ao tratamento hormonal no Amig (RJ) e caracterização dos usuários do serviço. *Saúde debate*. 2023;47(Esp 1):e8969. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-28982023E18969P>
30. São Paulo (SP). Decreto nº 58.227, de 16 de maio de 2018 [Internet]. São Paulo: Governo do Estado de São Paulo; 2018 [acesso em 2025 jul 30]. Disponível em: <https://app-plpconsulta-prd.azurewebsites.net/Forms/MostrarArquivo?ANO=2018&DOCUM>

ENTO=Atualizado&NUMERO=58227&TIPO=DEC  
&utm\_source=chatgpt.com

31. Costa LF, Hennington ÉA. Implementação da Política Nacional de Saúde Integral LGBT no município de Resende, Rio de Janeiro. *Saúde debate*. 2023;47(Esp 1):e9136. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-28982023E19136P>
32. Ministério da Saúde (BR), Gabinete do Ministro. Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013. Redefine e amplia o Processo Transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). *Diário Oficial da União* [Internet], Brasília, DF. 2013 nov 21 [acesso em 2025 jun 30] Edição 226; Seção I:25. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=21/11/2013&jornal=1&pagina=25&totalArquivos=104>
33. Reis AA, Carvalho HR. A Atenção Primária à Saúde no Brasil e a população LGBTI+: uma revisão integrativa. *Saúde debate*. 2023;47(Esp 1):e9135. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-28982023E19135P>
34. Souza CV, Goldschmidt R. O princípio da não discriminação e a inclusão socioeconômica da transexual no mercado formal de trabalho. *Saber Hum*. 2018;8(13):88-101. DOI: <https://doi.org/10.18815/sh.2018v8n13.331>
35. Canadá (CA). Canadian Human Rights Act. Justice Laws Website [Internet]. 2024 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>
36. Silva PHA, Bastos DF. Políticas públicas, participação social e a comunidade trans: um debate acerca da centralidade do trabalho como fator de inclusão social digna no Brasil. *Laborare*. 2023 Sep 18;6(11):295-315.
37. Presidência da República (BR). Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências [Internet]. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. 1995 abr 17 [acesso em 2025 jul 30]; Seção I:5361. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)
38. United States of America (USA). Public Law 88-352. Civil Rights Act of 1964 [Internet]. Washington, D.C.: GovInfo; 1964 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-78/pdf/STATUTE-78-Pg241.pdf>
39. United States of America (USA). Presidential Proclamation—LGBT Pride Month, 2014 [Internet]. Washington (DC): The White House; 2014 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://www.govinfo.gov/app/details/DCPD-201400553>
40. European Union (EU). Council Directive of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation [Internet]. Brussels: EUR-Lex; 2000 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2000/78/oj>
41. European Union (EU). Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation [Internet]. Brussels: EUR-Lex; 2006 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>
42. Canadá. Canadian Human Rights Act. Justice laws Website [Internet]. 2024 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://laws-lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/>
43. Walker J. Legislative Summary of Bill C-16: An Act to amend the Canadian Human Rights Act and the Criminal Code [Internet]. Ottawa, Canada: Library of Parliament; 2016 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: [https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/en\\_CA/ResearchPublications/LegislativeSummaries/421C16E](https://lop.parl.ca/sites/PublicWebsite/default/en_CA/ResearchPublications/LegislativeSummaries/421C16E)
44. Argentina (AR). Ley Nº 26.743 de Identidad de Género [Internet]. Buenos Aires: Gobierno de la Nación Argentina; 2012 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l9029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm)

- vel em: [https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-26.743-identidad-de-genero\\_0.pdf](https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/ley-26.743-identidad-de-genero_0.pdf)
45. India (IN). The Transgender Persons (Protection of Rights) Act, 2019 [Internet]. New Delhi: Government of India; 2019 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://www.indiacode.nic.in/bitstream/123456789/13091/1/a2019-40.pdf>
  46. United Nations Development Programme Thailand. Legal Gender Recognition in Thailand: A Legal and Policy Review [Internet]. Bangkok: UNDP; 2018 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/th/legal-gender-recognition-in-thailand-2018.pdf>
  47. Uruguay (UY). Ley Nº 18.620, de 17 de octubre de 2009. Derecho a la identidad de género y al cambio de nombre y sexo en documentos identificatorios [Internet]. Montevideo: Diario Oficial; 2009 out 21 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://www.impo.com.uy/bases/leyes-originales/18620-2009>
  48. España (ESP). Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, por el que se adoptan medidas para la reducción de la brecha de género y otras materias en los ámbitos de la Seguridad Social y económico. Boletín Oficial del Estado [Internet] BOE-A-2021-1529, Madrid. 2021 fev 3 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2021/02/02/3/con>
  49. España (ESP). Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI [Internet]. Boletín Oficial del Estado [Internet] BOE-A-2023-5366, Madrid. 2023 mar 1 [acesso em 2025 jun 30]. Disponível em: <https://www.boe.es/eli/es/1/2023/02/28/4/con>
  50. Stedile NLR, Guimarães MCS, Ferla AA, et al. Contributions of national health conferences to the definition of public environmental and health information policy. *Ciênc saúde coletiva*. 2015;20(10):2957-71. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-812320152010.15142014>
  51. Lacaz FA de C, Flório SMR. [Social Control, work world and the National Conferences of Health at the turn of the 20th century]. *Ciênc saúde coletiva*. 2009;14(6):2123-34. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-81232009000600019>
  52. Ministério do Trabalho e Emprego (BR), Gabinete do Ministro. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União [Internet], Brasília, DF. 2024 ago 28 [acesso em 2025 abr 14]; Edição 166; Seção I:131. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271>
  53. Ministério do Trabalho e Emprego (BR). Norma Regulamentadora No. 9 (NR-9). Gov.br [Internet]. 2020 out 22 [atualizado 2025 jan 8; acesso em 2025 abr 14]; Acesso à Informação. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitativa-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-9-nr-9>
  54. Moura RG. Vista do políticas públicas como ferramenta de equidade entre (trans) gêneros no mundo do trabalho. *Cad UniFOA* [Internet]. 2015 [acesso em 2025 mar 30];(29):77-87. Disponível em: <https://revistas.unifoa.edu.br/cadernos/article/view/366/400>
  55. Hanauer OFD, Hemmi APA. Caminhos percorridos por transexuais: em busca pela transição de gênero. *Saúde debate*. 2019;43(Esp 8):91-106. DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042019S807>
  56. Vieira VF, Bermúdez XPCD, Goldberg A. O processo transexualizador a partir das narrativas de pessoas trans, gestores e profissionais da saúde. *Saúde debate*. 2025;49(145):e10026. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-2898202514510026P>

57. Bitencourt LO, Oliveira MHB. ‘Meninos vestem azul e meninas vestem rosa’: Análise do Discurso Crítica sobre a ‘ideologia de gênero’ no Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos. *Saúde de debate*. 2023;47(Esp 1):e9092. DOI: <https://doi.org/10.1590/2358-28982023E19092P>

58. Chohfi LMS, Melo JB, Souza PA. Da violência epistemológica a epistemologias próprias: experiências de narrativas com mulheres cis periféricas, mulheres

trans e travestis. *Saúde debate*. 2021;45(Esp 1):27-38.

DOI: <https://doi.org/10.1590/0103-11042021E102>

---

Recebido em 14/04/2025

Aprovado em 12/07/2025

Conflito de interesses: inexistente

Disponibilidade de dados: os dados de pesquisa estão contidos no próprio manuscrito

Suporte financeiro: o presente trabalho foi realizado com apoio da Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (Fapesp). Processo nº 2023/10262-4

**Editor responsável:** Heleno Rodrigues Corrêa Filho