

# Artigos

## .COM

## Efeitos da discriminação no ambiente de trabalho sobre pessoas transexuais

Effects of workplace discrimination on transgender individuals

Efectos de la discriminación en el entorno laboral sobre las personas transexuales

Simon Gomes Arruda<sup>1</sup>.

### RESUMO

**Objetivo:** Analisar os impactos da discriminação no ambiente de trabalho sobre pessoas transexuais, enfocando discriminação direta, indireta e assédio moral. **Revisão bibliográfica:** A literatura revela que a discriminação direta inclui atos explícitos de exclusão e preconceito, enquanto a discriminação indireta envolve políticas e práticas que, embora aparentemente neutras, desfavorecem pessoas trans. O assédio moral, por sua vez, se manifesta em comportamentos hostis que visam humilhar ou degradar os indivíduos com base em sua identidade de gênero. Desta forma salienta-se a importância de combater todas as formas de discriminação para promover uma cultura organizacional inclusiva e equitativa. As empresas necessitam investir em treinamentos de sensibilização, implementar políticas de inclusão claras e criar mecanismos eficazes de denúncia. A promoção da diversidade e da inclusão não só beneficia os indivíduos afetados, mas também fortalece a inovação e a competitividade das organizações. **Considerações finais:** Pode se considerar que o compromisso contínuo com a equidade e o respeito à diversidade são essenciais para o progresso social e corporativo, reforçando a necessidade de ações concretas e permanentes.

**Palavras-chave:** Discriminação no trabalho, Pessoas transexuais, Diversidade.

### ABSTRACT

**Objective:** To analyze the impacts of workplace discrimination on transgender individuals, focusing on direct discrimination, indirect discrimination, and moral harassment. **Literature review:** The literature reveals that direct discrimination includes explicit acts of exclusion and prejudice, while indirect discrimination involves policies and practices that, although seemingly neutral, disadvantage trans individuals. Moral harassment, in turn, manifests in hostile behaviors aimed at humiliating or degrading individuals based on their gender identity. Thus, the importance of combating all forms of discrimination to promote an inclusive and equitable organizational culture is highlighted. Companies need to invest in awareness training, implement clear inclusion policies, and create effective reporting mechanisms. Promoting diversity and inclusion not only benefits the affected individuals but also strengthens the innovation and competitiveness of organizations. **Conclusion:** It can be considered that a continuous commitment to equity and respect for diversity is essential for social and corporate progress, reinforcing the need for concrete and ongoing actions.

**Keywords:** Workplace discrimination, Transgender individuals, Diversity.

### RESUMEN

**Objetivo:** Analizar los impactos de la discriminación en el entorno laboral sobre personas transexuales, enfocando la discriminación directa, indirecta y el acoso moral. **Revisión bibliográfica:** La literatura revela que la discriminación directa incluye actos explícitos de exclusión y prejuicio, mientras que la discriminación indirecta involucra políticas y prácticas que, aunque aparentemente neutrales, desfavorecen a las personas

<sup>1</sup> Universidade Católica Paulista (UCA), Marília – SP.

trans. El acoso moral, a su vez, se manifiesta en comportamientos hostiles que buscan humillar o degradar a los individuos en función de su identidad de género. De esta manera, se destaca la importancia de combatir todas las formas de discriminación para promover una cultura organizacional inclusiva y equitativa. Las empresas necesitan invertir en entrenamientos de sensibilización, implementar políticas de inclusión claras y crear mecanismos efectivos de denuncia. La promoción de la diversidad y la inclusión no solo beneficia a los individuos afectados, sino que también fortalece la innovación y la competitividad de las organizaciones. **Consideraciones finales:** Se puede considerar que el compromiso continuo con la equidad y el respeto a la diversidad son esenciales para el progreso social y corporativo, reforzando la necesidad de acciones concretas y permanentes.

**Palabras clave:** Discriminación en el trabajo, Personas transexuales, Diversidad.

---

## INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas transexuais no mercado de trabalho é um tema de crescente importância nas discussões sobre diversidade e igualdade nas organizações. Apesar dos avanços nas políticas de inclusão, Figueiró MND (2020) salienta que muitas pessoas trans ainda enfrentam significativas barreiras e discriminação no ambiente de trabalho. Esta discriminação pode manifestar-se de diversas formas, desde microagressões cotidianas até atitudes explícitas de exclusão e preconceito. Entender os efeitos dessa discriminação é fundamental para promover um ambiente de trabalho mais justo e acolhedor.

A discriminação no ambiente de trabalho não afeta apenas a saúde mental e emocional das pessoas transexuais, mas também tem implicações significativas para sua produtividade e desempenho profissional. Estudos mostram que pessoas trans que enfrentam discriminação são mais propensas a sofrer de depressão, ansiedade e outros transtornos psicológicos, o que pode levar ao absenteísmo e à redução da produtividade. Além disso, a discriminação pode limitar suas oportunidades de desenvolvimento e avanço na carreira, criando um ciclo de marginalização e exclusão (BRITO HG, 2014).

As relações interpessoais no ambiente de trabalho também são profundamente impactadas pela discriminação. Fedorko B e Berredo L (2017) salientam que pessoas transexuais frequentemente relatam sentir-se isoladas e excluídas por seus colegas, o que pode prejudicar a coesão e a dinâmica de equipe. A falta de suporte organizacional e o medo de represálias muitas vezes impedem que essas pessoas relatem casos de discriminação, perpetuando um ambiente de trabalho hostil e inseguro. A discriminação, portanto, não afeta apenas os indivíduos diretamente, mas também a cultura organizacional como um todo.

Além dos efeitos sobre os indivíduos, a discriminação contra pessoas transexuais pode ter sérias consequências econômicas e legais para as empresas, Pinto ACR (2018) salienta que os custos associados ao turnover, processos judiciais e danos à reputação são apenas alguns dos desafios que as organizações podem enfrentar. No entanto Figueiró MND (2020) corrobora que implementar práticas inclusivas e de apoio pode trazer benefícios significativos, como maior retenção de talentos, melhoria da imagem corporativa e um ambiente de trabalho mais produtivo e inovador. As empresas que reconhecem e abordam esses desafios de forma proativa estão melhor posicionadas para prosperar em um mercado cada vez mais competitivo e diverso.

Dada a complexidade e a importância do tema, este artigo buscou explorar os múltiplos efeitos da discriminação no ambiente de trabalho sobre pessoas transexuais, destacando as dimensões de saúde mental, produtividade, relações interpessoais e impactos econômicos. Ao analisar esses aspectos, espera-se contribuir para um entendimento mais profundo dos desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho e promover práticas que favoreçam a inclusão e a igualdade.

## REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

### Transexuais como Minorias: Uma Análise Conceitual e Social

A compreensão dos transexuais como minorias é fundamental para explorar as dinâmicas sociais, culturais e políticas que influenciam suas experiências e identidades. O termo "minoria" refere-se a grupos ou

indivíduos que são numericamente inferiores ou possuem menos poder político, social ou econômico em comparação com outros grupos na sociedade. No contexto dos transexuais, essa definição se amplia para incluir não apenas a questão numérica, mas também a marginalização e as desigualdades estruturais enfrentadas por pessoas cuja identidade de gênero difere das normas sociais dominantes (PACHECO JN, et al., 2016).

De acordo com Soares CD, et al. (2021) a identidade de gênero transgênero desafia as expectativas tradicionais de gênero, que são muitas vezes binárias e baseadas na correspondência entre sexo biológico e identidade de gênero atribuída ao nascimento. Pessoas transgênero podem identificar-se como homens ou mulheres que não correspondem ao sexo biológico atribuído, ou podem identificar-se fora do espectro binário, como não binárias, agênero, entre outras identidades diversas. Essas identidades não conformistas frequentemente colocam as pessoas transgênero em desvantagem estrutural, enfrentando discriminação sistemática e violência em muitos aspectos da vida, incluindo o acesso ao emprego, à saúde e à segurança pessoal (BRITO HG, 2014).

A análise conceitual das pessoas transgênero como minorias como descrito por Silva NL et al (2020) envolve uma consideração crítica das interseções entre identidade de gênero, raça, classe, sexualidade e outras formas de marginalização. Um exemplo destacado pelos autores é que, pessoas transgênero de minorias étnicas ou de baixa renda podem enfrentar múltiplas camadas de discriminação e exclusão, exacerbando ainda mais sua vulnerabilidade social. A teoria interseccional oferece uma lente poderosa para entender como essas diversas identidades se entrelaçam e moldam as experiências individuais e coletivas de pessoas transgênero dentro de estruturas de poder complexas e hierárquicas.

Socialmente, a visibilidade e a representação de pessoas transgênero têm aumentado, contribuindo para mudanças nas percepções públicas e nas políticas em muitas sociedades. No entanto, apesar desses avanços, a marginalização persiste, refletida em taxas desproporcionalmente altas de desemprego, falta de acesso a serviços de saúde adequados e violência baseada em gênero enfrentada por pessoas transgênero. Essas realidades destacam a importância contínua de políticas inclusivas e de proteção dos direitos humanos para garantir a igualdade de oportunidades e o respeito pela diversidade de identidades de gênero (GRUTZMANN JDJ, 2023).

Legalmente, a proteção dos direitos das pessoas transgênero varia significativamente de país para país e mesmo dentro dos Estados Unidos. Algumas nações têm leis que garantem a proteção contra a discriminação com base na identidade de gênero, enquanto outras carecem de tais proteções ou enfrentam esforços para reverter os ganhos alcançados. Rodrigues JV (2024) discorre que a falta de reconhecimento e proteção legal pode perpetuar um ciclo de marginalização e vulnerabilidade, dificultando a participação plena e igualitária das pessoas transgênero na sociedade e no mercado de trabalho.

Figueiró MND (2020) corrobora que para avançar na compreensão e na melhoria das condições das pessoas transgênero como minorias, é essencial um compromisso contínuo com a educação e implementação de políticas progressivas. Isso inclui a promoção da inclusão em ambientes educacionais e de trabalho, o apoio à saúde mental e física de pessoas transgênero e a criação de espaços seguros e acolhedores para todos os indivíduos, independentemente de sua identidade de gênero. A capacitação das comunidades transgênero para advogar por seus direitos e necessidades é fundamental para construir uma sociedade mais justa e igualitária para todos.

### **Tipos de Discriminação no Ambiente de Trabalho: Discriminação Direta, Indireta e Assédio Moral**

A discriminação no ambiente de trabalho manifesta-se de várias formas, afetando negativamente a igualdade de oportunidades e o bem-estar dos trabalhadores. Rios RR (2007) chama atenção para três tipos distintos de discriminação frequentemente encontrados nas organizações modernas: discriminação direta, discriminação indireta e assédio moral. Compreender essas formas de discriminação é essencial para implementar políticas eficazes de inclusão e promover um ambiente de trabalho justo e respeitoso para todos os colaboradores. A discriminação direta ocorre quando uma pessoa é tratada de maneira menos favorável devido a características protegidas, como raça, sexo, idade, orientação sexual, identidade de gênero ou

deficiência. Isso pode incluir recusa de emprego, promoção discriminatória, pagamento desigual por trabalho similar, ou demissão injustificada.

Como argumenta Pinto ACR (2018) uma empresa que não contrata pessoas transexuais para cargos de liderança com base em estereótipos de gênero está praticando discriminação direta. Por outro lado, a discriminação indireta ocorre quando políticas, práticas ou critérios aparentemente neutros resultam em desvantagens para pessoas de determinados grupos protegidos. Um exemplo clássico é a exigência de anos de experiência para um cargo, o que pode excluir injustamente candidatos mais jovens e mulheres que frequentemente interrompem suas carreiras para cuidar da família. Identificar e corrigir práticas discriminatórias indiretas exige uma análise cuidadosa das políticas organizacionais e de seu impacto nos diferentes grupos (COUTINHO MLP, 2006)

O assédio moral, por sua vez, refere-se a comportamentos abusivos, humilhantes ou intimidatórios que visam prejudicar psicologicamente a vítima no ambiente de trabalho, e de acordo com Paulos RJM (2023) isso pode incluir insultos, intimidação, ridicularização pública, exclusão deliberada, ou atribuição de tarefas impossíveis de serem cumpridas. O assédio moral não apenas afeta negativamente a saúde mental e emocional dos indivíduos, mas também cria um clima de trabalho tóxico que compromete o desempenho e a moral da equipe. As consequências da discriminação no ambiente de trabalho são amplas e profundas. Além do impacto direto nas vítimas, que podem experimentar estresse crônico, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental, as organizações enfrentam riscos legais, perda de talentos e danos à reputação.

Investir em políticas de não discriminação, treinamentos de sensibilização e sistemas de denúncia é crucial para mitigar esses riscos e promover um clima de trabalho seguro e inclusivo (GRUTZMANN JDJ, 2023). A legislação em muitos países protege os trabalhadores contra discriminação direta e indireta, bem como assédio moral. No entanto, a eficácia dessas leis depende da implementação rigorosa e do compromisso das empresas em garantir a igualdade de oportunidades para todos os funcionários, as empresas que adotam uma cultura de respeito, diversidade e inclusão não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também cultivam ambientes onde todos os colaboradores podem prosperar e contribuir plenamente (PAMPLONA FR et al, 2016).

Muniz SLP (2023) salienta que para construir organizações verdadeiramente inclusivas, é essencial educar todos os níveis da empresa sobre os impactos da discriminação e do assédio, promover a conscientização sobre direitos e responsabilidades, e criar mecanismos eficazes para denunciar e resolver incidentes de discriminação. Ao fazê-lo, não apenas se fortalece a ética organizacional, mas também se fortalece a competitividade, a inovação e o bem-estar geral dos funcionários. A luta contra a discriminação no local de trabalho é contínua e requer um compromisso contínuo com a justiça e a igualdade para todos.

### **Impactos da Discriminação no Trabalho sobre Pessoas Transexuais**

A discriminação no ambiente de trabalho contra pessoas transexuais é um problema persistente que afeta não apenas a saúde mental e física dos indivíduos, mas também sua capacidade de obter e manter empregos estáveis e satisfatórios. Esse tipo de discriminação pode se manifestar de várias formas, desde microagressões cotidianas até práticas explícitas de exclusão e assédio. Compreender esses impactos é essencial para desenvolver estratégias eficazes que promovam a inclusão e a igualdade no local de trabalho (RODRIGUES JV, 2024). Uma das principais consequências da discriminação no trabalho é o impacto negativo na saúde mental das pessoas transexuais, sobre este assunto Tagliamento G, et al. (2020) argumenta que a exposição a ambientes de trabalho hostis e discriminatórios está associada a níveis mais elevados de estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental.

A falta de apoio e a constante necessidade de lidar com microagressões podem levar a um estado crônico de tensão e medo, prejudicando significativamente o bem-estar dos indivíduos afetados. Além dos efeitos psicológicos, a discriminação também tem sérias repercussões na vida profissional das pessoas transexuais. A dificuldade em conseguir e manter um emprego é uma realidade comum, com muitos enfrentando barreiras adicionais no processo de recrutamento e seleção. Exigências discriminatórias, como a necessidade de apresentar documentos com nome anterior ou a falta de políticas claras sobre a identidade de gênero,

contribuem para uma taxa de desemprego significativamente maior entre pessoas trans, comparada à população em geral (SOUZA HA, 2012).

De acordo com Vieira VHS (2021) a discriminação no trabalho também afeta a produtividade e o desempenho das pessoas transexuais. A pressão constante para esconder a identidade de gênero ou para lidar com comportamentos hostis e discriminatórios pode levar a uma redução na produtividade, aumento do absenteísmo e até mesmo ao burnout. Isso não só prejudica os indivíduos, mas também mina a coesão e a moral da equipe, criando um ambiente de trabalho tóxico que afeta todos os colaboradores. Além dos desafios no ambiente de trabalho, as pessoas transexuais frequentemente enfrentam dificuldades significativas no acesso a serviços de saúde adequados, Souza CBX (2022) corrobora que a falta de conhecimento e a discriminação por parte de profissionais de saúde podem resultar em cuidados inadequados ou até mesmo em recusas de tratamento.

Isso é particularmente preocupante, considerando que pessoas trans têm necessidades de saúde específicas, incluindo cuidados hormonais e cirúrgicos, que são essenciais para seu bem-estar físico e mental. A discriminação no trabalho também tem repercussões legais e econômicas para as empresas, em relação a isso Santos VP (2023) salienta que as organizações que não adotam políticas inclusivas e que permitem a discriminação podem enfrentar processos judiciais, multas e danos à sua reputação. Além disso, a falta de diversidade e inclusão pode levar à perda de talentos valiosos, impactando negativamente a inovação, a criatividade e a competitividade da empresa no mercado. Portanto, investir em práticas de inclusão não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma estratégia de negócios inteligente. Para combater esses desafios, é fundamental que as organizações adotem políticas claras de não discriminação, promovam treinamentos sobre diversidade e inclusão, e implementem medidas de apoio às pessoas transexuais.

Isso inclui a criação de ambientes seguros, onde os funcionários possam expressar sua identidade de gênero sem medo de retaliação ou discriminação. Além disso, é crucial que as empresas revisem suas práticas de recrutamento e seleção para garantir que sejam justas e inclusivas, eliminando quaisquer barreiras discriminatórias (SANTOS VP, 2023). Por fim, é essencial que a sociedade como um todo reconheça a importância de combater a discriminação no trabalho e de promover a igualdade de oportunidades para todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero. Apenas através de um esforço coletivo e do compromisso com a justiça e a equidade podemos construir ambientes de trabalho onde todos os indivíduos possam florescer e contribuir plenamente para o sucesso e o progresso de suas organizações, por fim como enfatiza Davis A (2018) a luta contra a discriminação no trabalho é uma jornada contínua, que exige vigilância, educação e ação constante.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante do exposto destaca-se a importância de combater a discriminação no ambiente de trabalho, especialmente contra pessoas transexuais, para promover uma cultura organizacional inclusiva e equitativa. Ao abordar a discriminação direta, indireta e o assédio moral, as empresas não só cumprem suas responsabilidades legais e éticas, mas também fomentam um ambiente mais produtivo e saudável para todos os colaboradores. Investir em treinamentos de sensibilização, implementar políticas de inclusão claras e criar mecanismos eficazes de denúncia são passos essenciais para garantir a igualdade de oportunidades. A promoção da diversidade e da inclusão não apenas beneficia diretamente os indivíduos afetados, mas também fortalece a inovação e a competitividade das organizações no mercado. A jornada em direção à equidade requer um compromisso contínuo e ações concretas, reafirmando que o respeito à diversidade é um valor fundamental para o progresso social e corporativo.

---

## REFERÊNCIAS

1. BRITO HG. O acesso e garantia de direitos da população transgênero à política de assistência social, 2014.
2. COUTINHO MLP. Discriminação no trabalho: mecanismos de combate à discriminação e promoção de igualdade de oportunidades. Igualdade Racial: Principais Resultados. Brasília: OIT-Secretaria Internacional do Trabalho, 2006.

3. DAVIS A. A liberdade é uma luta constante. Boitempo Editorial, 2018.
4. FEDORKO B e BERREDO L. O círculo vicioso da violência: pessoas trans e gênero-diversas. Migração e trabalho sexual. Série de publicações TVT, 2017; 19.
5. FIGUEIRÓ MND. Educação sexual: retomando uma proposta, um desafio. Eduel, 2020.
6. GRUTZMANN JDJ. A percepção das pessoas LGBTQIA+ acerca do ingresso e permanência nas organizações, 2023.
7. MUNIZ SLP et al. Discriminação estética sob o enfoque do direito constitucional do trabalho, 2023.
8. PACHECO JN, et al. Representação, participação e presença: As conferências de políticas para mulheres e sua efetividade, 2016.
9. PAMPLONA FR et al. Noções Conceituais Sobre O Assédio Moral Na Relação De Emprego. Direito UNIFACS–Debate Virtual-Qualis A2 em Direito, 2016; 190.
10. PAULOS RJM. Assédio moral: análise da perspectiva dos trabalhadores dos municípios do distrito de Bragança. Tese de Doutorado, 2023.
11. PINTO ACR. O princípio da igualdade e o dever de não discriminação com base na orientação sexual e na identidade de gênero dos trabalhadores. Tese de Doutorado, 2018.
12. RIOS RR. O conceito de homofobia na perspectiva dos direitos humanos e no contexto dos estudos sobre preconceito e discriminação. Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea, 2007; 27-48.
13. RODRIGUES JV. Desemprego e discriminação contra pessoas transexuais no Brasil, 2024.
14. SANTOS VP. A Lei Geral de Proteção de Dados-Lei nº 13.709/2018, e o Atendimento ao Princípio da Não Discriminação, 2023.
15. SILVA NL et al. Identidade social da pessoa transgênero: análise do conceito e proposição do diagnóstico de enfermagem. Revista Brasileira de Enfermagem, 2020; 73: 20200070.
16. SOARES CD, et al. Brincando de gênero: a identidade trans na infância e adolescência e o direito à retificação do prenome e do gênero no registro civil, 2021.
17. SOUZA CBX. Desigualdades de acesso aos serviços de saúde no SUS: os direitos das pessoas com deficiência na periferia do capitalismo. 2022. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.
18. SOUZA HA. Os desafios do trabalho na vida cotidiana de mulheres transexuais, 2012.
19. TAGLIAMENTO G, et al. Minha dor vem de você: uma análise das consequências da LGBTfobia na saúde mental de pessoas LGBTs. Cadernos de Gênero e Diversidade, 2020; 6(3): 77-112.
20. VIEIRA VHS. Diversidade Sexual E De Gênero: Promoção Da Inclusão E Da Proteção Dos Direitos Lgbti+ No Âmbito Empresarial Brasileiro. Revista Antinomias, 2021; 2(1): 65-93.