

# PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS, BARREIRAS E ESTRATÉGIAS DE INCLUSÃO

Yara Maria da Silva Moreira<sup>1</sup>

Marianna Carvalho de Souza Leão Cavalcanti<sup>2</sup>

## RESUMO

**Introdução:** A inserção de pessoas trans no mercado de trabalho ainda representa um desafio global marcado por desigualdades estruturais, discriminação e estigmatização social. Desse modo, essas barreiras impostas afetam as oportunidades de acesso, permanência e ascensão profissional, perpetuando vulnerabilidades econômicas e exclusão social. **Objetivo:** Investigar as dificuldades enfrentadas por pessoas trans na inserção no mercado de trabalho e identificar estratégias eficazes para promover sua inclusão laboral. **Metodologia:** Trata-se de uma revisão integrativa da literatura conduzida em sete etapas: definição da pergunta norteadora, critérios de inclusão e exclusão, busca sistematizada, seleção dos artigos por título, resumo e texto completo, avaliação da qualidade dos estudos e síntese dos resultados. =Foram incluídos artigos originais disponíveis entre 2015 a 2025, disponíveis em português, inglês e espanhol, indexados nas bases Pubmed, Scielo, Web of Science e Scopus. A seleção seguiu o protocolo PRISMA, conduzida por dois revisores independentes. A qualidade dos estudos foi classificada conforme os níveis de evidência de Melnyk e Fineout-Overholt. Os dados foram organizados em planilha Excel, favorecendo a análise e a sistematização dos resultados. **Resultados:** Identificaram-se 3.688 registros, dos quais 06 atenderam aos critérios de elegibilidade e compuseram a amostra final. As principais barreiras identificadas incluíram estigma social, discriminação de gênero, exclusão institucional, desigualdade salarial, vulnerabilidade econômica e prostituição como meio de subsistência. Entre as estratégias relatadas, destacaram-se programas de intervenção social, suporte psicossocial, medidas de afirmação de gênero, políticas de proteção contra discriminação, mentorias, financiamento e criação de ambientes laborais inclusivos. Observou-se, contudo, que tais ações permanecem pontuais, desarticuladas e com baixa avaliação de efetividade. **Conclusão:** Os achados evidenciam a necessidade de desenvolver intervenções integradas e contínuas que articulem políticas públicas, saúde, proteção social e empoderamento econômico. Estratégias multiníveis, formuladas com a participação ativa das próprias pessoas trans, mostram maior potencial para promover equidade, sustentabilidade e redução das desigualdades estruturais no mundo do trabalho.

**Palavras-Chaves:** Mercado de Trabalho; Discriminação; Transexualidade; Transgeneridade

---

1 Acadêmica de enfermagem. Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Ciências da Saúde, e-mail:

2 Orientadora. Doutora e Docente em Enfermagem. Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, Instituto de Ciências da Saúde, e-mail:

## INTRODUÇÃO

A inserção de pessoas trans no mercado de trabalho representa um desafio significativo, pois é marcada por barreiras que abrangem desde a discriminação social até a carência de políticas públicas direcionadas (Santos; Miranda, 2024). Logo, é importante ressaltar que pessoas trans aquelas cuja identidade de gênero difere daquela designada ao nascer, incluindo travestis, mulheres transexuais, homens trans e identidades não binárias (Baptista, 2021). Além disso, essa realidade é agravada pela presença da transfobia estrutural e cultural, que ainda permeia diferentes setores da sociedade brasileira e, conseqüentemente, limita o acesso dessa população a oportunidades profissionais dignas, bem como a ambientes laborais seguros (Santo; Aquiana; Bergamo, 2024).

De acordo com Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), em 2025, apenas 0,38% dos postos formais de emprego no Brasil são ocupados por pessoas trans. Para além, esse percentual é muito inferior à população LGBTQIA+ total brasileira, que corresponde a 4,5% das vagas formais, embora represente 7% da população brasileira (Brasil de fato, 2024; SINPAF, 2024).

Em um estudo desenvolvido por Lima e Ferreira (2023) destacam que as principais barreiras enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho incluem o preconceito em processos seletivos, a resistência de empresas à diversidade de gênero e a ausência de políticas afirmativas voltadas à inclusão. Nesse sentido, essa marginalização estrutural reflete-se em altas taxas de desemprego e subemprego, que frequentemente conduzem essas pessoas a recorrer à prostituição como única fonte de renda.

Para promover uma inclusão efetiva de pessoas trans no mercado de trabalho, é fundamental que as empresas adotem políticas internas antidiscriminatórias, promovam treinamentos de sensibilização e criem ambientes seguros, nos quais as identidades de gênero possam ser respeitadas sem receio de retaliações ou preconceitos (FGV, 2021; LPI, 2022). Tais medidas contribuem para reduzir o estigma social associado às identidades trans e consolidar uma cultura organizacional mais inclusiva, capaz de promover igualdade de oportunidades e bem-estar laboral (Rodrigues; Meira, 2025).

Nesse sentido, a enfermagem desempenha papel estratégico ao oferecer acolhimento, orientação e promoção de ambientes seguros, contribuindo para na redução da discriminação, prevenir agravos psicossociais e assegurar o respeito à identidade de gênero no acesso a serviços de saúde, educação e trabalho, fortalecendo, assim, a inclusão social e o bem-estar integral da população trans (Andrade; Saleiro, 2021; Sousa *et al.*, 2021).

## **OBJETIVO**

Investigar as dificuldades enfrentadas por pessoas trans na inserção no mercado de trabalho e identificar estratégias eficazes para promover sua inclusão laboral.

## **MÉTODOS**

Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, construída a partir de sete etapas: 1- construção da pergunta norteadora; 2 - definição dos critérios de inclusão e exclusão; 3- aplicação da estratégia de busca; 4- seleção dos artigos por meio de título e resumo; 5- seleção dos artigos por meio de seu texto completo; 6- avaliação da qualidade dos artigos; 7- síntese da amostra final.

A norteadora foi construída utilizando as siglas PCC (População, Conceito e Contexto) conforme recomendado por Peter et al. (2024): População: Mulheres trans; Conceito: Inserção e permanência no mercado de trabalho e Contexto: Políticas públicas. A partir disso, a questão que norteará a revisão será: “De que maneira as políticas públicas influenciam a inserção e permanência de mulheres transgêneros no mercado de trabalho frente às situações de discriminação social?”

Foram adotados como critérios de inclusão: artigos originais que estavam disponíveis on-line, nos últimos dez anos (de 2015 a 2025) e nos idiomas inglês e português, produzidos em qualquer país. Como critérios de exclusão foram adotados: registros duplicados, artigos que não integram os componentes PCC da pergunta norteadora, e artigos que não responderam a pergunta norteadora.

As buscas foram realizadas em setembro a outubro de 2025 nas seguintes bases de dados via biblioteca virtual da saúde (BVS); Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde (Lilacs); E nas bases internacionais: Medical Literature Analysis and Retrieval System online (Medline) via PubMed; Scopus e Web of Science que serão acessadas presencialmente na cidade de Redenção no Ceará, por meio da Comunidade Acadêmica Federada, a partir do portal de periódicos da Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (conhecida por “Capes”). Foram acessados, presencialmente, utilizando o sistema de bibliotecas da Universidade da Integração da Lusofonia Afro-Brasileira, na cidade de Redenção, no Ceará, por meio da Comunidade Acadêmica Federada - CAFé, a partir do portal de periódicos da CAPES. A estratégia de busca foi elaborada a partir dos elementos da estratégia PCC com busca de termos alternativos em

vocabulários controlados como os Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) e os Medical Subject Headings (MESH), combinados com operadores booleanos AND e OR. O Quadro 1, a seguir, apresenta a estratégia de busca utilizada para cada base.

**Quadro 1** – Estratégia de busca e descritores utilizados nas bases de dados. Redenção, Ceará, Brasil, 2025.

PCC	DECS	MESH
Pessoa	“Pessoas Transgênero” OR “Identidade de Gênero”	“ <i>Transgender Persons</i> ”OR “ <i>Gender Identity</i> ”
<i>AND</i>		
Conceito	“Mercado de Trabalho”	“ <i>Job Market</i> ”
<i>AND</i>		
Contexto	“Discriminação Social” AND “Políticas Públicas”	“ <i>Social Discrimination</i> ” AND “ <i>Public Policy</i> ”

**Fonte:** A autora

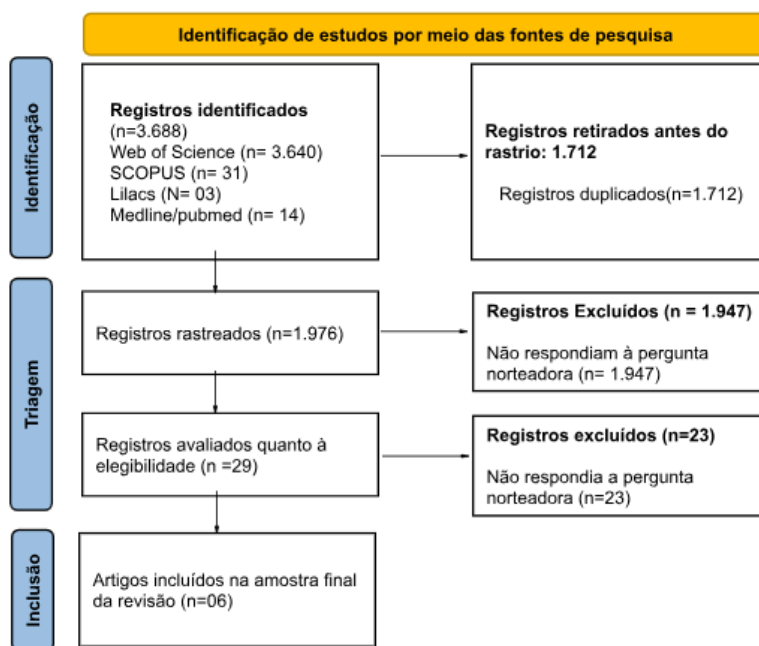
Os artigos obtidos a partir da aplicação da estratégia de busca foram exportados para o software Intelligent Systematic Review - Rayyan, em que foram identificados e excluídos os artigos duplicados, e seguiram para a etapa 4, na qual foram selecionados de forma prévia os artigos por meio de seu título e resumo, e posteriormente com base em seu texto completo. Nessas etapas, foram utilizadas as recomendações do ‘Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses for Scoping Reviews’ (PRISMA ScR) (Petters et al., 2024). Os artigos foram selecionados por dois revisores de forma independente, sendo um terceiro revisor designado para resolver possíveis conflitos.

Para a definição da qualidade dos estudos, foi utilizada a classificação proposta por Melnyk e Fineout-Overholt (2015) de seis níveis: nível 1 — metanálise de múltiplos estudos controlados; nível 2 — estudo individual com delineamento experimental; nível 3 — estudo com delineamento quase-experimental como estudo sem randomização com grupo único pré e pós-teste, séries temporais ou caso-controle; nível 4 — estudo com delineamento não experimental como pesquisa descritiva correlacional e qualitativa ou estudos de caso; nível 5 — relatório de casos ou dado obtido de forma sistemática, de qualidade verificável ou dados de avaliação de programas; nível 6 — opinião de autoridades respeitáveis baseada na competência clínica ou opinião de comitês de especialistas, incluindo interpretações de informações não baseadas em pesquisas.

Durante a coleta e análise dos dados da amostra final, foram construídas planilhas no software Microsoft Excel, para a extração e organização dos dados, e para a criação de tabelas pelos autores. Isso permitiu uma visualização mais ampla dos dados, gerando uma facilidade na compreensão e interpretação dos resultados.

## RESULTADOS

A estratégia de busca nas bases de dados selecionadas resultou na identificação de 3.688 registros. Após a remoção de 1.712 duplicatas, 1.976 artigos foram submetidos à triagem por título e resumo, sendo excluídos 1.947 por não atenderem à questão de pesquisa. Dessa forma, 29 estudos foram selecionados para leitura na íntegra, dos quais 23 foram excluídos por não preencherem os critérios de elegibilidade, de modo que 6 estudos foram incluídos na amostra final desta revisão de escopo (Figura 1).



**Fonte:** Adaptado do fluxograma prisma (2025).

Dos 06 artigos incluídos na amostra final da seleção 50% (n=03) estavam indexados na base dados Web of Science, seguida por Scopus 33,3% (n=02) e Pubmed com 16,6% (n=01). A maioria dos artigos da amostra foram publicados no idioma inglês (n=05). No que se refere ao delineamento metodológico, quatro estudos apresentaram abordagem qualitativa descritiva, utilizando entrevistas semiestruturadas como principal técnica de coleta de dados, sendo classificados como de nível de evidência IV. Além disso, um estudo apresentou abordagem quantitativa, e outro adotou método misto, ambos igualmente enquadrados no nível de evidência IV. Os detalhes bibliográficos podem ser consultados no quadro 1.

**Quadro 1:** Caracterização bibliográfica dos estudos selecionados na amostra final da revisão Redenção, Ceará, Brasil. 2025.

<b>A*</b>	<b>Autor(ano) Base de dados</b>	<b>Título</b>	<b>Desenho de Estudo/ NE</b>
01	Jellestad et al. (2018) Medline (pubmed)	Quality of Life in Transitioned Trans Persons: A Retrospective Cross-Sectional Cohort Study	Estudo qualitativo/ Nível IV
02	Ciprikis; Cassells; Berrill (2024) Scopus	Transgender self-employment outcomes: evidence from the USA	Estudo quantitativo/ Nível IV
03	Melián (2025) Scopus	An approach to the work environment of trans women from a social intervention perspective	Estudo qualitativo/ Nível IV
04	Emmanuel et al. (2020) Web of Science	Community perspectives on barriers and challenges to HIV pre-exposure prophylaxis access by men who have sex with men and female sex workers access in Nigeria	Misto / Nível IV
05	Alarcón; Sánchez; Hernández (2023) Web of Science	Challenges of being a trans woman in Colombia: aspects associated with living conditions	Estudo qualitativo / Nível IV
06	Folayan et al. (2023) Web of Science	Socioeconomic inequality, health inequity and well-being of transgender people during the	Quantitativo observacional / IV

## COVID-19 pandemic in Nigeria

**Fonte:** Dados da Revisão.

**A\*:** Número do artigo | **NE:** Nível de evidência conforme Melnyk & Fineout-Overholt (2015).

Após a síntese da amostra final, foram identificados como principais desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho a discriminação laboral, exclusão social, remuneração inferior e dificuldades de inserção formal, levando muitas à vulnerabilidade econômica e ao trabalho informal ou sexual. Os estudos também apontaram estigma social, violência física e simbólica, invisibilidade institucional, barreiras de acesso a direitos e impactos psicológicos como ansiedade e depressão (tabela 2).

**Quadro 2** – Principais desafios relatados nos estudos sobre a inserção laboral de pessoas trans. Redenção, Ceará, Brasil. 2025.

Artigo	Desafios relatados nos estudos sobre a inserção laboral de pessoas trans
01	Estigma social, estresse de minoria, discriminação de gênero e dificuldades de socialização.
02	Menor probabilidade de autoemprego, desigualdade salarial e discriminação estrutural.
03	Discriminação laboral, exclusão social, dificuldades de “cispasing”, remuneração inferior, vulnerabilidade e prostituição como alternativa.
04	Estigmatização e descriminalização da diversidade sexual; vulnerabilidade econômica e exclusão institucional, com destaque para preconceito e invisibilidade social de pessoas trans.
05	Estigma, discriminação social e invisibilidade institucional; violência física e simbólica; exclusão de direitos e reforço de normas cis-heteronormativas que marginalizam identidades trans.
06	Violência baseada em gênero, impactos psicológicos como ansiedade e depressão, vulnerabilidade econômica e medo de revelar identidade de gênero ao acessar serviços e oportunidades formais.

**Fonte:** Dados da Revisão.

Em relação às estratégias de inserção laboral, foi observado a presença de ações de caráter social e psicossocial, como programas de intervenção promovidos por órgãos públicos e organizações não governamentais, suporte emocional e acompanhamento laboral

direcionado às pessoas trans. Outros estudos enfatizaram abordagens direcionadas a intervenções em saúde e de afirmação de gênero, incluindo apoio a realização de hormonioterapia e cirurgias, associadas ao bem-estar e a inclusão no contexto de trabalho.

Ademais, foram identificados achados que destacam o fortalecimento da inserção econômica, como políticas de proteção contra discriminação no ambiente laboral, programas de mentoria, financiamento e incentivo ao empreendedorismo, além de redes de apoio e campanhas de visibilidade e sensibilização.

Adicionalmente, alguns estudos ressaltaram a necessidade de ações de caráter educativo e de sensibilização para ampliação do acesso à informações e redução de estigmas sociais, bem como o desenvolvimento de empresas inclusivas e afirmativas. Por fim, observou-se a recomendação de alinhamento entre as políticas públicas de saúde, justiça, proteção social e apoio socioeconômico, como forma de garantir equidade e prevenir/mitigar a exclusão laboral. Os detalhes podem ser melhor visualizados com o auxílio da tabela 3.

**Quadro 3** – Estratégias e intervenções relacionadas à inserção laboral de pessoas trans. Redenção, Ceará, Brasil. 2025.

<b>Artigo</b>	<b>Estratégias/Intervenções relacionadas à inserção laboral de pessoas trans</b>
01	Investigação da qualidade de vida de pessoas trans nos serviços e sua satisfação; rastreamento de transtornos psicológicos; implementação de medidas médicas de afirmação de gênero (hormonioterapia e cirurgias).
02	Construção de políticas sociais contra a discriminação no trabalho; desenvolvimento de programas de apoio ao empreendedorismo de pessoas trans; programas de financiamento e mentoria; construção de redes de apoio e incentivos à visibilidade e inclusão econômica.
03	Realização de programas de intervenção social; suporte psicossocial; acompanhamento laboral; políticas voltadas à proteção de pessoas trans.
04	Ações de sensibilização e ampliação do acesso à informação; programas de mentoria e inclusão laboral; construção de campanhas afirmativas para oportunizar ambientes de trabalho inclusivos.
05	Desenvolvimento de atividades sociais voltadas ao enfrentamento do estigma, discriminação e a invisibilidade social.
06	Promoção de ações governamentais para o alinhamento intersetorial de políticas de saúde, justiça, proteção legal, suporte psicossocial e inclusão socioeconômica; garantir equidade e ampliação de oportunidades laborais para as pessoas trans.

**Fonte:** Dados da Revisão.

## DISCUSSÃO

Apesar do reconhecimento da importância da inserção de pessoas trans no mercado de trabalho, a literatura ainda apresenta lacunas significativas quanto à implementação e avaliação de estratégias efetivas de inclusão. Os estudos analisados apontam que as ações existentes concentram-se majoritariamente em intervenções sociais, psicossociais e políticas, com foco em redução do estigma, proteção legal e promoção de visibilidade, mas permanecem pontuais e pouco articuladas entre si (Hernández-Melián, 2025; Emmanuel *et al.*, 2020; Folayan *et al.*, 2023).

As barreiras evidenciadas por pessoas trans estão relacionadas a estrutura social excludente, marcada pelo estigma, discriminação de gênero, exclusão institucional e violência simbólica. Impasses como estes, interferem diretamente no acesso a oportunidades formais de trabalho e comprometem a estabilidade financeira e emocional (Alarcón *et al.*, 2023). Como consequência, a desigualdade salarial, desigualdades salariais, a dificuldade de *cispassing* e a vulnerabilidade econômica frequentemente resultam na migração do trabalho formal para o informal e o sexual, perpetuando um ciclo de exclusão e precarização social (Hernández-Melipan, 2025). Tais condições configuram potenciais estressores de minoria, agravados pela ausência de políticas públicas consolidadas, em alguns países, voltadas à promoção da equidade profissional.

Desse modo, a desestruturação dessas barreiras pode ser fomentada por meio de diferentes estratégias, como programas de intervenção social e ações de suporte psicossocial desenvolvidas por organizações públicas e não governamentais. Essas iniciativas, voltadas ao acompanhamento laboral e à proteção de direitos, têm demonstrado resultados positivos na redução da exclusão e no fortalecimento do capital social (Hernández-Melián, 2025).

Em um estudo desenvolvido por Jellestad *et al.* (2018), foi destacado a importância das medidas de afirmação de gênero, como a hormonioterapia e os procedimentos cirúrgicos, para a promoção do bem-estar psicológico e na melhoria da qualidade de vida de pessoas trans. Assim, quando acessíveis e realizadas de forma segura, essas medidas contribuem para o fortalecimento da autoestima e da estabilidade emocional, aspectos que podem impactar positivamente, de modo indireto, a inserção e a permanência no mercado de trabalho.

Dentre os estudos encontrados, foi observado que mais da metade destaca problemas econômicos significativos que afetam diretamente a inserção laboral de pessoas trans. Logo, os estudos enfatizam que essa população apresenta menor probabilidade de autoemprego, desigualdade salarial persistente e está exposta a formas de discriminação estrutural que

restringem suas possibilidades de ascensão e estabilidade profissional (Ciprikis; Cassells; Berrill, 2024; Melián, 2025; Emmanuel *et al.* 2020).

Em resposta a esses entraves, observa-se como estratégia promissora a implementação de ações econômicas estruturadas, tais como políticas de proteção contra a discriminação laboral, programas de mentoria, redes de apoio e incentivos ao empreendedorismo trans, capazes de fortalecer a autonomia financeira e ampliar a inclusão econômica (Ciprikis; Cassells; Berrill, 2024). Destaca-se, ainda, a importância da promoção de campanhas de sensibilização e da construção de ambientes de trabalho inclusivos, que contribuam para a redução do estigma e para o fortalecimento do acesso à informação (Emmanuel *et al.*, 2020).

Paralelamente, é reforçado a necessidade de ações diretas voltadas a discriminação e invisibilidade social, através de ações educativas intersetoriais e programas de formação profissional afirmativos, integrando as dimensões sociais, econômicas e culturais (Alarcón; Sánchez; Hernández, 2023). Em um estudo desenvolvido por Folyan *et al.* (2023) destacam a importância de alinhar as ações de políticas públicas de saúde, justiça, proteção social e medidas socioeconômicas, reconhecendo que apenas uma abordagem multissetorial estratégica e coordenada pode assegurar a equidade e evitar com que essa população sejam excluídas nos serviços.

Com isso, os achados reforçam a urgência de políticas públicas inclusivas e da atuação da enfermagem na promoção da equidade de gênero, prevenção de agravos e no fortalecimento da autonomia das pessoas trans. Dessa maneira, o enfermeiro contribui oferecendo acolhimento, apoio psicossocial e sensibilização de profissionais e da comunidade, promovendo práticas mais humanas, inclusivas e transformadoras, capazes de reduzir a invisibilidade e o silenciamento histórico dessa população (Rocha; Terra; Freitas, 2025).

De modo geral, as evidências indicam que as estratégias mais efetivas são aquelas multiníveis e integradas, que articulam apoio psicossocial, reconhecimento legal, empoderamento econômico e afirmação identitária. Tais intervenções, quando implementadas de forma contínua e com participação ativa das pessoas trans em sua formulação e avaliação, tendem a gerar impactos sustentáveis, reduzindo impasses e promovendo a inclusão laboral.

## **CONCLUSÃO**

Os resultados desta revisão evidenciam que, as dificuldades enfrentadas por pessoas trans no que concerne o mercado de trabalho estão fortemente relacionadas a

preconceito social, à discriminação institucional, à falta de acesso à educação forma e à escassez de oportunidades de qualificação profissional. Para além, esses fatores reafirmam a exclusão social e econômica, reduzindo a possibilidade do crescimento pessoal e a autonomia. Logo, a ausência de políticas públicas integradas e eficazes contribui para a manutenção das desigualdades e reforça a marginalização histórica das identidades transgênero.

No entanto, os estudos analisados apontam estratégias que podem favorecer a inclusão laboral, como o fortalecimento das políticas públicas voltadas à empregabilidade de pessoas trans, a criação de programas de capacitação profissional, o suporte psicossocial e a implementação de ações afirmativas que assegurem o respeito à identidade de gênero nos ambientes de trabalho. Quando desenvolvidas de forma intersetorial e com a participação ativa das próprias pessoas trans, essas medidas tornam-se fundamentais para promover equidade e justiça social.

Nesse sentido, observa-se a necessidade de fortalecimento e integração de políticas públicas que articulem dimensões sociais, econômicas e legais, associadas a programas de qualificação profissional, suporte psicossocial e medidas de afirmação de gênero. Recomenda-se, ainda, o desenvolvimento de estratégias intersetoriais e sustentáveis, formuladas com a participação ativa das próprias pessoas trans, de modo a garantir respostas mais contextualizadas e eficazes. Logo, o enfermeiro desempenha um papel fundamental atuando na promoção da saúde, na educação e na defesa dos direitos humanos, contribuindo para a construção de ambientes inclusivos e acolhedores. Para futuras pesquisas, devem explorar a efetividade dessas intervenções em diferentes contextos e analisar como sua aplicação prática pode contribuir para a redução das desigualdades e a promoção de equidade e justiça social.

## REFERÊNCIAS

ANDRADE, L. N.; SALEIRO, S. P. Trans (i) legalidade: Direitos LGBTQ+ no Brasil e em Portugal. **Trans (i) legalidade: Direitos LGBTQ+ no Brasil e em Portugal**, n. 4, p. 100-122, 2020.

ALARCÓN, C. D.; SÁNCHEZ, D. C.; HERNÁNDEZ, P. A. H. Challenges of being a trans woman in Colombia: aspects associated with living conditions. **Quaderns de Psicologia**, v. 25, n. 2, 2023.

BRAGA, R. **Especialistas discutem os principais desafios de empregabilidade LGBTQIA+ no Brasil.** Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2024/06/11/especialistas-discutem-os-principais-desafios-de-empregabilidade-lgbtqia-no-brasil..> Acesso em: 13 set. 2025.

DONAVAN, M. **As travestis e pessoastransexuais no mundo do trabalho: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade.** Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/51315a33-8411-4075-954f-32438cb92f58/full>. Acesso em: 13 set. 2025.

EMMANUEL, G. et al. Community perspectives on barriers and challenges to HIV pre-exposure prophylaxis access by men who have sex with men and female sex workers access in Nigeria. **BMC Public Health**, v. 20, n. 1, 15 jan. 2020.

FOLAYAN, M. O. et al. Socioeconomic inequality, health inequity and well-being of transgender people during the COVID-19 pandemic in Nigeria. **BMC Public Health**, v. 23, n. 1, 12 ago. 2023.

HERNÁNDEZ-MELIÁN, A. Una aproximación al ámbito laboral de las mujeres trans desde una perspectiva de la intervención social. **Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales**, n. 64, p. 125–140, 3 mai. 2025.

JELLESTAD, L. et al. Quality of Life in Transitioned Trans Persons: A Retrospective Cross-Sectional Cohort Study. **BioMed Research International**, v. 2018, 12 abr. 2018.

KLAUS, C.; CASSELLS, D.; BERRILL, J. Transgender self-employment outcomes: evidence from the USA. **Small Business Economics**, 27 nov. 2023.

LIMA, D.; FERREIRA, R. M. B. DIFICULDADES DAS PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO NA ATUALIDADE. **CADERNO DISCENTE**, v. 8, n. 1, p. 34-47, 2023.

MELNYK, B. M.; FINEOUT-OVERHOLT, E. Making the case for evidence-based practice and cultivating a spirit of inquiry. In: MELNYK, B. M.; FINEOUT-OVERHOLT, E. **Evidence-based practice in nursing & health care: a guide to best practice**. Philadelphia: Wolters Kluwer, 2015.

ORAM, A. **Strengthening Transgender Access to Jobs in Brazil: educaTRANSforma Supports the Whole Person.** Disponível em: <https://www.lpi.org/blog/2022/03/15/strengthening-transgender-access-jobs-brazil-educatransforma-supports-whole-person>>. Acesso em: 13 set. 2025.

PETERS, M. D. et al. Scoping reviews. **JBÍ eBooks**, 1 jan. 2024.

ROCHA, T. **Visibilidade trans no mercado de trabalho: inclusão vai além da contratação.** Disponível em: [https://www1.folha.uol.com.br/blogs/politicas-e-justica/2025/04/visibilidade-trans-no-mercado-de-trabalho-inclusao-vai-alem-da-contratacao.shtml?utm\\_source](https://www1.folha.uol.com.br/blogs/politicas-e-justica/2025/04/visibilidade-trans-no-mercado-de-trabalho-inclusao-vai-alem-da-contratacao.shtml?utm_source)>. Acesso em: 13 set. 2025.

ROCHA, S. N.; TERRA, F. S.; FREITAS, P. S. Enfermagem e equidade: desafios da Atenção Primária à Saúde na abordagem de pessoas transgênero. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 78, p. e78suppl0401, 2025.

RODRIGUES, J. V. G.; MEIRA, L. A. Public Policy for Trans People: Lessons from Brazil for Social Inclusion. **Development Policy Review**, v. 43, n. 4, p. e70015, 2025.

SANTOS, P. S. DOS; MIRANDA, J. S. OS DIREITOS DA MULHER TRANS NO AMBIENTE DE TRABALHO: DESAFIOS E PERSPECTIVAS. **REVISTA FOCO**, v. 17, n. 10, p. e6520, 17 out. 2024.

SATO, B.O.; AQUIAMA, T.; BÉRGAMO, L. DIFICULDADES DE EMPREGO DE PESSOAS TRANSEXUAIS NO BRASIL. **Revista OWL (OWL Journal)-REVISTA INTERDISCIPLINAR DE ENSINO E EDUCAÇÃO**, v. 2, n. 5, p. 244-260, 2024.

**SINPAF**. Dia do Orgulho LGBTQIA+: desafios de empregabilidade no Brasil. *Sindicato Nacional dos Trabalhadores de Pesquisa e Desenvolvimento Agropecuário*, Brasília, 28 jun. 2024. Disponível em: <https://sinpaf.org.br/dia-do-orgulho-lgbts>. Acesso em: 31 ago. 2025.

SOUSA, A. R. et al. Produção do cuidado de enfermagem à população LGBTQIA+ na atenção primária. **Revisa**, v. 10, n. 2, p. 291-303, 2021.