

POLÍTICAS DE CAPACITACIÓN PARA LA INCLUSIÓN DE LA POBLACIÓN TRANSGÉNERO EN EL SERVICIO PÚBLICO BRASILEÑO: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES

TRAINING POLICIES FOR THE INCLUSION OF THE TRANSGENDER POPULATION IN THE BRAZILIAN PUBLIC SERVICE: CHALLENGES AND OPPORTUNITIES

POLÍTICAS DE CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO DA POPULAÇÃO TRANSGÊNERO NO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

João Pinheiro de Barros Neto¹, Amanda Morgado Barbosa²

DOI: 10.54899/dcs.v23i86.4193

Recibido: 08/01/2026 | Aceptado: 14/01/2026 | Publicación en línea: 26/01/2026.

RESUMEN

Este estudio investiga los desafíos y oportunidades relacionados con las políticas de capacitación para la inclusión de la población transgénero en el servicio público brasileño. La investigación aborda la baja visibilidad y representación de la población trans en el mercado laboral formal, destacando la discriminación y el prejuicio como barreras significativas. La metodología empleada incluye revisión bibliográfica, análisis de datos cualitativos y entrevistas con personas transgénero residentes en Brasil. Los resultados indican que la inclusión en el mercado laboral formal solo ocurrirá de manera integral e igualitaria a través de la provisión de calificación profesional técnica ofrecida por las organizaciones empleadoras. Además, el estudio revela que la falta de acceso a la educación y la baja calificación técnica son obstáculos importantes para la empleabilidad de la población trans. Se concluye que, para promover una mayor inclusión, es necesario repensar el acceso a la educación básica e implementar programas de capacitación que consideren las especificidades y necesidades de este público. La investigación destaca la importancia de políticas públicas e iniciativas privadas que apoyen la inclusión de la población trans en el mercado laboral, contribuyendo a un país más justo e igualitario.

Palabras clave: Capacitación Profesional. Diversidad y Equidad. Inclusión Transgénero. Mercado Laboral. Políticas Públicas.

ABSTRACT

This study investigates the challenges and opportunities related to training policies for the inclusion of the transgender population in the Brazilian public service. The research addresses the low visibility and representation of the transgender population in the formal labor market,

¹ Doctor en Ciencias Sociales, Pontificia Universidad Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil.
Correo electrónico: professorbarros@hotmail.com Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-5680-6658>

² Licenciada en Administración, Pontificia Universidad Católica de São Paulo, São Paulo, São Paulo, Brasil.
Correo electrónico: amanda.mrgdo@gmail.com Orcid: <https://orcid.org/0009-0004-2506-2002>

highlighting discrimination and prejudice as significant barriers. The methodology employed includes literature review, qualitative data analysis, and interviews with transgender individuals residing in Brazil. The results indicate that inclusion in the formal labor market will only occur comprehensively and equitably through the provision of technical professional qualification offered by employing organizations. Additionally, the study reveals that lack of access to education and low technical qualification are important obstacles to the employability of the transgender population. It is concluded that, to promote greater inclusion, it is necessary to rethink access to basic education and implement training programs that consider the specificities and needs of this public. The research highlights the importance of public policies and private initiatives that support the inclusion of the transgender population in the labor market, contributing to a fairer and more equitable country.

Keywords: Professional Qualification. Diversity and Equity. Transgender Inclusion. Labor Market. Public Policies.

RESUMO

Este estudo investiga os desafios e oportunidades relacionados às políticas de treinamento para a inclusão da população transgênero no serviço público brasileiro. A pesquisa aborda a baixa visibilidade e representação da população trans no mercado formal de trabalho, destacando a discriminação e o preconceito como barreiras significativas. A metodologia empregada inclui revisão bibliográfica, análise de dados qualitativos e entrevistas com pessoas transgênero residentes no Brasil. Os resultados indicam que a inclusão no mercado de trabalho formal só ocorrerá de forma abrangente e igualitária através da disponibilização de qualificação profissional técnica ofertada pelas organizações empregadoras. Além disso, o estudo revela que a falta de acesso à educação e a baixa qualificação técnica são obstáculos importantes para a empregabilidade da população trans. Conclui-se que, para promover uma maior inclusão, é necessário repensar o acesso à educação básica e implementar programas de capacitação que considerem as especificidades e necessidades desse público. A pesquisa destaca a importância de políticas públicas e iniciativas privadas que apoiem a inclusão da população trans no mercado de trabalho, contribuindo para um país mais justo e igualitário.

Palavras-chave: Capacitação Profissional. Diversidade e Equidade. Inclusão Transgênero. Mercado de Trabalho. Políticas Públicas.



Esta obra está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución- NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

INTRODUCCIÓN

El debate sobre las pautas *Environmental, Social & Governance* (ESG) ha ganado cada vez más espacio no solo en el mundo corporativo, sino también en la esfera pública, destacando la importancia de la diversidad y la inclusión. En el mercado formal de trabajo, la población

transgénero enfrenta baja visibilidad y representación, siendo frecuentemente objeto de discriminación y prejuicio. Estos desafíos comienzan en las entrevistas de los procesos de selección y se extienden al ambiente laboral, donde la baja calificación técnica y educativa agrava la situación. Según la investigación de Silva, Luppi y Veras (2020), apenas el 13,9% de las mujeres trans y travestis poseen empleo formal, lo que evidencia la necesidad de políticas de inclusión más eficaces. Por su parte, el 1º Mapeo de Personas Trans en la Ciudad de São Paulo sobre trabajo y renta (Centro de Estudios de Cultura Contemporânea, 2021), resumido en la Tabla 1, destacó que, entre las 1.788 personas trans participantes del levantamiento, cerca del 46% de travestis y el 34% de mujeres trans tienen la ocupación de profesionales del sexo como principal actividad ocupacional.

Tabla 1

Principal ocupación o actividad remunerada por identidad de género

Ocupación	Travesti	Mujer trans	Hombre trans	No binaria	Total
Profesional del sexo	46%	34%	0%	3%	27%
Peluquera(o)	4%	13%	1%	3%	8%
Vendedor(a)/ dependiente tienda, cafetería	1%	2%	9%	6%	4%
Analista Control Desk/ Telemarketing	3%	3%	9%	3%	4%
Vendedor ambulante	1%	2%	5%	8%	3%
Costurera(o)	2%	3%	1%	2%	2%
Cajero(a) de tiendas, supermercados	0%	2%	2%	2%	2%
Auxiliar de limpieza	1%	2%	1%	2%	1%
Auxiliar de cocina	2%	1%	1%	0%	1%
Arte visual	2%	1%	2%	3%	1%
Otras ocupaciones	36%	37%	69%	69%	46%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Centro de Estudos de Cultura Contemporânea, 2021.

El mapeo destaca además que, de la población entrevistada, el 58% ejerce trabajo caracterizado como informal o autónomo, con una corta duración y sin vínculo laboral establecido mediante contrato. Así, apenas el 27% posee ocupación formal con contrato registrado. Al analizar las características de la población travesti, se observa que el 72% realiza una actividad informal o autónoma, temporal y sin vínculo contractual. Hoy, cuando se reflexiona sobre las barreras de ingreso de esta población al mercado laboral, surge la cuestión de la imagen, como se presenta:

“Amparados por la figura que tiende a ser más normativa, los *gays*, las lesbianas y los bisexuales tienden a atravesar de manera más sencilla el proceso de inserción en el mercado profesional [...], desde la mirada de los transgéneros, el juego de las apariencias es una de las

dificultades que obstaculizan su inserción en el mercado laboral formal” (Pizzi, Pereira & Rodrigues, 2017, p. 73).

El prejuicio hacia las personas trans comienza en sus hogares, pues “[...] el ambiente familiar, aquel que debería ser sinónimo de protección, en ocasiones se convierte en fuente de humillaciones, violencia e inseguridad.” (Pardini & Oliveira, 2017, p. 111). De manera similar, este sentimiento se extiende a la escuela, generando deserción escolar en los primeros años, como consecuencia del prejuicio y la violencia.

Incluso en la vida adulta, esta población experimenta exclusión y discriminación de género, ahora en el mercado laboral formal, lo que las obliga a recurrir a empleos precarios e informales, limitando sus oportunidades y derechos. Por ello, se hace necesario viabilizar la oferta de capacitación técnica para la posterior contratación de personas trans, dado que este público enfrenta barreras significativas en su acceso a la educación, afectando directamente su empleabilidad.

Ante este escenario, la presente investigación busca responder a la siguiente pregunta: ¿cómo pueden las políticas de formación contribuir a la inclusión de la población transgénero (trans) en el servicio público brasileño, enfrentando los desafíos y aprovechando las oportunidades existentes?

La relevancia de este estudio radica en la necesidad urgente de comprender y abordar los obstáculos que enfrenta la población transgénero en el acceso a la educación y al mercado laboral. La discriminación y la falta de calificación técnica son barreras significativas que limitan las oportunidades de esta población. Además, la investigación destaca la importancia de programas de capacitación que preparen técnicamente a las personas trans para una inclusión más amplia e igualitaria en el mercado laboral formal.

La investigación se justifica por la actualidad y el carácter inédito del tema. Según la Organización Internacional del Trabajo y Somos Diversidad (Thomaseto & Sardinha, 2021), cerca del 90% de las empresas entrevistadas demuestran preocupación por temas de diversidad e inclusión, pero apenas el 40% cuenta con programas o acciones orientadas a la inclusión. Asimismo, la población trans representa casi el 3% de la población brasileña, pero su participación formal en el mercado laboral es significativamente baja, conforme al estudio de la Facultad de Medicina de Botucatu de la Universidad Paulista (Jorge, 2021) y de la Fundación de Apoyo a la Investigación del Estado de São Paulo (Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo, 2023).

En vista de lo expuesto, el objetivo del estudio es verificar, por medio de revisión bibliográfica, análisis de datos cualitativos y entrevistas con personas transgénero, la hipótesis de que la inclusión en el mercado formal de trabajo de personas transgénero solo ocurrirá de manera amplia e igualitaria mediante la disponibilidad de calificación profesional técnica ofrecida por las organizaciones empleadoras.

Específicamente, la investigación pretende comprender el escenario actual de trabajo de las personas trans en Brasil mediante datos cualitativos; identificar las principales dificultades que enfrentan para ingresar al mercado laboral; analizar las percepciones individuales de personas trans sobre el mercado de trabajo y las situaciones vividas; y proponer recomendaciones para la inclusión de la población trans en el mercado laboral.

MARCO TEÓRICO

La inclusión de la población transgénero en el mercado laboral formal, especialmente en el servicio público brasileño, es un tema de creciente relevancia. La discriminación y la falta de calificación son barreras significativas que impiden la plena participación de esta población. Este marco teórico busca analizar críticamente la literatura existente sobre políticas de formación e inclusión, proporcionando una base teórica sólida para el estudio de las oportunidades y desafíos que enfrenta la población transgénero en el servicio público brasileño.

El término “género” siempre ha estado presente en nuestra sociedad, asumiendo un significado diferente en cada momento histórico vivido. A partir del siglo XV, por ejemplo, se asociaba al sexo biológico, es decir, a las características anatómicas y biológicas de un individuo. Mientras que en el siglo XVIII se desvinculó del concepto de sexo biológico y se atribuyó a las construcciones sociales que establecemos para hombres y mujeres (Enciclopédia Jurídica da Pucsp, 2017).

El concepto de género ha evolucionado a lo largo del tiempo, pasando de una asociación estrictamente biológica a una construcción social compleja. Según Prado y Dangelo (2017), la identidad de género va más allá de la dicotomía hombre-mujer, abarcando cómo los individuos se identifican y son reconocidos en la sociedad. Bento (2012) critica la visión binaria del género, destacando que el sistema binario perpetúa la idea de que el género refleja el sexo biológico, ignorando las experiencias identitarias de las personas transgénero.

La identidad de género es cómo la persona se reconoce en relación con su género:

cisgénero (se identifica con el género en el que nació), transgénero (no se identifica con el género en el que nació) y no binario (no se reconoce en ningún género o transita entre ellos) (Significados, 2024). Barcelos (2021) explica que transexual es alguien que pasa por una transición social de género, pudiendo o no incluir tratamientos hormonales o quirúrgicos, lo que no se relaciona con la sexualidad de la persona; y travesti es un término latinoamericano que remite a la identidad de género, siendo alguien con cuerpo biológicamente testicular que reivindica formas de expresión de género femenino, pero que no necesariamente desea cambiar sus características primarias.

Dicho esto, cabe el reconocimiento de la transexualidad, caracterizada por el conflicto con las normas de género, siendo una experiencia identitaria para quienes la viven (Bento, 2008, p. 18). La persona transgénero no percibe ningún tipo de identificación con el género que le fue asignado; algunos sienten incluso incomodidad e incluso repulsión respecto a sus órganos genitales, por no aceptar el sexo biológico de su nacimiento (Moreira, 2015, p. 31).

Las personas transgénero son aquellas cuya identidad de género difiere del sexo biológico asignado al nacer. Jesús (2012) explica que las personas transexuales adoptan nombre, apariencia y comportamientos que corresponden al género con el que se identifican. Naomi (2022) destaca que las travestis se identifican con una figura femenina, pero no necesariamente se ajustan al concepto tradicional de mujer. La falta de datos oficiales sobre la población trans en Brasil, como señala Farias (2023), dificulta la implementación de políticas públicas eficaces.

En Brasil no existen datos oficiales sobre la población trans, ya que el censo demográfico realizado por el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística - IBGE no incluye preguntas sobre sexualidad e identidad de género en el cuestionario realizado cada década (Farias, 2023). La ausencia de cuantificación de esta comunidad hace que sus derechos se reduzcan y, en consecuencia, dejen de ser exigidos. Por ello, el IBGE comenzará a estimar el tamaño de la población trans y travesti mediante la nueva Encuesta Nacional de Demografía y Salud. A los entrevistados se les preguntará sobre su identidad de género (no es obligatoria), obteniendo como opciones de respuesta: mujer, mujer trans, hombre, hombre trans, travesti y no binario (Freire, 2023).

En 2021, la Facultad de Medicina de Botucatu de la Universidad Estadual Paulista realizó un levantamiento para estimar la proporción de personas trans, además de estimar conjuntamente a los no binarios. Así, tras entrevistar a seis mil personas de 129 municipios de todas las regiones del país, se entiende que este público representa aproximadamente 3 millones de personas o el

2% de la población nacional (Jorge, 2021).

Desde la perspectiva de las personas transgénero, su representatividad está en el 0,69% de la muestra. Se destacan de la investigación las siguientes observaciones: geográficamente, ocupan las regiones centrales e interiores de forma proporcional; poseen una edad promedio de 32,8 años, como reflejo de la violencia a la que la comunidad es susceptible, dado que su expectativa de vida es de 35 años. Según el Dossier de la Asociación Nacional de Travestis y Transexuales (2023), cerca de 145 personas trans fueron víctimas de transfobia, ocasionando su muerte. El término transfobia comprende prejuicios y discriminaciones sufridas por las personas transgénero (Jesús, 2012, p. 41). Sin embargo, también cabe la siguiente definición: “[...] Miedo, repulsión y/o aversión a cualquier expresión de género fuera del binomio masculino-femenino. El individuo transfóbico desarrolla el deseo mórbido y compulsivo de aislar, perjudicar, amenazar, golpear o incluso matar a personas trans” (Lanz, 2014, p. 333).

Por determinación del Supremo Tribunal Federal - STF, en 2019, los actos de homofobia y transfobia pasaron a ser equiparados, ante la ley, al delito de racismo, haciendo que la pena para ambos crímenes siga la misma directriz, hasta que el Congreso Nacional pueda definir una ley específica para la cuestión LGBTQIA+ e, inclusive, la transfobia. Aunque la ley está en vigor desde 2019, la violencia contra esta comunidad sigue siendo perceptible. La transfobia, la patologización del género y las acciones de exclusión contra el grupo impiden el ejercicio de la ciudadanía y la manifestación de las individualidades de las personas trans, generando estadísticas preocupantes y una discriminación violenta y sistemática hacia esta comunidad (Spagna, 2022).

La baja escolaridad y la discriminación son barreras significativas para la empleabilidad de la población trans. Según Santos y Fajardo (2020), la dificultad para concluir etapas de la educación formal impacta directamente en la calificación profesional. La deserción escolar es alta entre personas trans, con una tasa del 82% según Teixeira (2019), debido a la violencia y al prejuicio en las instituciones educativas.

Chiavenato (2014) destaca que la formación es una manera eficaz de agregar valor a las personas y a las organizaciones. La calificación profesional es esencial para la inclusión de personas trans en el mercado laboral formal. Silva et al. (2020) argumentan que los programas de formación y desarrollo pueden proporcionar oportunidades de inserción práctica en organizaciones, especialmente para individuos con baja escolaridad.

En un mundo globalizado y cada vez más complejo, la búsqueda de profesionales con

amplio conocimiento y experiencias comprobadas se torna necesaria para las empresas y garantiza mayor poder de negociación a los candidatos. De esta forma, "[...] las empresas se han vuelto más rigurosas en el sentido de buscar profesionales habilitados con cursos de extensión, posgrado, dejando de lado el aspecto de perfeccionamiento interno [...]" (Mantovani et al., 2022, p. 252). Sin embargo, es válido destacar que:

“Los individuos con baja escolaridad, si son privados de oportunidades de acceso a la educación y a la capacitación, probablemente no lograrán una participación adecuada en la sociedad. La calificación profesional en las organizaciones permite obtener resultados para los individuos, para sus equipos de trabajo y para las instituciones. Esta calificación puede ocurrir [a través de] personas en primer empleo hasta acciones de capacitación, como entrenamientos en servicio o inversiones en cursos realizados dentro o fuera de la organización” (Silva et al., 2020, pp. 164-165).

En este sentido, cabe la sensibilización no solo de las empresas, sino también de las organizaciones públicas en relación con el contexto socioeconómico del país en el que están ubicadas, donde, debido a la baja escolaridad, las oportunidades para determinados grupos serán más restringidas o incluso nulas. En este aspecto, es relevante considerar la importancia de políticas públicas que efectivamente propicien a la población trans su inserción en el mercado laboral privado, pero también y principalmente (como ejemplo) en las carreras del servicio público federal, estatal y municipal, así como en empresas públicas. Así, vale resaltar que:

“Con el soporte de programas de Formación y Desarrollo, [personas] que no poseen experiencia profesional, individuos con bajo grado de escolaridad e incluso académicos con conocimiento únicamente teórico pasan a tener oportunidades de inserción práctica en organizaciones y a formar parte efectiva del nuevo escenario y del mercado laboral” (Silva et al., 2020, p. 165).

La diversidad y la inclusión son fundamentales para la equidad en el mercado laboral. Fleury (2000) define diversidad como la mezcla de personas con identidades diversas interactuando en un mismo sistema social. La inclusión, según Freire (2008), garantiza que todos participen activamente en la sociedad. Silva y Castro (2022) destacan que las políticas de diversidad e inclusión involucran prácticas de recursos humanos, como reclutamiento activo y formación. Así, las desigualdades en el mundo del trabajo están basadas en una:

“Cultura del privilegio [...] basada en la negación del otro (los pobres, las mujeres, los negros y negras, los indígenas, la población LGBTQIA+, los migrantes y refugiados, las personas

con discapacidad) como sujetos de derecho, naturaliza las desigualdades, la discriminación, las jerarquías sociales y las enormes asimetrías de acceso a los derechos (incluyendo el derecho al trabajo decente), [...] a los frutos del desarrollo [...] y a los recursos productivos y financieros” (Abramo, 2022, n. p.).

De esta forma, en una sociedad con una necesidad tan grande de diversidad e inclusión, pero con tanta desigualdad, se torna válido mencionar el término equidad, el cual viene siendo incluido en las discusiones empresariales sobre la gestión de la diversidad. Así, mientras que la igualdad se basa en la universalidad, con esto, todos son vistos de la misma forma, la equidad es responsable de reconocer que los individuos no son iguales y se hace necesario encontrar formas para atenuar el desequilibrio socialmente establecido. Así, la equidad nos dice que debemos dar a los individuos lo que necesitan, para que así todos puedan tener acceso a los mismos derechos y, consecuentemente, oportunidades (Moragas, 2022).

La sigla ESG (*Environmental, Social, and Governance*) se refiere a prácticas empresariales enfocadas en la preservación del medio ambiente, responsabilidad social y transparencia. Quartucci (2022) argumenta que el apoyo a la diversidad e inclusión es una parte crucial de las prácticas ESG. Hoy, el término se refiere a una relación de prácticas con foco en la preservación del medio ambiente, responsabilidad con la sociedad y transparencia social (Sebrae, 2022), al tiempo que Gelenske (2022) alerta sobre el "*Diversity Washing*", donde las empresas promueven la diversidad solo superficialmente, sin cambios internos reales.

La inclusión de la población transgénero en el servicio público brasileño, así como en el sector privado, enfrenta desafíos significativos, incluyendo discriminación, baja escolaridad y falta de políticas de formación eficaces. La literatura destaca la importancia de programas de calificación profesional y políticas de diversidad e inclusión para superar estas barreras.

METODOLOGÍA

La investigación realizada es de naturaleza exploratoria y descriptiva. El carácter exploratorio busca investigar un fenómeno poco estudiado, proporcionando una comprensión inicial sobre los desafíos y oportunidades (Prodanov, 2013) relacionados con las políticas de formación para la inclusión de la población transgénero en el servicio público brasileño. Por su parte, el carácter descriptivo pretende detallar las características y prácticas de los líderes transgénero, ofreciendo una visión profunda sobre sus experiencias y percepciones (Gil, 2022).

La muestra estuvo compuesta por 58 personas transgénero, abordadas a través de la red social LinkedIn. Se realizaron seis entrevistas con personas transgénero: cuatro mujeres, una travesti y un hombre, con edades entre 23 y 33 años, residentes en los estados de São Paulo, Minas Gerais, Goiás y Rio Grande do Sul. La elección de los participantes fue intencional, buscando seleccionar individuos que pudieran aportar información rica y detallada sobre sus experiencias y prácticas en el mercado laboral (Marconi & Lakatos, 2021).

Los datos fueron recolectados mediante entrevistas semiestructuradas, realizadas a través de la aplicación Microsoft Teams, con una duración entre 30 y 45 minutos. Las entrevistas se condujeron con base en un guion previamente elaborado, que incluía preguntas abiertas para explorar las trayectorias, desafíos y percepciones de los participantes. Las entrevistas fueron grabadas y transcritas con la debida autorización de los participantes, garantizando la precisión y la integridad de la información recolectada (Gerhardt & Silveira, 2009).

El análisis de los datos siguió un enfoque cualitativo, utilizando la técnica de análisis de contenido (Bardin, 2011). Las transcripciones de las entrevistas fueron leídas y releídas, permitiendo la identificación de categorías y temas recurrentes. A partir de este análisis, se extrajeron hallazgos sobre las prácticas de liderazgo, los desafíos enfrentados y las estrategias adoptadas por los líderes transgénero (Creswell & Creswell, 2021).

La investigación se llevó a cabo en conformidad con los principios éticos establecidos para estudios con seres humanos. Todos los participantes fueron informados sobre los objetivos de la investigación y firmaron un término de consentimiento libre e informado, garantizando la confidencialidad y el anonimato de la información proporcionada. Además, se aseguró a los participantes el derecho de desistir de la investigación en cualquier momento, sin ningún perjuicio (Witiuk et al., 2018).

RESULTADOS Y DISCUSIONES

Se realizaron seis entrevistas con personas transgénero identificadas como E1, E2, E3, E4, E5 y E6, siendo cuatro mujeres trans (E1, E2, E3 y E4), una travesti (E5) y un hombre trans (E6), con edades entre 23 y 33 años (E1: 24; E2: 33; E3: 23; E4: 27; E5: 29; E6: 28), residentes en los estados de Minas Gerais (E1), Goiás (E2), Rio Grande do Sul (E3) y São Paulo (E4, E5, E6). En términos de escolaridad, tres personas poseen educación superior (E2, E4, E5), dos están cursando (E1 y E3) y una persona no posee (E6). En relación con las áreas de actuación, cuatro están en el

área de datos (E2, E3, E4, E5), una en recursos humanos (E1) y otra en tecnología (E6). Todas las personas entrevistadas poseen experiencias formales de trabajo, siendo que tres tuvieron que pasar por subempleos como forma de adquirir experiencia para alcanzar otras oportunidades en el mercado laboral.

Ninguna persona entrevistada vivenció su transición durante el ciclo de educación básica, lo que hizo que no experimentaran deserción escolar. Sin embargo, todas relataron haber vivido alguna situación de falta de respeto a su identidad de género, generalmente manifestada mediante la negativa al uso del nombre social. Los entrevistados E5 y E6 vivieron situaciones de transfobia en lugares de trabajo, siendo E5 despedida por exponer ser trans ante su liderazgo y E6 por ser sometido a constantes reasignaciones de unidad. Las entrevistadas E4 y E5, además de experimentar prejuicios debido a sus identidades de género, también vivieron exclusión en el espacio laboral por cuestiones geográficas y raciales, por ser personas trans negras.

Todas las personas entrevistadas ven positivamente la promoción de la calificación profesional para posterior contratación como una forma de agregar más personas trans al mercado laboral. No obstante, también presentan preocupaciones sobre la orientación hacia vacantes sin perspectiva de crecimiento o con altos niveles de exigencia en sus requisitos previos, además de la falta de preparación de las empresas para recibir a estas personas, por el no uso del nombre social, errores en los pronombres o preguntas irrespetuosas.

La Tabla 2 representa la frecuencia de las palabras más recurrentes en las entrevistas, desconsiderando conjunciones, conectores y expresiones de negación, y su análisis revela que las palabras más frecuentes reflejan temas centrales relacionados con la identidad de género, la educación y el mercado laboral.

Tabla 2

Frecuencia de las palabras más recurrentes en las entrevistas

Palabra	Conteo	Percentual Ponderado (%)	Palabras Similares
Trans	33	0,93457	Transgénero, travesti Empleo
Trabajo	22	0,62305	
Enseñanza	18	0,50977	
Transición	15	0,44248	
Graduación	14	0,39648	

Fuente: tabla construida con base en las transcripciones de las entrevistas realizadas con apoyo del software Nvivo.

La alta frecuencia de las palabras “Trans”, “Trabajo”, “Enseñanza”, “Transición” y “Graduación” indica que los entrevistados están preocupados por la inclusión de la población

transgénero en el mercado laboral y la importancia de políticas de formación y educación para superar las barreras enfrentadas. Estos hallazgos son fundamentales para la elaboración de políticas públicas y programas de formación que promuevan la inclusión efectiva de la población transgénero en el servicio público brasileño y en el mercado laboral en general.

Los resultados, por lo tanto, indican que la inclusión de la población transgénero en el mercado laboral formal está significativamente impactada por la falta de calificación profesional y por la discriminación. La literatura corrobora estos hallazgos, destacando que la baja escolaridad y la deserción escolar son barreras críticas para la empleabilidad de personas trans (Santos & Fajardo, 2020; Teixeira, 2019). La oferta de programas de calificación profesional es vista como una solución positiva, pero debe estar acompañada de un esfuerzo continuo por parte de las organizaciones para crear un ambiente inclusivo y respetuoso.

La discriminación en el ambiente laboral, manifestada a través de la negativa al uso del nombre social y la transfobia, constituye una barrera significativa para la inclusión de personas trans. Estos desafíos son consistentes con la literatura, que señala la transfobia como un obstáculo persistente para la inclusión de personas trans en el mercado laboral (Jesús, 2012; Spagna, 2022). Las empresas necesitan invertir en formación y sensibilización para garantizar que el ambiente laboral sea acogedor y respetuoso para todos los empleados.

Los resultados del análisis de los datos recolectados destacan la importancia de programas de calificación profesional y de un ambiente laboral inclusivo para la inclusión de la población transgénero en el mercado laboral formal. Las empresas deben adoptar políticas de diversidad e inclusión que vayan más allá de la contratación, garantizando que las personas trans sean respetadas y valoradas en sus identidades de género. La promoción de un ambiente laboral acogedor y la oferta de oportunidades de crecimiento profesional son esenciales para la inclusión plena de la población trans en el mercado laboral.

CONCLUSIÓN

Este estudio tuvo como objetivo investigar las políticas de formación para la inclusión de la población transgénero en el servicio público brasileño, identificando los desafíos y oportunidades asociados. La investigación fue motivada por la necesidad de comprender las barreras que enfrenta esta población en el acceso a la educación y al mercado laboral, y de proponer soluciones que promuevan una inclusión más efectiva.

Los resultados indican que la población transgénero enfrenta barreras significativas en el acceso al mercado laboral formal, principalmente debido a la discriminación y a la falta de calificación profesional. La deserción escolar, motivada por prejuicio y violencia en las instituciones educativas, es un factor crítico que contribuye a la baja escolaridad y, en consecuencia, a la dificultad de inserción en el mercado laboral.

Las entrevistas realizadas con personas transgénero revelaron que, aunque existe una percepción positiva sobre los programas de calificación profesional, hay preocupaciones respecto a la efectividad de estos programas para proporcionar oportunidades de crecimiento e inclusión real. La falta de preparación de las empresas para recibir personas trans, manifestada a través del no uso del nombre social y la transfobia, constituye una barrera adicional que debe ser superada.

Este estudio contribuye al campo de investigación al destacar la importancia de políticas de formación y cualificación profesional como herramientas esenciales para la inclusión de la población transgénero en el mercado laboral formal. La investigación también enfatiza la necesidad de un ambiente laboral inclusivo y respetuoso, donde las identidades de género sean reconocidas y valoradas.

Además, el estudio señala la necesidad de acciones afirmativas y programas de sensibilización en las empresas, que vayan más allá de la contratación, garantizando la permanencia y el desarrollo profesional de las personas trans. La promoción de un ambiente laboral acogedor y la oferta de oportunidades de crecimiento son fundamentales para la inclusión plena de esta población.

Las implicaciones prácticas de este estudio incluyen la recomendación de que las empresas adopten políticas de diversidad e inclusión que sean efectivas y continuas. Los programas de calificación profesional deben estar acompañados de esfuerzos para crear un ambiente laboral inclusivo, donde las personas trans se sientan seguras y respetadas.

Teóricamente, este estudio contribuye a la comprensión de las dinámicas de exclusión e inclusión en el mercado laboral, ofreciendo perspectivas sobre cómo las políticas de formación pueden ser utilizadas para promover la equidad. La investigación también sugiere que futuras investigaciones exploren la eficacia de programas de calificación en diferentes contextos y sectores, así como las experiencias de personas trans en diversas regiones de Brasil.

Una limitación de este estudio es el número reducido de entrevistados, lo que puede no representar la diversidad completa de las experiencias de la población transgénero en Brasil.

Futuras investigaciones deben ampliar la muestra y explorar la eficacia de programas de calificación profesional en diferentes regiones y sectores del mercado laboral.

Se sugiere que la continuidad de la investigación sobre la inclusión de la población transgénero es esencial para promover un mercado laboral más justo y equitativo, y que futuras investigaciones exploren la eficacia de programas de calificación profesional específicos para personas trans en diferentes regiones de Brasil, incluyendo áreas rurales y menos desarrolladas. Además, es importante investigar las experiencias de personas trans en diferentes sectores del mercado laboral para identificar prácticas inclusivas que puedan ser replicadas en otras organizaciones.

Finalmente, se resalta que este estudio refuerza la importancia de políticas de formación y cualificación profesional para la inclusión de la población transgénero en el servicio público brasileño, así como en el mercado laboral en general, y que la creación de un ambiente laboral inclusivo y la oferta de oportunidades de crecimiento son fundamentales para garantizar la plena participación de esta población en el mercado laboral formal.

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a las personas transgénero que participaron en las entrevistas, compartiendo sus experiencias y desafíos, pues su valentía y disposición para contribuir con este estudio fueron invaluable, así como al Programa Institucional de Becas de Iniciación Científica del Consejo de Enseñanza e Investigación - PIBIC-CEPE de la Pontificia Universidad Católica de São Paulo – PUC/SP por el incentivo y la concesión de la beca de investigación.

REFERENCIAS

- Abramo, L. (2022). *Desigualdades no mundo do trabalho: estruturais, múltiplas e entrecruzadas*. Recuperado de <https://teoriaedebate.org.br/2022/06/22/desigualdades-no-mundo-do-trabalho-estruturais-multiplas-e-entrecruzadas/>
- Associação Nacional de Travestis e Transexuais – Antra. (2023). *Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022: dossiê*. Brasília.
- Barcelos, Ananda. Travestis e trans precisam de políticas públicas em Pernambuco. (2021). *Diário de Pernambuco*. Recuperado de <https://www.diariodepernambuco.com.br/noticia/vidaurbana/2021/07/travestis-e-trans-precisam-de-mais-politicas-publicas-em-pernambuco.html>

- Bento, B. A. de M. (2012). *Transexualidade e as armadilhas dos gêneros* (2ª ed.). São Paulo: Brasiliense. Recuperado de <https://democraciadireitoegenero.files.wordpress.com/2016/07/bento-berenice-o-que-c3a9-transexualidade2008.pdf>
- Centro de Estudos de Cultura Contemporânea – Cedec. (2021). *Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo: relatório de pesquisa*. São Paulo.
- Chiavenato, I. (2014). *Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações* (4ª ed.). Barueri: Manole.
- Enciclopédia Jurídica da Pucsp. (2017). *Teoria geral e filosofia do direito*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.
- Farias, E. (2023). Um (longo) caminho para a saúde universal. Escola Politécnica de Saúde de Joaquim Venâncio – EPSJV/Fiocruz. Recuperado de [https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/um-longo-caminho-para-a-saude-universal#:~:text=Direitos%20fundamentais%20para%20al%C3%A9m%20de,Paulista%20\(FMB%2FUnesp\)](https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/reportagem/um-longo-caminho-para-a-saude-universal#:~:text=Direitos%20fundamentais%20para%20al%C3%A9m%20de,Paulista%20(FMB%2FUnesp))
- Fleury, M. T. L. (2000). Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. *Revista de Administração de Empresas*, 40(3), 18-25.
- Freire, S. (2008). Um olhar sobre a inclusão. *Revista de Educação*, 16(1), 5-20.
- Freire, T. (2023). IBGE vai estimar tamanho da população trans e travesti no Brasil. *Agência Brasil*. Recuperado de <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/direitos-humanos/audio/2023-10/ibge-vai-estimar-tamanho-da-populacao-trans-e-travesti-no-brasil>
- Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo – Fapesp. (2022). *Mercado de Trabalho para pessoas trans em 2020*. São Paulo.
- Gelenske, T. (2022). A importância da diversidade e inclusão nas estratégias de ESG. *Exame*. Recuperado de <https://exame.com/esg/a-importancia-da-diversidade-e-inclusao-nas-estrategias-de-esg/>
- Jesus, J. G. de. (2012). *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos* (2ª ed.). Brasília.
- Jorge, M. do A. (2021). Estudo pioneiro na América Latina mapeia adultos transgêneros e não binários no Brasil. *Jornal da Unesp*. Recuperado de <https://jornal.unesp.br/2021/11/12/estudo-pioneiro-na-america-latina-mapeia-adultos-transgeneros-e-nao-binarios-no-brasil/>
- Lanz, L. (2015). *O corpo da roupa: a pessoa transgênera entre a transgressão e a conformidade com as normas de gênero*. Curitiba: Transgente.

- Mantovani, S. C., Mantovani, D., Soares, P. F., Azevedo, R. A., & Rezende, D. R. (2018). Capacitação de pessoas: um novo contexto empresarial. *Revista Científica Faema*, 9(1), 221.
- Marconi, M. de A., & Lakatos, E. M. (2021). *Metodologia do trabalho científico* (9ª ed.). Rio de Janeiro: Atlas.
- Moragas, V. J. (2022). Diferença entre Igualdade e Equidade. *Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF*. Recuperado de <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/diferenca-entre-igualdade-e-equidade#:~:text=Equidade%20significa%20dar%20%C3%A0s%20pessoas,chegado%20mais%20cedo%20ao%20hospital>
- Moreira, I. R. (2015). *Diversidade sexual como direito fundamental: o reconhecimento jurídico da homoafetividade no Brasil*. Curitiba: Juruá.
- Naomi, A. (2022). Entenda a diferença entre travesti e mulher trans. *GQ Notícias*. Recuperado de <https://gq.globo.com/noticias/noticia/2022/03/diferenca-entre-travesti-e-mulher-trans.ghml>
- Pardini, B. Á., & Oliveira, V. H. de. (2017). Vivenciando a transexualidade: o impacto da violência psicológica na vida das pessoas transexuais. *Psicologia - Saberes & Práticas*, 1(1), 110-118.
- Pizzi, R. C., Pereira, C. Z., & Rodrigues, M. S. (2017). Portas entreabertas: o mercado de trabalho sob a perspectiva de travestis e mulheres transexuais. *Revista Brasileira de Estudos Organizacionais*, 4(1), 64-98.
- Prado, A. P. L., & Dangelo, I. B. de M. (2017). A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a “dolorosa” arte de ser normal. *Revista de Gênero, Sexualidade e Direito*, 3(1), 58-78.
- Prodanov, C. C., & Freitas, E. C. de. (2013). *Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico* (2ª ed.). Novo Hamburgo: Universidade Feevale.
- Quartucci, G. M. (2022). *O impulso “ESG” e a diversidade e a inclusão nas empresas mais sustentáveis da bolsa de valores brasileira* (Tese de doutorado). Faculdade de Economia, Universidade do Porto, Porto.
- Santos, F. L., & Fajardo, R. de C. A. (2020). Reflexões sobre a escolaridade e inserção de pessoas transgênero no mercado de trabalho. *V Encontro de Iniciação Científica e Tecnológica – V Enict*, Araraquara.
- Sebrae. (2022). Entenda o que são as práticas de ESG. *Sebrae online*. Recuperado de <https://sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/entenda-o-que-sao-as-praticas-de-esg,66c7e3ac39f52810VgnVCM100000d701210aRCRD>

- Significados. (2024). Identidade de Gênero: o que é e quais os tipos. *Significados online*. Recuperado de <https://www.significados.com.br/identidade-de-genero/>
- Silva, A. V. da, Lopes, G. dos S., Bomdespacho, L. de Q., Borges, M. R., & Gomes, M. A. (2020). Dimensão da desigualdade na abordagem sobre o treinamento e desenvolvimento: uma revisão integrativa. *Revista Multidisciplinar*, 24(1), 162-171.
- Silva, D. B. da, & Castro, L. A. M. de. (2022). *Inclusão e diversidade no mundo corporativo* (Trabalho de conclusão de curso). Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza, São Carlos.
- Silva, M. A. da, Luppi, C. G., & Veras, M. A. de S. M. (2020). Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(5), 1723-1734. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>
- Spagna, J. D. (2022). Transfobia: entenda as raízes e os impactos deste tipo de preconceito. *Guia do Estudante*. Recuperado de <https://guiadoestudante.abril.com.br/atualidades/transfobia-entenda-as-raizes-e-os-impactos-deste-tipo-de-preconceito/>
- Teixeira, B. F. (2019). *Diversidade e inclusão nas organizações: o desafio da inclusão de pessoas transgênero no mercado de trabalho formal* (Trabalho de conclusão de curso). Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), Rio de Janeiro.
- Thomaseto, R., Sardinha, H. (2021). *Pesquisa diversidade aprendiz: aprendizados para um futuro inclusivo*. São Paulo: Somos Diversidade.
- Witiuk, I. L., França, B., Krüger, C., & Guebert, M. C. C. (2018). *Ética em pesquisa envolvendo seres humanos*. Curitiba: PUCPRESS.