

RICARDO JORGE DE SOUSA CAVALCANTI
BRUNO RAFAEL DA SILVA BATISTA PORFIRIO
JOÃO PEDRO FRADIQUE DE LIMA

GUIA DE EMPREGABILIDADE LGBTQIAPN+

NARRATIVAS TRANS EM CONTEXTO FORMATIVO ALAGOANO



Ele/dele

INSTITUTO FEDERAL
Alagoas

Campos
Maceió

DIGENERI

NUGEDIS
MACÉIO

Ficha Técnica

Instituição: Instituto Federal de Alagoas-Ifal

Unidade: Campus Maceió

Título: "GUIA DE EMPREGABILIDADE LGBTQIAPN+: NARRATIVAS TRANS EM CONTEXTO FORMATIVO ALAGOANO"

Tipologia: Material textual - Manual/Guia

Propósito: Problematizar dados voltados à necessidade de promover ações de inclusão, com vistas à empregabilidade da população LGBTQIAPN +, principalmente de pessoas Trans*.

Forma de acesso: pública e gratuita.

Local de disposição: Repositório eduCAPES.

Ano: 2025

Público ao qual se destina: Gestores/as do Ensino, Coordenadores/as de cursos de nível médio integrado ao técnico e servidores/as - docentes da formação profissional e do Setor de Estágios (CREE) -, além de empresas conveniadas ao Ifal.

Motivação: Produção advinda de compromisso firmado na proposição de pesquisa, a partir do Edital DEPPI n.01/2025/Ifal, que toma como o desenvolvimento de soluções/ ações propositivas para o tratamento de temas ligados às dissidências de gênero, entre julho e dezembro de 2025, com bolsa financiada com recurso do Campus Maceió destinada a bolsista titular.

Autores:

Ricardo Jorge de Sousa Cavalcanti


<http://lattes.cnpq.br/2706881213553955>

Bruno Rafael da Silva Batista Porfirio

<http://lattes.cnpq.br/8200719327151688>

João Pedro Fradique de Lima

<http://lattes.cnpq.br/0576156692059586>



Um novo tempo há de vencer pra que
a gente possa florescer e, baby, amar,
amar, sem temer, eles não vão vencer.

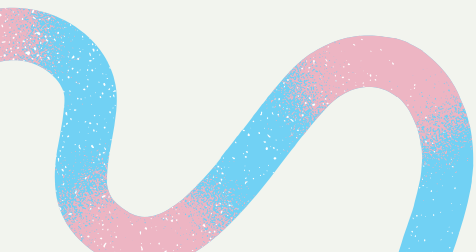
— Flutua

Jhonny Hooker (feat. Liniker)



Sumário

Para começo de conversa	5
Você sabe a diferença entre identidade de gênero e sexualidade?	6
sigla LGBTQIAPN+	8
Dados relativos à empregabilidade Trans no Brasil e, em específico, em Alagoas.....	9
Você sabe o que é a LGBTQIAPN+fobia?	10
E, no curso desse diálogo, você sabe o que é a transfobia?	10
Diferenças e Aproximações entre a Transfobia Escolar e a Transfobia Institucional.....	11
Você sabe como se apresenta a empregabilidade Trans em Alagoas?	17
Você sabe o que é a Prostituição Compulsória?	18
E a Empregabilidade Trans?	19
Qual o papel da escola em meio à formação profissional com vistas ao respeito à diversidade?	20
Como promover uma empresa mais inclusiva a partir da contratação de pessoas LBTQIAPN+, especialmente, de pessoas Trans?	22
Considerações/Fechando por enquanto	24
Sugestões de filmes/documentário para contato com a temática LGBTQIAPN+ e a empregabilidade Trans	26
Referências.....	32



Sobre os autores



Ricardo Jorge de Sousa Cavalcanti

É professor efetivo do Instituto Federal de Alagoas - Ifal, Campus Maceió. Também é Professor Permanente do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (Ifal). Possui Doutorado em Pós-doutorado em Linguística. Coordena o Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade do Ifal - Campus Maceió (Nugedis) e lidera o Digeneri - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Corpo, Diversidade, Gênero e Inclusão (Digeneri/CNPq/Ifal), Campus Maceió.



Bruno Rafael da Silva Batista Porfirio

É graduando em Letras-Português pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (Ifal), Campus Maceió. Bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC/IFAL). É membro do Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade (Nugedis/Ifal, Campus Maceió) e do Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Corpo, Gênero, Diversidade e Inclusão (Digeneri/CNPq/Ifal, Campus Maceió).



João Pedro Fradique de Lima

É graduando em Letras-Português pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Alagoas (Ifal). Foi bolsista titular em pesquisas do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (Pibic), com fomento pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), pesquisa nas áreas da Linguística Aplicada Queer/ Transviada e dos estudos acerca de gênero e de sexualidade. Possui trabalhos apresentados em eventos nacionais e internacionais, além disso, conta também com publicações em periódicos qualificados. Membro do Núcleo de Gênero, Diversidade e Sexualidade do Ifal/Maceió (Nugedis) e do Digeneri - Grupo de Estudos e Pesquisas sobre Corpo, Diversidade, Gênero e Inclusão (Digeneri/CNPq/Ifal).

Para começo de conversa

O presente Produto Educacional, doravante PE, fruto de uma pesquisa em nível de Iniciação Científica, denominada “Assimetrias de gênero em práticas profissionais de estágio curricular em cursos de nível médio integrado ao técnico na Rede Federal de Educação”, foi pensado como uma ferramenta em formato de manual/guia que se presta a refletir e, por consequência, promover articulações e alianças que combatam as assimetrias de gênero nas práticas de Estágio Profissional na Rede Federal de Educação, e, em específico, em Alagoas, mas que também possa servir para possibilitar o debate acerca da inserção e da permanência qualitativa da população LGBTQIAPN+ no mundo/mercado do trabalho.

Nesse sentido, este material aborda, ainda que sucintamente, temas e conceitos para uma melhor compreensão de quem são os/as sujeitos/as que fazem parte da Comunidade LGBTQIAPN+, no contexto escolar, em específico, mas também amplamente, a partir de dados relativos à empregabilidade de pessoas Trans* no estado de Alagoas, ao papel da escola na promoção de uma formação profissional que respeita às diversidades, formas de pensar uma empresa mais inclusiva, mediante a contratação de profissionais LGBTQIAPN+. Paralelamente, disponibilizamos algumas sugestões de filmes, séries e documentários com foco nessa população a fim de estimular o debate e a autoformação nos espaços onde ele tenha ressonâncias.

Para que possamos ofertar um percurso formativo mais inclusivo para os/as estudantes do Instituto Federal de Alagoas, que fazem parte da Comunidade LGBTQIAPN+, destinamos esse manual/guia aos principais atores/atrizes no processo de articulação das práticas de estágio, a saber: aos/às coordenadores/as de cursos das áreas de formação profissional, aos/às servidores/as da Coordenação de Relações Empresariais, Estágios e Egressos (CREE) e as empresas parceiras ao Ifal que oferecem vagas de estágio externo à instituição. Com isso, fazemos votos que usufruam deste material como uma forma de, em alguma medida, assegurar, no combate às assimetrias, que promovem a desigualdade em vários aspectos, um material, ainda que introdutório, para garantir a autoformação por parte daqueles/as que estão à frente desses processos de articulação entre o desenvolvimento da prática profissional, por meio de estágios, intra e extra institucional, especialmente, neste caso, nestes últimos espaços conveniados para recepção de estagiários/as.

Com carinho, e muita responsabilidade social, os autores! Boa leitura e ótimos desdobramentos!

Você sabe a diferença entre identidade de gênero e sexualidade?

Nas páginas que se seguem, destinamos uma breve seção para tentar conceituar as diferenças entre a sexualidade, a identidade de gênero e a expressão de gênero de um indivíduo/sujeito. Ao falarmos sobre sexualidade, estamos nos referindo à atração sexual e/ou afetiva de uma pessoa, nesse sentido, a sexualidade pode ser destinada exclusivamente ao gênero oposto com o qual o/a sujeito/a se identifica, configurando um desejo heterossexual, exclusivamente, e/ou ao mesmo gênero com o qual se identifica, nesse caso, sendo denominado de desejo homossexual, ou a atração afetiva e sexual desse/a sujeito/a pode não excluir possíveis interesses de acordo com o gênero que lhes é atribuído socialmente, como é o caso da panssexualidade e da bissexualidade, somente para fins de exemplo.

As expressões identidade de gênero e expressão de gênero são comumente tratadas como sinônimas. Contudo, nas reflexões aqui desenvolvidas, que estão atreladas aos estudos no campo das ciências sociais e humanas, especialmente, por se tratarem de abordagens pós-estruturalistas (aversas a uma perspectiva essencialista, de caráter positivista), faz-se necessária uma distinção entre os termos.

A identidade de gênero refere-se à forma como o/a sujeito/a autoproclama a sua identidade, sem que haja o compromisso de corresponder a expectativas e a convenções sociais. A identidade de gênero não precisa corresponder ao sexo atribuído no ato de nascimento - diferentemente daquilo que é socialmente convencionalizado nos aspectos de sexo e gênero, que destacamos que não são a mesma coisa - sexo diz respeito a um conjunto de características cromossômicas e morfológicas, já o gênero pode ser compreendido como as expectativas lançadas aos comportamentos de um/a sujeito/a, que geralmente advêm de papéis sociais convencionalizados por um ideário de binaridade (homem x mulher, e vice-versa). É de relevo acrescentar que o gênero é uma construção social, ou seja, os comportamentos, as funções sociais, o modo de se vestir e outras características que são tomadas como naturais para dado gênero, são, na verdade, convenções sociais arbitrárias que podem se diferenciar em outras culturas, para fins de exemplificação.

Quanto à expressão de gênero, pode ser compreendida como as formas pelas quais o sujeito evidencia, ou reafirma, a sua identidade de gênero. Por ser uma forma de comunicação, utilizando-se de elementos visuais e discursivos para localizar sua identidade, a expressão de gênero está sujeita às normas culturais locais e pode sofrer interferências, podendo reiterar os estereótipos (modos, por vezes, atravessados que imprimem alguma preconceito/discriminação) lançados sobre vestuário, comportamentos e funções (papéis) sociais adequadas para os gêneros tidos como centrais, como é o caso do masculino e do feminino.

Nessa direção, para um sujeito localizar sua identidade de gênero como mais ligada ao masculino, faz-se necessário que ele/ela mobilize recursos semióticos e discursivos que, convencionalmente, são atribuídos ao gênero masculino, da mesma maneira, em uma situação inversa, para localizar socialmente sua identidade como mais próxima ao feminino deve mobilizar elementos mais atrelados ao feminino. O intercuro entre um gênero e outro, na perspectiva de um não enquadramento, também se faz presente em identidades dissidentes por não se condicionarem a esses polos (masculino ou feminino) e, com isso, assumir uma condição de não-binariedade e ou de identidade agênero ou, ainda, de gênero fluido.

Ainda nesse sentido, dois termos nos são caros ao pensar gênero, a saber: a cisgêneridade e a transgêneridade. Em consonância com Jaqueline Gomes de Jesus (2012), pesquisadora do IFRJ, partimos do pressuposto que todos os seres humanos podem ser nomeados em suas identidades como pessoas cisgêneras ou transgêneras. Uma pessoa cisgênera pode ser concebida como aquela que performa um gênero em consonância com o sexo que lhe foi atribuído desde o de seu nascimento (e até um pouco antes, quando do momento do contato com gênero anunciado em exames gestacionais), uma vez que esses padrões de comportamento estão cristalizados na memória social devido à repetição semiótica e discursiva, muitas vezes, coercitivamente impostas. Com isso, a cisgêneridade assume uma configuração de "naturalidade", ou seja, uma continuação "natural" entre sexo e gênero. Noutros termos, um ser humano do sexo biológico masculino, que assume uma performance de gênero mais aliada aos estereótipos do que é ser "homem" e uma pessoa do sexo feminino que performa seu gênero de maneira alinhada ao que se espera do que é ser "mulher".

Quanto à transgêneridade, não existe uma definição rígida sobre o termo no Brasil, como aponta Jaqueline (2012), o que, de maneira mais genérica, dizemos que são denominadas como pessoas não-cisgêneras aquelas que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído com base no sexo biológico constatado e com esse ideal de continuidade entre sexo, gênero e performances (papeis) de gênero. É necessário destacar que nem todos/as ativistas e pesquisadores/as da transgêneridade compreendem a pessoa transgênera como parte integrante do movimento travesti ou transsexual (o que, não reduz, sob esse prisma, a reverenciada luta travada por essas pessoas Trans em várias frentes, independentemente da autoproclamação da identidade transgênera).

Dentro dessa categoria Trans, existem ainda outras vivências, a exemplo de pessoas que não se identificam com gênero algum, aquelas que vivem suas performances de gênero fora dos limites da binariedade do masculino e do feminino, como já introduzimos, isto é, aqueles que se identificam como queer, pessoas andróginas e outras identidades nesse espectro da fluidez e do não enquadramento de gênero. Reconhecendo as diversas formas de viver e de experienciar o gênero, alguns/mas pesquisadores/as e ativistas atribuem dois aspectos que podem ser alocados dentro daquilo de chamamos de "transgênero" com diferentes formas de expressão da condição de transgêneridade (Jesus, 2012): Identidade: o que caracteriza as experiências transexuais, travestis, não-binárias etc. Funcionalidade: experiência representada pelas drag queens, drag kings, crossdressers e transformistas.

Sigla LGBTQIAPN+



Neste tópico, destinamos um espaço ao tratamento da sigla LGBTQIAPN+, a fim de que possamos, de algum modo, contribuir e evidenciar o significado de cada uma das letras que compõe, atualmente, a sigla LGBTQIAPN+. Antecipadamente, destacamos o papel de destaque da Associação Brasileira de Lésbicas, Gays, Travestis, Transsexuais e Intersexuais (ABLGT), que toma como padrão no Brasil a sigla LGBTQI+, contudo optamos por uma versão mais prolongada dessa sigla, tendo em vista a inclusão e o destaque de outras identidades/dissidências.

L: refere-se às mulheres **lésbicas**, que sentem atração por outras mulheres cis ou transgêneras

G: refere-se aos homens **gays**, que sentem atração por outros homens cis ou transgêneros

B: refere-se às pessoas **bissexuais**, ou seja, que sentem atração por mais de um gênero, incluindo identidades não-cisgêneras

T: nessa letra podem ser englobadas duas identidades: **Transsexuais** refere-se aos homens e às mulheres transsexuais, aquelas/es que não se identificam com o gênero que lhes foi atribuído no momento do nascimento, ou seja, vivem em não conformidade com o discurso naturalizante que toma a diferenciação genital como ponto de partida para justificar os papéis de gênero socialmente (im)postos. **Travestis:** refere-se a uma designação mais comumente, em vista das identidades travestis, por situar-se político e geograficamente às identidades latinas, no contexto brasileiro.

Q: refere-se a pessoas **Queers**, termo utilizado inicialmente de forma pejorativa para se referir aqueles/as que não se adequam às performatividades legitimadas de gênero e sexualidade, comumente utilizado no contexto estadunidense.

I: refere-se a pessoas **intersexuais**, isto é, aquelas/es que apresentam uma anatomia dos órgãos reprodutores ou uma composição de cromossomos que não pode ser definida como masculina ou feminina.

A: refere-se às pessoas **assexuais**, aqueles/as que possuem pouca ou nenhuma atração sexual por qualquer gênero.

P: refere-se às pessoas **panssexuais**, que, assim como os/as bissexuais, sentem atração por mais de um gênero, incluindo identidades não-cisgêneras. O termo surge, pois, inicialmente, atribuíam à bissexualidade um lugar de indecisão entre o gênero que preferia ou, ainda, atribuindo à bissexualidade um caráter exclusivamente binário de desejo apenas cisnormativo. Desse modo, a panssexualidade como resposta abarcaria também as identidades transgêneras

N: refere-se às pessoas **não-binárias**, que não se identificam com nenhum dos gêneros.

+ refere-se a **não condicionalidade identitária e sexual** das letras anteriormente dispostas, possibilitando o surgimento de outras identidades e novas formas de vivenciar a sexualidade e também o gênero.



As definições apresentadas se assemelham às apresentadas por Fradique de Lima e Cavalcanti (2025) em um Produto Educacional, anteriormente publicado, que se prestou a compreender os percursos formativos por que passam estudantes que fazem parte das JuventudeS LGBTQIAPN+.

Para mais informações acesse o PE em: <https://educapes.capes.gov.br/handle/capes/1132170>

Dados relativos à empregabilidade Trans no Brasil e, em específico, em Alagoas

Com o propósito de que possamos continuar e aprofundar as reflexões sobre a empregabilidade LGBTQIAPN+, com enfoque específico voltado à população Trans*, em Alagoas faz-se necessário, precipuamente, debater sobre situações que, correntemente, imprimem a LGBTQIAPN+fobia e a Transfobia, tendo o fito de compreender o impacto dessas discriminações na inclusão qualitativa de pessoas LGBTQIAPN+ no ambiente escolar e, mais incisivamente, no mundo/mercado do trabalho.

Você sabe o que é a LGBTQIAPN+fobia?



As violências, preconceitos e discriminações direcionadas a um sujeito motivadas pela orientação sexual ou pela identidade de gênero que assumem são perpetradas como práticas que se configuram como LGBTQIAPN+fobia. Esse tipo de violência nem sempre se caracteriza como letal ou se manifesta por meios físicos, mas, certamente, afeta psicologicamente essas pessoas, uma vez que é uma violência simbólica advinda de uma estrutura machista, patriarcal e misógina, ou seja, o que denominamos, alinhados aos/às estudiosos/as da área, como cisheteronormativa.

A LGBTQIAPN+fobia também é composta pelas manifestações de ódio, ou seja, as exteriorizações em forma discriminações verbais ou pelas dificuldades impostas institucionalmente, de maneira a barrar o acesso de pessoas LGBTQIAPN+ a bens, direitos constitucionais e/ou até mesmo a uma posição de destaque no mundo/mercado do trabalho.

Em suma, a LGBTQIAPN+fobia inclui uma série de violações aos Direitos Humanos, que impede o exercício de uma cidadania plena por parte daqueles/as cuja orientação sexual e a identidade de gênero diferem da hegemonia de gênero, isto é, da CIsnorma. Cabe ainda ressaltar que, em 2019, o Supremo Tribunal Federal equiparou o crime de LGBTQIAPN+fobia, homofobia e transfobia ao crime de injúria racial e, com esse amparo, tal decisão é válida indefinidamente até que o Congresso Nacional proponha e aprove uma lei específica para esse tipo de crime.

E, no curso desse diálogo, você sabe o que é a transfobia?

De maneira análoga ao crime de LGBTQIAPN+fobia, a transfobia diz respeito às violências, aos preconceitos e às discriminações destinadas a pessoas transexuais, em sua maioria, atreladas a um desrespeito (uma abjeção) a esses corpos/as tidos como “não naturais” a partir de conhecimentos científicos reducionistas, majoritariamente, que imprimem ideais naturalizantes e enviesados por uma crença pessoal/religiosa, de cunho dogmático.

Uma das formas pelas quais a transfobia pode se expressar é na recusa da utilização de consideração do nome social de um/a pessoa Trans e, mais especificamente, no contexto escolar, que, no caso de menor de idade, carece de autorização de pais/mães ou responsáveis, e, no caso de maiores de idade, por meio da sua autodeclaração nos espaços onde ocupa e aos quais têm acesso. O uso de um nome, comumente atrelado a uma identidade de gênero, com o qual o sujeito não se identificou no momento com que não se reconhece com o nome que lhe foi atribuído no ato de seu nascimento, para fins de registro civil, implica situações de constrangimento de ordem diversa, falta de respeito a sua identidade, violação aos direitos constitucionais, o que pode levar, certamente, a sérias consequências à saúde mental e ao bem-estar dessa pessoa. Portanto, estejamos atentos/as a isso, de modo, inclusive, a não perguntar: "como você se chamava antes de ser uma pessoa trans?". O nome "morto" não diz respeito a pessoa alguma que, com requintes de curiosidade invasiva, leva esses sujeitos a acessarem memórias que, possivelmente, não lhes são confortáveis. Ademais, pode exercer uma medida de exposição desproporcional (exposed) naqueles/as a quem tal questionamento é direcionado.

Diferenças e Aproximações entre a Transfobia Escolar e a Transfobia Institucional

Como tratado anteriormente, a transfobia é um tipo de violência que pode se manifestar por meio de diversas configurações, físicas e/ou simbólicas. No presente tópico do deste Produto Educacional, buscamos refletir sobre como essa violência direcionada, especificamente, a pessoas trans ou travestis se manifesta em contextos sociais distintos, mas que se entrecruzam ao pensarmos na formação escolar, e, em nosso caso, a partir do campo de atuação no qual estamos inseridos, nas condições de pesquisadores da temática, na formação técnica integrada ao nível ensino médio em um dos campi de oferta pela Rede Federal de Educação em Alagoas, Nordeste do Brasil, que amarga índices ainda muito preocupantes de escolaridade de sua população e também de toda a herança cultural e histórica que traz, em seu bojo, nuances, que resvalam ainda atualmente, no coronelismo e, por extensão, no machismo estrutural, com seus desdobramentos.

Para essa problematização, ilustramos uma pesquisa realizada pelo Centro de Estudo de Cultura Contemporânea (Cedec), em 2021, na cidade de São Paulo/SP, que indicou que cerca de 51% (cinquenta e um por cento) dos/as participantes, que se identificavam como pessoas trans ou travestis, concluintes do ensino médio. Dentre esse total de participantes que afirmaram ter concluído o ensino médio, pouco mais da metade diz, também, ter dado prosseguimento ao processo de verticalização de suas formações, ou seja, ter cursado ou estar cursando cursos de nível superior.

Esse dado nos é relevante uma vez que, historicamente, existe um movimento cisnormativo que, ao reiterar discursos violentos direcionados a pessoas trans, intencionam com que esses/as sujeitos assumam as performances de gênero convencionalizadas para o sexo que lhes foi atribuído no ato do seu nascimento. Essa violência, que se imbrica entre a simbólica e, por vezes, na física, acaba por expulsar esses/as sujeitos/as do ambiente escolar, resultando em uma formação básica deficitária, o que corrobora os outros dados apontados pela mesma pesquisa, de modo que visualizamos que grande parte da população trans e travesti tem de recorrer a empregos informais ou à prostituição como a única forma de sobrevivência.

No ambiente escolar, a transfobia pode se manifestar como um aparente caso de bullying, violências físicas motivadas pela identidade de gênero das pessoas, discriminação institucional por meio das quais o direito ao uso do nome social, por esses/as sujeitos/as, pode ser negado e/ou dificultado propositalmente, desrespeito à identidade de gênero por parte de setores presentes no ambiente escolar, resultando num apagamento das subjetividades transsexuais como demarcação identitária. Essas manifestações da transfobia, em diversas instâncias, podem vir a resultar num grande sofrimento psicológico, problemas disfóricos e, ainda, de distorções de imagem, que excluem esses/as corpos/as do ambiente escolar, resultando em uma expulsão compulsória, não considerados nesse ambiente, em suas subjetividades e em suas subjetivações.

No ambiente institucional, ou seja, ao tentarem ter uma condição de empregabilidade no mundo/mercado do trabalho formal, pessoas trans também podem vir a passar por situações de discriminação e de violência simbólica. As empresas, ao desconsiderar ou optar pela não contratação de uma pessoa trans, por motivos relacionados às suas identidades de gênero transsexual e às suas possíveis implicações no ambiente de trabalho, estão negando o direito de essas pessoas exercerem funções laborais, com as formações para as quais estão aptas profissionalmente.

Podem se enquadrar nesse tipo de transfobia institucional o descrédito a tarefas/trabalhos realizados por pessoas transexuais, a não promoção dessas pessoas, mesmo ao serem consideradas profissionais de excelência, que devido à identidade de gênero não assumir um padrão atrelado à não normatividade, pode não ser considerada apta a realizar tarefas que são socialmente convencionadas como mais adequadas ao gênero masculino ou feminino, numa perspectiva de condecoração com a cisgeneridade.

Durante o curso da pesquisa intitulada de “Assimetrias de gênero em práticas profissionais de estágio curricular em cursos de nível médio integrado ao técnico na Rede Federal de Educação”, uma pesquisa em nível de iniciação científica, com fomento pelo Departamento de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação – DEPPI, do Campus local de nossa investigação, elaboramos alguns instrumentos de coleta de dados, a exemplo dos questionários destinados aos/as coordenadores/as de curso de nível médio, de formação técnica, que atuam diretamente na articulação entre empresas parceiras e na seleção de estudantes interessados/as nesses estágios e, mais pertinentemente aos requerimentos de estágios, à Coordenação de Relações Empresariais e Egressos (CREE) e também de uma entrevista realizada com uma aluna trans egressa da instituição que atuamos como pesquisadores, que concluiu o seu processo formativo e que não lhe foi dada a oportunidade de exercer o seu processo de finalização profissional, por meio de uma prática de estágio, em empresas conveniadas, que, segundo ela, tem dado preferência a um padrão de cisgeneridade do gênero masculino para essa condição.

Nessa direção de discussão, para fins de ilustração a respeito daquilo que vimos chamando a atenção, alguns dados levantados por nós apontam para uma predominância no cadastro de pessoas que são do gênero masculino, cisgêneras, nas práticas de estágio ofertadas por esse espaço de formação profissional no contexto de Alagoas, mais especificamente, no locus de nossa investigação, o que nos motivou, para além de coletar as impressões de servidores/as que atuam nas condições de coordenações das áreas das formações profissionais dos cursos ofertados nesse locus e servidores/as que atuam na CREE, contar também com as impressões de egressos/as que fazem parte da comunidade Trans, mais especificamente, e que passaram por esse processo formativo no local a que destinamos o levantamento de nossos dados e empreendemos essas investigações.

Ao ser questionada sobre predominância de um perfil específico de estudante que era comumente requerido nessas práticas de estágio, tendo em vista o cruzamento dos dados que coletamos com outros setores do campus, obtivemos a seguinte resposta:

Fragmento resposta discente 1

Eu sinto que aí que sim, que esse dado é real, né? É muito comum ver essa preferência por homens ou enfim, pessoas masculinas no geral, e é uma misoginia que ela se estende também que as mulheres trans e se misturam com transfobia. Eu sinto aqui os professores, com certeza dão muito mais atenção e credibilidade pra os alunos.

Fonte: Dados da pesquisa “Assimetrias de gênero em práticas de estágio profissional na Rede Federal de Educação”, 2025.

Essa reflexão feita por nossa participante, egressa desse espaço, chama a atenção para sua constatação de que essas pessoas não podem ser compreendidas mediante um único aspecto de suas identidades, uma vez que são atravessadas por uma multiplicidade de discursos que tensionam-nas sempre para aquilo que é socialmente convencionalizado como natural, legítimo e, ao mesmo tempo, que marginaliza e segrega aqueles e aquelas cujas práticas e experiências cruzam os limites da legitimidade e da normatividade.

Dando prosseguimento à nossa entrevista, que nos serviu para constituição de parte de nossos dados na pesquisa realizada (2025), a participante relatou ainda que, apesar de ser uma aluna ativa, durante toda a sua formação profissional de nível médio, nunca conseguiu a possibilidade de realizar suas práticas de estágio profissional para o cumprimento da carga horária obrigatória destinada a tal finalidade, como se pode ver no fragmento de sua fala a seguir:

Fragmento resposta discente 2

Eu sempre fui uma aluna muito engajada nas matérias do curso. Eu sempre demonstrava interesse e perguntava e pedia diretamente aos professores por oportunidades, mas acabei e nunca conseguindo enquanto outras pessoas que não sabiam nem usar um CAD, né, um programa de::: computador. Elas conseguiam, então, assim é, não era exatamente uma meritocracia, não era por competência que eram feitas essas escolhas, mas eu não posso dizer exatamente que foi porque eu era trans né, não sei se foi exatamente uma transfobia.

Fonte: Dados da pesquisa “Assimetrias de gênero em práticas de estágio profissional na Rede Federal de Educação”, 2025.

Alguns aspectos na fala da participante são muito enriquecedores para pensar as reflexões realizadas neste Produto Educacional, que, em destaque, podemos notar que ao passo em que se mostrava uma aluna engajada, inclusive, que buscava por oportunidades de prosseguir em sua formação e se integrar qualitativamente ao mundo do trabalho, mediante uma prática de estágio, ainda não foi o suficiente para que, efetivamente, conseguisse apoio/recomendações por parte dos agentes responsáveis envolvidos/as nessa mediação para a promoção de articulações entre os/as discentes e as empresas parceiras conveniadas, a se dar relevo, neste caso, os/as docentes responsáveis pela formação profissional desses/as estudantes.

Ao ser questionada sobre seus planos futuros, uma vez que afirmou não estar em exercício de sua formação técnica, questionamos a participante sobre como ela vislumbrava o seu futuro profissional e, a partir disso, obtivemos a seguinte resposta:


Fragmento resposta discente 3

É em relação ao... ao meu grau de técnica. Eu acho que eu não vou exercer ele, né? Não vejo a oportunidade disso e também não é algo que eu vou ficar insistindo por muito tempo, até porque minha formação superior não tem a ver com isso. Já em relação à minha formação superior, né?

Como professora, eu espero, né?, positivamente, de uma forma otimista, eu espero tá conseguindo exercer, pretendo fazer concurso. Se tiver alguma oportunidade e é isso. É uma área que eu pretendo seguir e que eu sei que tem bastante oportunidade e eu espero poder ingressar nelas apesar dos desafios.

Fonte: Dados da pesquisa “Assimetrias de gênero em práticas de estágio profissional na Rede Federal de Educação”, 2025.

Diante disso, podemos entrar em contato com problematizações a respeito de dois aspectos presentes nesse relato, que é parte da entrevista concedida. O primeiro diz respeito a que, alguns cursos ofertados no Instituto Federal de Alagoas possuem, historicamente, um estereótipo de serem cursos mais pautados na predominância de gênero masculino ou feminino. Tais estereótipos podem vir a contribuir para a reiteração de práticas docentes durante as articulações de estágio, que privilegiam esse estereótipo, repetido, reafirmando e, assim, reiterando barreiras que reforçam as assimetrias de gênero já tão presentes no mundo/mercado de trabalho (não somente quantitativa, especialmente em cargos de liderança, na condição de representatividade, mas também salarialmente, em condições que se fazem presentes por meio de discrepância salarial a partir do gênero, com maior destaque, nesse caso de disparidade, ao gênero masculino). Esse tipo de atitude reforça que sujeitos/as marginalizados/as, a exemplo da população Trans, não se vejam nas condições de possíveis profissionais da área profissional de suas formações, o que leva a consideração de um mundo/mercado do trabalho, cada vez mais, assimétrico e, portanto, seletivo e excludente.



Além disso, profissões relacionadas ao cuidado, a exemplo da enfermagem, da docência, da gastronomia e dos trabalhos de limpeza, são vistos socialmente como trabalhos essencialmente femininos, baseado naquilo que se espera desse gênero, o que pode vir a contribuir para a percepção da participante em relação a buscar a docência como uma área que poderá melhor oportunizar que prossiga a sua verticalização de formação e seja, efetivamente, inserida no mundo/mercado do trabalho alagoano, por meio de uma “nova” formação profissional. Que pensemos sobre a oportunidade de vagas na perspectiva de que esses/as sujeitos/as possam ter o direito de fazer escolhas quanto ao desenvolvimento de sua formação profissional de nível médio e/ou se querará, de pronto ou mais postergadamente, dar seguimento, por meio do acesso ao nível superior, a outra forma de inserção no mundo/mercado do trabalho.

Você sabe como se apresenta a empregabilidade Trans em Alagoas?

A empregabilidade Trans em Alagoas revela um quadro de exclusão social considerável, de modo que a ausência de oportunidades formais de trabalho a essa população atua como um mediador para o aumento da vulnerabilidade social, indubitavelmente. Dados do site Transempregos evidenciam que, nos anos de 2022, 2023 e 2024, foi indicada que não houve, sequer, alguma contratação formal, diante das já escassas vagas direcionadas à população Trans (disponibilizada por meio da consulta feita aos órgãos de implementação de políticas públicas de promoção de igualdade e da equidade social), na consideração de contratações formais e de vagas destinadas a essa população em Alagoas, apesar de haver usuários cadastrados para tanto. Esse ponto chama atenção, já que a falta de oportunidades no mundo/mercado do trabalho é um dos causadores da vulnerabilidade que atinge a população Trans em Alagoas.

Precipuamente, essa exclusão não se deve apenas devido à escassez de vagas no mercado, mas sim na desconsideração de identidades que rompem ou subvertem as normas binárias de gênero (Butler, 2022). A problemática encontra-se na desvalorização de identidades que desafiam ou desfazem as métricas de gênero hegemônicas, as quais se manifestam no que se conceitua como cisnormatividade. A invisibilidade do mundo/mercado de trabalho em Alagoas é uma forma de violência, impedindo o acesso da população Trans a condições de renda formal, de saúde pública, de educação, no sentido de compreensão integral de suas identidade, e, também, e principalmente, de segurança pública, o que, por conseguinte, resvala em condições para o exercício da cidadania plena e como uma medida de promoção da justiça social num país de desigualdade gritante, sobretudo, a considerar não somente, neste caso, identidades de gênero Trans, mas também as interseccionalidades, que se desdobram ao considerar gênero, raça, classe e condições educacionais.

Em síntese, o impacto dessa segregação em Alagoas é ponto de reflexão por parte de todos/as nós, tendo em vista que ocupa o 8º lugar em números de assassinatos a pessoas Trans, segundo dados extraídos de 2024, tendo 6 ocorrências registradas, de acordo com a Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). Dessa forma, a exclusão da empregabilidade Trans em Alagoas evidencia o preconceito cristalizado e mantido por um CIStema, que ao negar o acesso aos meios formais de existência, intensifica a vulnerabilidade e continuar a promover o risco de atentado à vida dessa população no Brasil, e, mais especificamente, em Alagoas.

Você sabe o que é a Prostituição Compulsória?

Como um meio de subsistência, parte da população Trans, especialmente mulheres transsexuais e travestis, tem de submeter-se a trabalhos informais, os ditos “bicos”, ou, ainda, a prostituição, de maneira compulsória, para garantir o acesso mínimo ao conjunto de necessidades essenciais a vida humana.

Ao se submeter aos trabalhos informais essa população se torna ainda mais vulnerável à exploração de trabalho, a inúmeras formas de violências nesse trabalho informal, como o assédio moral, sexual e afins. O trabalho do sexo, ou seja, a troca consensual de atos sexuais por pagamento, por si, somente não configura um problema social, apesar da vulnerabilidade promovida por ameaças ligadas a esse tipo de trabalho, a exemplo de violências de toda ordem, é, na maioria das situações, o único meio de sobrevivência a uma parcela dessa população, que pode ser interpretado como uma forma de exploração, por falta de oportunidade no mundo/mercado formal de trabalho, que marginaliza esse/as sujeitos/as, uma vez que lhes condiciona, como um dos parques locais de trabalho, a prostituição e, que, por não ter, nesses casos, o direito de escolha, ou melhor, este lhe ter sido ceifado, nomea-se como compulsória.

Relembramos neste tópico, por fim, que a Constituição Federal brasileira, a nossa Carta Magna, de 1988, prevê, como um dos direitos sociais fundamentais para a construção de um Estado social de bem-estar, diante dos índices alarmantes de LGBTQIAPN+fobia e de violências, por vezes letais, contra pessoas Trans, políticas públicas mais efetivas voltadas a grupos historicamente invisibilizados e, portanto, marginalizados socialmente, para garantir a sua integração plena, inclusive, a partir de oferta dada por empresas, por setor formalmente credenciados no mundo/mercado do trabalho. Isso tem o fito de garantir os direitos civis, adotar medidas de reparação histórica e social, e, ainda, promover uma verdadeira justiça social a esses/as corpos/as

E a Empregabilidade Trans?

A análise da empregabilidade Trans no Brasil se origina de uma exclusão constante que existe em nosso país, que é comprovada por meio de dados nacionais da ANTRA, que expõe que somente 0,38% dos postos de trabalhos formais são ocupados por pessoas Trans no Brasil, o que evidencia um afastamento quase total desse público no mundo/mercado do trabalho.

Seguramente, essa barreira de acesso que existe no Brasil reforça a manutenção de uma norma social hegemônica histórica e que carece, urgente, de reparação social por meio de políticas afirmativas mais incisivas. O mundo/mercado de trabalho formal foi estabelecido tendo como referência um modelo geralmente associado ao homem branco, heterossexual e de classe média (pequeno-burguesa), numa perspectiva, em grande monta, mantida em conta de uma sociedade brasileira construída a custa de muita exploração, pautada em um padrão higienizado quanto aos papeis e às identidade de genero. A transfobia estrutural ocorre fechando as vias de acesso, pois ela "marca" e impõe barreiras aos "outros" sujeitos sociais que divergem deste padrão normativo (Louro, 1999, p.9). Ao negar a subsistência estável e excluir essa população do trabalho formal, é perpetuado uma vulnerabilidade social contínua, como vimos anunciando.

Com efeito, diante da negação do acesso ao trabalho formal, a subsistência para a população Trans é propensa a alternativas informais, quase sempre marcada pela precariedade, como é o caso da prostituição compulsória. É importante destacar que não se trata de escolha própria, e sim de uma negligência que impede/barra a autonomia e os direitos mais básicos dessas pessoas. Sem uma renda estável, a vulnerabilidade vira algo constante, e, muitas vezes, o trabalho sexual apresenta-se como a única solução para a sobrevivência.

Em suma, essa dependência de alternativas precárias e informais eleva, consideravelmente, a exposição a riscos, a exploração e a violência, tornando a comunidade Trans um alvo de ataque e de violações de direitos básicos, por exemplo. A restrição para ser oportunizada uma contratação por meio de trabalho formal funciona como um mecanismo de marginalização que expõe a comunidade a grandes riscos, contribuindo, assim, para a negação de acesso a serviços de saúde e à segurança pública, intensificando o quadro de exclusão social em nosso país e os dados alarmantes de violência, cuja expectativa de vida, segundo a ANTRA, para a população Trans é de até 35 anos de vida - um verdadeiro mecanismo de extermínio a essa população e uma negação de direitos para a promoção de condições ao desenvolvimento da dignidade humana.

Qual o papel da escola em meio à formação profissional com vistas ao respeito à diversidade?



A Constituição Federal de 1988 teve como base, para a sua elaboração, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, um documento criado em 1948, pela Organização das Nações Unidas, que intenciona estabelecer normas comuns de proteção aos direitos e à dignidade humana, a serem seguidas por todas as nações.

A Constituição prevê como direitos fundamentais para todos os/as cidadãos/ãs brasileiros/as o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, contando que não se limite à regulamentação de direitos individuais. No artigo 6º, são definidos os “direitos sociais”, que visam a garantir condições mínimas para uma vida digna e, dentre esses direitos, daremos destaque a dois que, ao serem desrespeitados, contribuem, diretamente, para o processo de marginalização social, a saber: 1) o direito à educação; e 2) ao trabalho.

O professor Leandro Colling (2018), da Universidade Federal da Bahia (UFBA), chama atenção para a inseparabilidade entre política e produção de conhecimentos, uma vez que os/as sujeitos/as pesquisadores/as, que estão diretamente envolvidos/as na investigação e na reflexão sistemática de dados assuntos, são atravessados/as por discursos morais, religiosos, políticos, etc., que, em alguma medida, se fazem presentes nas contribuições dele/a à sociedade.

Essa reflexão é importante para pensarmos sobre os conhecimentos produzidos e reproduzidos pela escola, que, em grande parte, retoma/condecora o pensamento hegemônico socialmente estabelecido. Mesmo ao se considerar a inserção de discussões sobre gênero e sexualidade nos Parâmetros Curriculares Nacionais (1997) como parte constitutiva dos temas transversais, posteriormente apagado do mais recente documento que direciona a educação brasileira, a saber, a Base Nacional Comum Curricular (2018), esses temas são, ainda hoje, tratados, majoritariamente, em componentes curriculares das áreas de ciências, no ensino fundamental, e da biologia, no ensino médio, desconsiderando o papel social na construção das noções de gênero e sexualidade, como o que vimos a defender, aliadas a todos/as aqueles/as, pesquisadores/as trans e cisgêneros/as, com que temos estabelecido diálogos.

Ao abordar as temáticas de gênero e sexualidade, exclusivamente sob um prisma cientificista, os significados atribuídos às identidades de gênero e aos comportamentos esperados delas, as sexualidades e as práticas sexuais são desprezadas ou consideradas de uma menor importância, assumindo, assim, uma visão reducionista dos/as sujeitos/as, naturalizando algumas práticas ao passo em que marginaliza tantas outras.

No Brasil, com o pretexto de “defesa da família”, circula um discurso atrelado à ideologia hegemônica, que em nosso país é atravessado por valores de religiões de uma matriz judaico-cristã, de forma que foi instaurada uma falsa polêmica sobre uma “ideologia de gênero”, sendo propagada nas escolas que “corrompe” a moral e os bons costumes. Ou seja, nitidamente, com isso, temos uma situação extremamente delicada no que tange a confundir os dogmas religiosos com aquilo que está preconizado na CF, anteriormente já citada, que eleva o respeito à dignidade da pessoa, bem como a laicidade que se precisa ter, em processos formativos escolares, para fins de não haver enviesamento, daquilo que se entende, pela sua inerência de respeito à diversidade nos espaços onde o debate é promovido, que é a escola. Ademais, o conceito de família, não está pensada a partir de uma vertente de caráter burguês, se reconfigurou há algum tempo, sendo, atualmente, e civilmente, composta por casais homoafetivos, transcêntros e outras formas de demonstrar essas modificações, que são disruptivas ao serem comparadas a esse padrão central.

Por extensão, essa narrativa se utiliza da religião e do discurso religioso para condenar e discriminar performances de gênero, e suas sexualidades, que vão contra uma posição hegemônica, ao tempo em que considera essas performances como uma ameaça à ordem, à moral e aos bons costumes brasileiros, e mobiliza recursos e políticas que, sistematicamente, apagam, silenciam e excluem formas de existência que não se enquadram nessa narrativa, impossibilitando uma cidadania plena por parte desses sujeitos que fazem parte da população LGBTQIAPN+.

A escola, no papel de uma instituição social que deve primar por um estado democrático de direito, que tem como prerrogativa um Estado de bem-estar social, e de perspectiva laica, deveria prezar por políticas públicas internas que objetivassem uma inserção e uma permanência qualitativa dos/as discentes que fazem parte da população LGBTQIAPN+. Além disso, o Instituto Federal de Alagoas (Ifal), ao ofertar uma formação técnica integrada ao ensino médio, que prevê a possibilidade de práticas de estágio para o cumprimento da carga horária destinada à formação profissional, deve se articular para estabelecer alianças visando a garantir, também, a inserção e a permanência dessa parcela de discentes no mundo/mercado do trabalho.

Como promover uma empresa mais inclusiva a partir da contratação de pessoas LGBTQIAPN+, especialmente, de pessoas Trans?

A inclusão da comunidade LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transsexuais, Queer, Interssexual, Assexual, Panssexual, Não-binária...) não apenas enriquece o espaço de trabalho, mas também fomenta a inovação ao reunir pessoas com mentes, vivências, perspectivas e histórias diferentes - ou seja, de fato, a diversidade. No entanto, é necessário evidenciar que é preciso atentar-se, com mais ênfase, a um grupo que, historicamente, enfrenta barreiras e impedimentos ainda mais altos, quando se trata de sua inserção no mundo/mercado de trabalho, que aqui, no caso, destacamos a população Trans.

Precipuamente, a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo e acolhedor é mais do que uma proposta de confortabilidade e acesso; é sim uma maneira de normalizar a presença de pessoas Trans em territórios que também lhes devem ser assegurados. O direito ao trabalho formalizado abre portas para o acesso à dignidade social, visto que grande parte da população Trans, quando não possui acesso ao mercado, recorre a meios de renda marginalizados (sem, sequer, lhe ter dado a oportunidade/condição de escolha).

Outrossim, a exclusão de pessoas trans no mundo/mercado do trabalho formal resulta em um cenário de vulnerabilidades. Quando as portas do emprego formal se fecham, muitas vezes, esses corpos/as recorrem à precariedade do trabalho informal...locais onde ficam expostos a inseguridades, correndo riscos de vida e de saúde. Esse meio se torna, em grande parte das vezes, a única opção de sobrevivência quando se é negado o acesso à formalidade para pessoas Trans.

Por conseguinte, para garantir uma empresa inclusiva e acolhedora para a população Trans se faz necessário que a empresa promova uma conscientização da equipe, trazendo como objetivo a explicação de forma simples sobre o que significa ser uma pessoa Trans, a importância do respeito quanto ao uso de pronomes com os quais as pessoas reivindicam ser reconhecidas/chamadas e como agir, de forma respeitosa, com essas pessoas. Também é importante criar um canal de comunicação que possa coletar, de forma anônima, casos que ocorram e que conotem qualquer tipo de discriminação, assédio ou quaisquer outros tipos de violência, para que, dessa forma, a situação possa ser apurada e resguarde o/a delator/a da situação por ele/ela vivenciada ou com a qual teve contato, sem que possa colocá-los em risco.

Em suma, é importante não apenas aguardar a chegada dos currículos. A empresa deve ter um compromisso social - de reparação, sobretudo - de buscar/ procurar diretamente esse perfil de profissionais, que, pelo exposto, o direito de trabalho lhe tem sido negado, realizando colaborações com ONG, por exemplo, além de associações e de projetos sociais que estejam focados na temática da empregabilidade Trans, tema este que tem sido invisibilizado em nosso país há algum tempo e que carece de sensibilidade para a reversão por meio de políticas e de práticas afirmativas. Investir na contratação de pessoas Trans não se trata apenas de um investimento figurativo por parte da empresa, mas deve ser compreendido como um compromisso com a construção de uma sociedade mais justa, segura, inclusiva e a possibilidade de convivência com a diversidade, como um dos princípios constitucionais de respeito aos direitos iguais e a promoção de uma justiça social, que, há muito, é reivindicada, especialmente, por essa população, que, em vista dos últimos 20 anos, tem ocupado espaços de profissionalização e que precisa de oportunidades de atuação.

Considerações/Fechando por enquanto...

Ao término deste material, faz-se necessário compreender que a promoção de um ambiente de trabalho inclusivo é importante para a população LGBTQIAPN+, de modo amplo, e, especialmente, para pessoas Trans, pois é um direito que deve ser assegurado, uma vez que o acesso ao mundo/mercado de trabalho formal abre portas para a dignidade social, já que parte da comunidade, quando excluída da formalidade, recorre a meios de trabalho marginalizados, informais e, por vezes, sem direitos garantidos, o que pode culminar em um processo de exploração da força de trabalho dessa população.

Por conseguinte, a realidade brasileira mostra que a inclusão ainda é um desafio. Dados do site Transempregos <https://www.transempregos.com.br/>, plataforma que reúne dados quanto à oferta de vagas destinadas a pessoas Trans, e também levantando dados quanto à empregabilidade dessa população, referentes aos anos de 2022, 2023 e 2024, evidenciam uma baixa taxa de contratações formais de pessoas trans no contexto alagoano ao ponto de sequer o estado ser mencionado no gráfico de contratação, mesmo ao se considerar que a plataforma afirma haver participantes cadastrados/as de todos os estados brasileiros, revelando que grande parte dessa população ainda se encontra na informalidade ou em postos de trabalho que não correspondem ao grau de estudo que possuem.

Portanto, as empresas poderiam adotar medidas, de fato, inclusivas no locus de trabalho, investindo em informações sobre diversidade de gênero, pronomes, corpos/as e sexualidades dissidentes, para que essas pessoas se sintam acolhidas e seguras em um ambiente que constantemente lhes foi/é negado. A empregabilidade formal para pessoas Trans pode ser considerada como o primeiro passo para um pleno exercício de cidadania, uma vez que, nesse regime de trabalho, promove-se a garantia de seus direitos trabalhistas, possibilitando, a partir disso, uma melhora significativa na qualidade de vida, na cidadania, na saúde dessa população, entre tantos aspectos necessários à dignidade humana.

É fundamental que, ao pensarmos em possibilidades de mudança desse quadro lamentável no contexto alagoano quanto à contratação formal de pessoas Trans, considerarmos o papel da escola, mais especificamente, da formação profissional ofertada pela Rede Federal de Educação, em seus 16 campi, em Alagoas, e na necessidade se (re)pensar um currículo escolar voltado à promoção de alianças e de reflexões que considerem um currículo escolar mais inclusivo para esse corpos/as socialmente marginalizados/as por um longo curso histórico.



A escola, ao construir seu currículo escolar desconsiderando as interseccionalidades que atravessam estudantes, legitimando ou deslegitimando seus modos de ser e existir, possibilita a reiteração de discursos hegemônicos e, por conseguinte, acaba por silenciar e excluir esses corpos/as no/do ambiente escolar. Nesse sentido, é imprescindível um currículo escolar que leve, de fato, em conta essas vivências outras e, para além disso, se movimente em prol de alianças que possibilitem alguma reparação histórica e a sua inserção para o exercício de uma cidadania plena.

Portanto, o presente guia teve o intuito de contribuir com explicações relacionadas a termos e a conceitos voltados às questões de gênero e sexualidade, mas também chamar atenção para a realidade que nos cerca a fim de promovermos um debate qualificado com outras/novas formas de possibilitar, cada vez mais, a integração de sujeitos socialmente marginalizados. Num futuro, que se pretenda como próximo, almejamos vivenciar uma sociedade Transformada que possibilite a integração e o exercício pleno da cidadania por parte de todos/as aqueles/as que integram a sociedade brasileira e alagoana, como está previsto em nossa Carta Magna brasileira. E sobre isso que temos dedicado parte do tempo de nossa re-existência.

Sugestões de filmes/documentários para contato com a temática LGBTQIAPN+ e a empregabilidade Trans

1:



Paloma

Paloma é uma mulher trans que está decidida a realizar seu maior sonho: um casamento tradicional, na igreja, com seu namorado Zé. Ela trabalha duro como agricultora em uma plantação de mamão e está economizando para pagar a festa. A recusa do padre em aceitar seu pedido obriga Paloma a enfrentar a sociedade rural. Ela sofre violência, traição, preconceito e injustiça, mas nada abala sua fé.

2:



120 Batimentos por Minuto

França, início dos anos 1990. O grupo ativista Act Up está intensificando seus esforços para que a sociedade reconheça a importância da prevenção e do tratamento em relação a Aids, que mata cada vez mais há uma década. Recém-chegado ao grupo, Nathan (Arnaud Valois) logo fica impressionado com a dedicação de Sean (Nahuel Pérez Biscayart), apesar de seu estado de saúde delicado.

3:

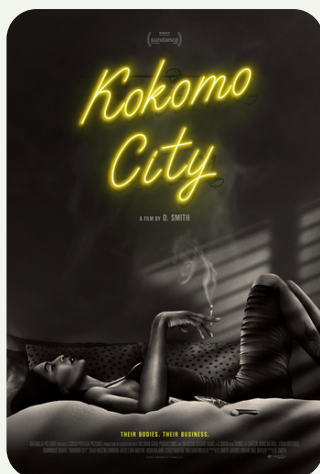


Nunca Fui Santa

Megan o protótipo da líder de torcida americana: linda, popular, tira boas notas e sai com o capitão do time de futebol. Um dia, porém, seus pais resolvem salvá-la de um possível desvio sexual, uma vez que ela vegetariana, tem um pôster da Melissa Etheridge no quarto, abraça demais suas amigas e foge dos beijos do seu namorado. Os pais de Megan decidem por enviá-la para o campo de homo-reabilitação, dirigido pelo ex-gay Mike, que possui um programa infalível de "cura", em cinco passos.



4:



Kokomo City

Um relato cru sobre a vida de quatro mulheres trans negras que trabalham como profissionais do sexo em Atlanta e Nova York, EUA. Daniella Carter, Koko Da Doll, Liyah Mitchell e Dominique Silver têm suas histórias de resiliência, sobrevivência e identidade reveladas.

5:



Transversais

Cinco pessoas, de diferentes classes sociais, origem, história e profissões, possuem um fato em comum: todos eles foram atravessados pela transexualidade em suas vidas. Todos moram no estado do Ceará. O filme acompanha, a partir dos depoimentos, suas vivências, o que é ser uma pessoa trans, o processo de descoberta e aceitação de sua real existência.

6:



Laerte-se

O documentário retrata a trajetória da cartunista e chargista brasileira Laerte, considerada uma das mais proeminentes do gênero no Brasil. Tendo vivido parte de sua vida como homem, ela assumiu sua transexualidade aos 57 e, de lá pra cá, experimenta uma jornada única e pessoal sobre o que é, de fato, ser uma mulher.

7:



Madame Satã

Anos 30, Lapa, reduto da boemia carioca. João Francisco dos Santos, conhecido como Madame Satã, precisa lidar com um sem número de barreiras cotidianas para fazer valer sua subjetividade num mundo que lhe achata por ser pobre, negro e homossexual.

8:



Orações para Bobby

Mary é uma religiosa que segue à risca todas as palavras da bíblia. Quando seu filho Bobby revela ser gay, ela imediatamente leva o filho para terapias e cultos religiosos com o intuito de "curá-lo". No entanto, Bobby não suporta a pressão e se atira de uma ponte, encerrando sua vida aos 20 anos de idade. Depois desse fato, Mary descobre um diário do garoto e passa a conhecer melhor o mundo dos homossexuais, tornando-se, logo, uma ativista em prol dos direitos gays. Baseado em uma história real.

9:



Pedágio

Suellen, cobradora de pedágio, percebe que pode usar seu trabalho para fazer uma renda extra ilegalmente. Mas tudo por uma causa nobre: financiar a ida de seu filho à caríssima cura gay ministrada por um famoso pastor estrangeiro.

10:



À luz do Dia

Pelas ruas de São Paulo, o documentário aborda as dificuldades enfrentadas por diversas travestis e transexuais na busca por um emprego formal no mercado de trabalho. Com experiências, idades, formações, carreiras e histórias de vida completamente diferentes, todas têm o mesmo problema: a falta de oportunidades

11:



Tomboy

Laure é uma garota de 10 anos, que vive com os pais e a irmã caçula, Jeanne. A família se mudou há pouco tempo e, com isso, não conhece os vizinhos. Um dia Laure resolve ir na rua e conhece Lisa, que a confunde com um menino. Laure, que usa cabelo curto e gosta de vestir roupas masculinas, aceita a confusão e lhe diz que seu nome é Mickaël. A partir de então ela leva uma vida dupla, já que seus pais não sabem de sua falsa identidade.

12:



Bixa Travesty



O corpo político de Linn da Quebrada, cantora transexual negra, é a força motriz desse documentário que captura a sua esfera pública e privada, ambas marcadas não só por sua presença de palco inusitada, mas também por sua incessante luta pela desconstrução de estereótipos de gênero, classe e raça.

13:



Favela Gay

A homossexualidade dentro das favelas cariocas. Temas como homofobia, preconceito, trabalho e aceitação da família, a partir da perspectiva de gays e lésbicas, que contam seus cotidianos dentro da comunidade. Um retrato de como, apesar das adversidades, essas pessoas constroem suas próprias histórias através da educação, da arte e da política.

14:



Mercado de trabalho LGBTQIA+

O documentário "Mercado de trabalho LGBTQIA+" mostra o que tem sido feito para conscientizar a sociedade sobre a importância da diversidade e como a Justiça do Trabalho tem atuado para combater a discriminação, conduta que é proibida por lei. O documentário apresenta histórias de luta para vencer o preconceito, como a da professora que se reinventou após ser demitida, e de grandes conquistas, como a do advogado que recebeu a primeira carteira da OAB com nome retificado de um homem transexual.

15:



Delicada Atração

Jamie é um adolescente tímido e intimidado na escola. Seu vizinho Ste tem dificuldades em casa, sendo espancado por seu pai e seu irmão. Estes problemas os unem e descobrem que o que sentem um pelo outro é mais que amizade.

16:



Hoje Eu Quero Voltar Sozinho

Leonardo, um adolescente cego, tenta lidar com a mãe superprotetora ao mesmo tempo em que busca sua independência. Quando Gabriel chega na cidade, novos sentimentos começam a surgir em Leonardo, fazendo com que ele descubra mais sobre si mesmo e sua sexualidade.

17:



Favela Gay

Em 1972 estreava o primeiro show dos Dzi Croquettes. Com homens usando roupas femininas, de forma a mostrar as pernas cabeludas e a barba, ele logo foi um sucesso. Apesar disto, foi também banido pelo Serviço Nacional de Teatro. Incorporando o espírito da contracultura reinante na época, os Dzi Croquettes usavam a irreverência para criticar a ditadura militar brasileira.

14:



Mercado de trabalho LGBTQIA+

O documentário "Mercado de trabalho LGBTQIA+" mostra o que tem sido feito para conscientizar a sociedade sobre a importância da diversidade e como a Justiça do Trabalho tem atuado para combater a discriminação, conduta que é proibida por lei. O documentário apresenta histórias de luta para vencer o preconceito, como a da professora que se reinventou após ser demitida, e de grandes conquistas, como a do advogado que recebeu a primeira carteira da OAB com nome retificado de um homem transexual.

15:



Delicada Atração

Jamie é um adolescente tímido e intimidado na escola. Seu vizinho Ste tem dificuldades em casa, sendo espancado por seu pai e seu irmão. Estes problemas os unem e descobrem que o que sentem um pelo outro é mais que amizade.

20:



A Morte e Vida de Marsha P. Johnson

Documentário sobre o legado político deixado por Marsha P. Johnson, a estrela da TV americana e lendária figura do gueto gay de Nova York, conhecida por muitos como a "Rosa Parks do mundo LGBT". Ao lado de Sylvia Rivera, Marsha foi a responsável por fundar a Transvestites Action Revolutionaries, um grupo de ativistas trans do país.

Referências



ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PESQUISADORES E PESQUISADORAS EM TRANSEXUALIDADE E TRAVESTILIDADE (Brasil). **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024**. [S. l.]: ANTRA, 2025. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf>. Acesso em: 23 nov. 2025.

BRASIL. Ministério da Educação e do Desporto. Secretaria de Educação Fundamental. **Parâmetros Curriculares Nacionais**: introdução aos Parâmetros Curriculares Nacionais. Brasília, 1997

BRASIL. Ministério da Educação. **Base Nacional Comum Curricular**. Brasília, 2018.

BUTLER, Judith. **Desfazendo gênero**. Tradução de Aléxia Bretas, Ana Luiza Gussem, Beatriz Zampieri, Gabriel Lisboa Ponciano, Luís Felipe Teixeira, Petra Bastone e Victor Galdino. São Paulo: Unesp, 2022.

BUTLER, Judith. **Desfazendo gênero**. Tradução de Aléxia Bretas, Ana Luiza Gussem, Beatriz Zampieri, Gabriel Lisboa Ponciano, Luís Felipe Teixeira, Petra Bastone e Victor Galdino. São Paulo: Unesp, 2022.

JESUS, Jaqueline Gomes de. **ORIENTAÇÕES SOBRE IDENTIDADE DE GÊNERO: CONCEITOS E TERMOS**: guia técnico sobre pessoas transexuais, travestis e demais transgêneros, para formadores de opinião. 2. ed. Brasília: [S.N], 2012.

LOURO, Guacira Lopes. **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 1999.

TRANSEMPREGOS. **Relatório de Dados**. 2022. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/dados2022>. Acesso em 26 de nov. de 2025

TRANSEMPREGOS. **Relatório de Dados**. 2023. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/dados2023>. Acesso em 26 de nov. de 2025

TRANSEMPREGOS. **Relatório de Dados**. 2024. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/dados2024>. Acesso em 26 de nov. de 2025.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSSEXUAIS. **Dossiê: assassinatos e violências contra pessoas trans em 2024**. 2024. Disponível em: <https://antrabrasil.org/assassinatos/>. Acesso em 26 de nov. de 2025.

