

Ações afirmativas de inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho como combate a situações de vulnerabilidade

Affirmative action for the inclusion of transgender and transvestite people in the labor market as a means of combating vulnerable situations

Ana Maria de Oliveira Ribeiro¹
Carlos Eduardo Ferreira Costa²

RESUMO

A pesquisa investiga os desafios enfrentados por pessoas transexuais e travestis no acesso ao mercado de trabalho formal no Brasil, considerando as barreiras estruturais, sociais e institucionais que contribuem para sua exclusão histórica. A análise fundamenta-se na compreensão de que a transfobia e a discriminação de gênero produzem efeitos diretos sobre a escolarização, a empregabilidade e a permanência em ambientes laborais, resultando em situações de vulnerabilidade social e econômica. Nesse contexto, o estudo analisa o papel das ações afirmativas e das políticas de inclusão na redução dessas barreiras e na promoção da inserção profissional dessa população. Embora se observem avanços relevantes em programas institucionais e empresariais, como iniciativas de capacitação profissional, projetos de empregabilidade e normas voltadas à proteção de direitos, a efetividade dessas ações ainda se mostra limitada por fatores como resistência cultural, insuficiente preparo organizacional e ausência de dados estatísticos oficiais sobre a população trans. A literatura analisada evidencia, contudo, que empresas que implementam políticas inclusivas e ações afirmativas tendem a obter resultados positivos relacionados ao fortalecimento da inovação, ao aumento do engajamento de trabalhadores e à promoção da sustentabilidade social, o que reforça a importância da diversidade como valor estratégico e como instrumento de concretização da igualdade material no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Diversidade, equidade, inclusão, mercado de trabalho, transfobia.

Abstract

This research investigates the challenges faced by transgender and transvestite individuals in accessing the formal labor market in Brazil, considering the structural, social, and institutional barriers that contribute to their historical exclusion. The analysis is based on the understanding that transphobia and gender discrimination have direct effects on educational attainment, employability, and retention in

¹Acadêmico do curso de Direito da Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS), Campus Augustinópolis. E-mail: anamariaoliverribeiro@gmail.com

²Doutor em Direito, Professor/Orientador efetivo da Universidade Estadual do Tocantins (UNITINS), Campus Augustinópolis. E-mail: profcadu01@gmail.com

workplace environments, resulting in situations of social and economic vulnerability. In this context, the study analyzes the role of affirmative actions and inclusion policies in reducing these barriers and promoting the professional integration of this population. Although significant progress has been observed in institutional and corporate programs, such as professional training initiatives, employability projects, and legal measures aimed at protecting rights, the effectiveness of these actions remains limited by factors such as cultural resistance, insufficient organizational preparedness, and the lack of official statistical data on the transgender population. The literature reviewed demonstrates, however, that companies implementing inclusive policies and affirmative actions tend to achieve positive outcomes related to increased innovation, higher employee engagement, and enhanced social sustainability, reinforcing the importance of diversity as a strategic value and as an instrument for achieving substantive equality in the workplace.

Keywords: Diversity, equity, inclusion, labor market, transphobia.

1. INTRODUÇÃO

A inserção de pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho é atravessada por diversos desafios históricos e sociais que resultam em sua exclusão sistemática. A discriminação de gênero e a transfobia institucionalizada são fatores que dificultam a permanência e a ascensão profissional dessa população. Acresce a esse cenário, a ausência de oportunidades formais de emprego, o que contribui para a informalidade e a marginalização. Neste contexto, o presente trabalho busca discutir, de forma crítica, as possibilidades de enfrentamento dessas barreiras por meio de ações afirmativas.

O ambiente laboral, concebido como um espaço destinado ao desenvolvimento profissional e pessoal, frequentemente oferece um cenário de violências simbólicas e concretas, expressas por meio de microagressões, assédio moral e sexual, bem como pela exclusão social. Essa realidade favorece de maneira significativa para o cenário de evasão escolar precoce e para os elevados índices de desemprego e subemprego entre pessoas trans e travestis, que, em muitos casos, acabam por recorrer a atividades informais ou de risco, como a prostituição, como forma de subsistência.

À vista desse cenário, a análise de ações afirmativas voltadas à inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho assume caráter imprescindível para a promoção da equidade social e profissional. Essa abordagem garante a ampliação da compreensão dos múltiplos desafios

enfrentados por essa população, além de subsidiar a formulação de propostas que visem à promoção da igualdade de oportunidades

Ao examinar as barreiras estruturais e institucionais que dificultam essa inclusão, o estudo contribui de maneira relevante para o aprimoramento de políticas públicas e práticas empresariais mais inclusivas, equitativas e socialmente responsáveis. Nesse viés, a promoção da inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho não se configura apenas como uma questão de justiça social, mas também como uma estratégia de desenvolvimento econômico sustentável, uma vez que ambientes diversos e inclusivos são associados a maior inovação, produtividade e resiliência organizacional.

A exclusão de pessoas transexuais e travestis do mercado de trabalho formal é reflexo de um contexto estrutural de discriminação de gênero e transfobia institucionalizada. Apesar dos avanços, ainda poucos, em políticas de diversidade e inclusão, a permanência dessa população em espaços profissionais segue sendo desafiada por práticas discriminatórias, violências simbólicas e barreiras institucionais.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, fundamentada no método dedutivo. Foram realizadas análises bibliográficas e documentais em bases acadêmicas (SciELO, CAPES Periódicos, DOAJ) e relatórios institucionais (IBGE, ANTRA, OIT, ONU Brasil), além do exame de legislações e políticas públicas voltadas à inclusão laboral. O material coletado foi tratado de forma crítica e reflexiva, permitindo identificar barreiras estruturais, mapear ações afirmativas existentes e avaliar seus impactos na redução da vulnerabilidade social e na promoção da equidade profissional, em consonância com o ODS 8.

Nesse cenário, torna-se fundamental investigar em que medida as ações afirmativas têm contribuído para mitigar os efeitos da marginalização histórica enfrentada por pessoas trans e travestis, promovendo sua inclusão efetiva no mercado de trabalho. Portanto, questiona-se: em que medida as ações afirmativas voltadas à inclusão de pessoas transexuais e travestis no mercado de

trabalho contribuem para a superação das barreiras estruturais e institucionais que perpetuam sua exclusão social e profissional?

2. OBJETIVO GERAL

Analisar a importância das ações afirmativas para a inserção de pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho formal como estratégia de combate à vulnerabilidade social.

3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Investigar os principais entraves enfrentados por pessoas trans e travestis para acessar o mercado de trabalho.
- Mapear iniciativas e políticas afirmativas voltadas para a inclusão dessa população.
- Discutir os efeitos dessas ações sobre a redução da vulnerabilidade social.
- Promover, também, a conscientização sobre a importância da diversidade no ambiente laboral.

4. METODOLOGIA

A investigação foi desenvolvida a partir de uma abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, orientada pelo método dedutivo. Para isso, adotou-se a pesquisa bibliográfica e documental, com consulta a artigos científicos em bases como SciELO, Google Scholar, CAPES Periódicos e DOAJ, além de relatórios produzidos por instituições nacionais e internacionais, como IBGE, ANTRA, OIT, ONU Brasil e Instituto Ethos. Foram igualmente examinadas legislações, políticas públicas e iniciativas empresariais voltadas à promoção da diversidade no mercado de trabalho.

O material coletado foi analisado de forma crítica e reflexiva, permitindo identificar barreiras estruturais enfrentadas pela população trans e travesti, mapear ações afirmativas em andamento e avaliar seus efeitos na redução da vulnerabilidade social e no fortalecimento da equidade profissional. Essa estratégia metodológica possibilitou compreender o cenário atual e subsidiar a

formulação de propostas mais eficazes de inclusão, em conformidade com os princípios de justiça social e com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável.

5. DESIGUALDADE ESTRUTURAL E TRANSFOBIA INSTITUCIONALIZADA

A discussão sobre gênero no contexto social é essencial para que se possa questionar e problematizar a concepção hegemônica sobre as identidades de gênero e das sexualidades de grupos minoritários, como a população trans. Embora crescente a relevância do tema, não há consenso no mundo acadêmico e nos ativismos políticos sobre o que é gênero, tendo por base o caráter polissêmico e biológico dessa discussão.

Os estudos de gênero, ao longo da década de 1990, consolidaram-se a partir do que, entre as décadas de 1970 e 1980, ficou conhecido como estudos sobre a 'mulher', passando a receber uma nova denominação no final dos anos 1980, com o surgimento da vertente dos estudos de gênero. Ademais, o pressuposto da diferença sexual, fundamentado nas identidades de gênero, evidenciou os limites de compreender a diferença sexual apenas como um estágio pré-discursivo (anterior ao social) baseado unicamente nas distinções entre corpos sexuados. Nessa perspectiva, o decreto 8.727/16 define a identidade de gênero como o modo que alguém se reconhece quanto ao feminino e masculino e não necessariamente de forma igual ao sexo no nascimento (BRASIL, 2016).

Sob essa perspectiva, é importante ressaltar a reflexão de Bento: O debate público sobre as homossexualidades saiu definitivamente do armário, mas a população trans continua padecendo de uma invisibilidade cruel (Bento, 2017, p. 58-59). Em razão disso, embora o debate público sobre as homossexualidades tenha avançado nas últimas décadas, a população trans, especialmente travestis e transexuais, ainda permanece marcada por uma profunda marginalização social. Ao tratar a comunidade LGBT como um grupo homogêneo, isso implica na invisibilização das especificidades vividas por pessoas trans, cujas experiências, sobretudo no que diz respeito à exclusão, diferem significativamente das de gays, lésbicas e bissexuais, especialmente aqueles que são cisgêneros.

Travestis e transexuais constituem o grupo mais vulnerável da sigla LGBT, pois acumulam não apenas as discriminações dirigidas a gays e lésbicas, mas também aquelas resultantes do machismo e do sexismo (Bento, 2012, p. 2656). Esse cenário de exclusão sistemática resulta em uma lógica interna de construção social da subcidadania, naturalizada no Brasil, um dos aspectos formativos da modernidade periférica, altamente competitiva e marginalizadora (Jesus; 2012, p. 47-48), uma condição em que, embora reconhecidas formalmente como cidadãs e cidadãos, essas pessoas têm seus direitos negados ou dificultados na prática.

Para além da violência física, os dados revelam formas mais amplas e estruturais de violação de direitos que configuram uma persistente violência institucional contra a população trans. Entre 2020 e 2021, o *Atlas da Violência*, elaborado pelo Ipea (2023), registrou um aumento de 9,5% nos casos de violência física e de 20,4% na violência psicológica contra pessoas trans no Brasil. Em 2024, a Ouvidoria Nacional dos Direitos Humanos apontou um crescimento ainda mais alarmante: houve um aumento de 45% nas denúncias e de 73% nas violações registradas, totalizando 1.713 denúncias e 22.293 violações. Esses índices evidenciam não apenas a violência direta, mas também o contexto de exclusão e negligência institucional que atinge essa população.

As experiências trans revelam as construções sociais que sustentam as "verdades" sobre gênero, sexualidade e subjetividades, especialmente quando confrontadas com os desafios no acesso à cidadania, marcado por disputas, exclusões e limitações quanto à sua efetiva abrangência. No contexto brasileiro, travestis e transexuais seguem enfrentando barreiras estruturais que dificultam o acesso a direitos básicos, configurando uma clara violação dos princípios consagrados na Constituição Federal de 1988. A Constituição ao eleger a cidadania como um de seus fundamentos (art. 1º, II), a reconhece não apenas como apenas a participação na vida política, mas também como o pleno exercício dos direitos civis, sociais, econômicos e culturais, o que inclui, de forma incisiva, o direito ao trabalho.

A ausência de estatísticas detalhadas sobre a população LGBTQIA+ nos censos e pesquisas oficiais contribuiu para invisibilizar suas necessidades e

dificultar a formulação de políticas públicas efetivas (IRINEU et al., 2024). A falta de dados concretos sobre emprego, renda e condições de trabalho restringiu a capacidade de monitoramento e avaliação de programas de inclusão, limitando a implementação de ações afirmativas e a responsabilização de empregadores que praticam discriminação.

No Brasil, a ANTRA (Associação Nacional de Travestis e Transexuais) atua como uma importante organização de defesa dos direitos da população trans, adotando como lema “Resistir pra Existir, Existir pra Reagir”, o que evidencia, de forma imediata, a luta contínua desses sujeitos por dignidade e reconhecimento. De acordo com dados divulgados pela própria ANTRA (2021), apenas 4% das mulheres trans no país estão inseridas no mercado formal de trabalho, enquanto 6% atuam em condições informais ou em subempregos. Alarmantemente, 90% têm na prostituição sua principal fonte de renda. No caso específico da cidade de São Paulo, o Mapeamento das Pessoas Trans no Município de São Paulo (2021) indica que apenas 13% das travestis e 24% das mulheres transexuais estão empregadas com registro formal, evidenciando a exclusão estrutural enfrentada por essa população.

A desigualdade enfrentada por pessoas trans e travestis no mercado de trabalho está diretamente vinculada à transfobia institucionalizada. Segundo Bento e Pelúcio (2012, p. 569), os corpos trans são historicamente produzidos como corpos abjetos, cuja existência é lida a partir da patologia, do desvio ou da inadequação às normas de gênero. Essa construção social reforça mecanismos de exclusão que se estendem para além do campo da saúde e da sexualidade, repercutindo fortemente nas oportunidades laborais. Desse modo, a marginalização não decorre apenas de escolhas individuais, mas de um processo contínuo de normatização que legitima a exclusão.

A combinação de preconceito, exclusão educacional e ausência de políticas efetivas historicamente empurrou grande parte da população trans e travesti para o mercado informal ou para atividades de subsistência, como o trabalho sexual (Almeida; Vasconcellos, 2018; Programa de Educação e Formação LGBTI+ – UFPA, 2025). Mesmo em empresas que adotam programas de diversidade, a implementação de políticas inclusivas enfrenta resistência

cultural, falta de preparo de gestores e ausência de treinamentos adequados (Irineu; Oliveira, 2020). Logo, a percepção de que a inclusão trans seria difícil de gerir reforça práticas de exclusão velada, tornando a permanência no mercado formal ainda mais complexa.

Santos e Oliveira-Silva (2021, p.8) analisam como o mercado de trabalho reproduz desigualdades de gênero e sexualidade, evidenciando que mulheres transexuais e travestis são frequentemente empurradas para ocupações precárias ou informais, como o trabalho sexual. Um dos principais pontos destacados é a ideia de que a trajetória laboral dessas mulheres é marcada por uma espécie de profissionalização compulsória no trabalho sexual, não por escolha individual plena, mas pela falta de alternativas dignas decorrentes de mecanismos de exclusão. A sociedade, ao negar-lhes a possibilidade de inserção em setores formais, condiciona essa população para atividades precárias, instáveis e socialmente estigmatizadas.

As autoras apontam que, ainda que algumas consigam ingressar em carreiras formais, enfrentam barreiras invisíveis de ascensão profissional, estigmatização e constante deslegitimação de suas identidades. Nesta perspectiva, deparam-se com a existência de barreiras invisíveis de ascensão profissional: quando conseguem ingressar em empresas ou organizações, mulheres trans e travestis frequentemente enfrentam o teto de vidro, uma limitação simbólica e prática para o crescimento na carreira. Essa barreira, muitas vezes, não decorre da falta de qualificação, mas da persistência de estigmas e dificuldades no reconhecimento de suas identidades em ambientes institucionais que ainda operam sob a lógica cisnormativa.

Esse cenário aprofunda a vulnerabilidade social e econômica, reforçando a necessidade de ações afirmativas voltadas para a inclusão laboral. A precarização e a instabilidade constantes reforçam sentimentos de deslegitimação e exclusão, comprometendo a autonomia econômica e aprofundando vulnerabilidades relacionadas à saúde mental, à segurança e à possibilidade de projetar um futuro fora da marginalidade.

5.1 AÇÕES AFIRMATIVAS COMO INSTRUMENTO DE EQUIDADE

Amparadas pela Constituição Federal de 1988, em especial pelos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da igualdade (art. 5º, caput), da proibição de discriminação e da promoção do bem de todos (art. 3º, IV), as ações afirmativas buscam corrigir desigualdades históricas resultantes de processos estruturais de exclusão. No âmbito jurídico, as ações afirmativas encontram respaldo também em tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil, como o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e a Convenção Interamericana contra toda Forma de Discriminação e Intolerância.

Aplicadas à população trans, essas políticas assumem formas diversas, como a reserva de vagas em concursos públicos, programas de capacitação profissional e incentivos à empregabilidade em empresas privadas com contratos governamentais (Lima et al., 2024). A pertinência dessas medidas não se reduz ao caráter reparatório: elas têm natureza transformadora, pois buscam criar condições de equidade real, possibilitando a inserção digna e sustentável no mercado de trabalho. Por conseguinte, as ações afirmativas são mecanismos estratégicos para efetivar os direitos fundamentais previstos na Constituição e para promover ambientes mais inclusivos e democráticos.

O mapeamento nacional das políticas públicas voltadas à população LGBTI+, realizado por Lima et al. (2024), demonstra que, embora algumas unidades federativas contemplem programas, órgãos gestores e conselhos de cidadania LGBTI+, diversas regiões apresentam lacunas estruturais significativas. A pesquisa analisou quatro dimensões centrais: a estruturação institucional, o acesso à justiça e à garantia de direitos, as políticas setoriais e as respostas às solicitações submetidas via Lei de Acesso à Informação (LAI). Os resultados apontam para a necessidade de aprimorar a articulação entre governo, iniciativa privada e sociedade civil, de modo a ampliar a eficácia das políticas e assegurar maior acesso da população LGBTI+ ao mercado de trabalho formal.

Apesar da existência de iniciativas direcionadas à inclusão profissional, como os programas de empregabilidade promovidos pelo Programa de Empregabilidade e Formação LGBTI+ da Universidade Federal do Pará (Programa de Empregabilidade e formação LGBQIA+ UFPA, 2025) e políticas estaduais de reserva de vagas, a efetividade dessas ações ainda enfrenta desafios legais e institucionais. Como exemplificação, no estado do Rio Grande do Norte, a legislação que previa a reserva

de 5% das vagas para travestis e pessoas trans foi suspensa pelo Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (RIO GRANDE DO NORTE, 2024) até análise de mérito, evidenciando a complexidade envolvida na implementação dessas medidas.

Em São Paulo, a população transexual e travesti enfrenta barreiras significativas para inserção no mercado de trabalho formal, conforme apontam Almeida e Vasconcellos (2018). Entre os principais desafios identificados estão o preconceito e a transfobia por parte de empregadores e colegas de trabalho, dificuldades relacionadas à documentação pessoal adequada à identidade de gênero, restrições quanto ao uso de banheiros, vestiários e uniformes, níveis educacionais insuficientes decorrentes de evasão escolar motivada pela discriminação e dificuldades na expressão da identidade de gênero no ambiente laboral. Tais fatores contribuem para a exclusão estrutural dessa população, restringindo o acesso a empregos formais e aumentando a vulnerabilidade econômica e social.

Neste contexto, programas de capacitação profissional e iniciativas de articulação com empresas locais emergem como estratégias essenciais para promover a inclusão social e laboral. Tais esforços coordenados entre governo, instituições acadêmicas e sociedade civil configuram-se como elementos essenciais para transformar o mercado de trabalho em um espaço mais inclusivo e equitativo. Essas iniciativas exemplificam como empresas privadas podem desempenhar papel central na redução das desigualdades históricas que afetam essa população, contribuindo para a promoção de ambientes laborais mais diversos e equitativos.

Nos últimos anos, empresas de grande porte no Brasil têm ampliado seus programas de diversidade e inclusão, com atenção específica às pessoas trans. A Ambev é um exemplo significativo: a companhia criou o programa Me Chame pelo Meu Nome, que oferece suporte administrativo e jurídico para o processo de retificação de nome social, além de políticas de acolhimento interno para garantir o respeito à identidade de gênero em todos os níveis hierárquicos (AMBEV CRIA AÇÃO..., 2022; AMBEV CONTRATA ADVOGADO..., 2022). A empresa estabeleceu ainda, parcerias com organizações da sociedade civil, como a ONG TODXS, promovendo cursos de capacitação e programas de mentoria, o que fortalece a qualificação profissional e a inserção laboral de pessoas trans (PROGRAMA OFERECE MENTORIA..., 2022; VOA, DA AMBEV, E ONG TODXS..., 2022).

O grupo Carrefour desenvolve, desde 2016, o Projeto TRANSforma, voltado à

formação e inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. Mais de 250 pessoas já participaram dessa iniciativa, que contempla capacitação profissional, apoio jurídico para regularização documental, acompanhamento psicológico e auxílio no acesso a benefícios trabalhistas (CARREFOUR REFORÇA AÇÕES VOLTADAS..., 2022). O programa é considerado um dos mais consolidados do setor de varejo. Em linha com essa iniciativa, a empresa Alpargatas implementou o Alpa TRANSforma ALPARGATAS amplia programa de contratação de pessoas trans nas fábricas, 2022), com foco em desenvolvimento socioemocional e capacitação digital de pessoas trans. Além disso, desde 2023, a empresa cobre integralmente os custos de retificação de nome civil de seus colaboradores. Atualmente, a companhia contabiliza mais de 230 pessoas trans em seu quadro funcional, o que evidencia não apenas a inclusão no recrutamento, mas também estratégias efetivas de retenção e valorização profissional.

Outra frente importante tem sido conduzida por instituições financeiras e de tecnologia. O banco digital Will Bank implementou, em 2022, um programa de reembolso ou adiantamento de até R\$5.000 para colaboradores que busquem a retificação de nome civil, medida que reduz expressivamente as limitações burocráticas enfrentadas por pessoas trans (WILL BANK REFORÇA APOIO..., 2024). De modo análogo, o Grupo SBF (responsável pela Centauro e Nike/Físia) desenvolveu o programa TransIdentidade, que oferece apoio jurídico e financeiro nesse mesmo processo, além de ações internas de sensibilização sobre diversidade (GRUPO SBF CELEBRA O MÊS DO ORGULHO..., 2025).

Cumprе ressaltar a atuação das startups de inclusão, como a plataforma TransEmpregos, considerada a maior iniciativa de empregabilidade trans do Brasil, que conecta gratuitamente profissionais trans a mais de 2.500 empresas parceiras. Outro destaque é o projeto educaTRANSforma, que oferece cursos gratuitos de tecnologia e capacitação digital voltados especificamente à população trans em uma área reconhecidamente competitiva e em expansão. A iniciativa busca reduzir a defasagem educacional e criar condições de inserção em carreiras qualificadas e bem remuneradas, atuando em parceria com grandes empresas de tecnologia para favorecer a empregabilidade dos participantes. Além disso, programas complementares, como o acompanhamento socioemocional e a orientação para processos seletivos, fortalecem a permanência dessas pessoas no mercado formal.

No âmbito legislativo, destacam-se iniciativas recentes voltadas à promoção

da inclusão laboral da população trans, como o Projeto de Lei nº 960/2023, que propõe a reserva de 4% das vagas ofertadas pelo Sistema Nacional de Empregos (Sine) para pessoas transexuais e travestis, além de percentual equivalente para pessoas em situação de rua (BRASIL, 2023). Já o Projeto de Lei nº 144/2021 estabelece a obrigatoriedade de que empresas com mais de cem funcionários, que sejam beneficiadas com incentivos fiscais ou contratadas pelo Poder Público Federal, destinem ao menos 3% de suas vagas para pessoas travestis e transexuais, incluindo programas de estágio e trainee (Brasil, 2021).

No setor público e institucional, têm sido propagadas iniciativas recentes voltadas à ampliação do acesso e da permanência de pessoas trans em espaços educacionais e laborais. Entre elas, a decisão da Universidade Federal Fluminense (Universidade Federal Fluminense, 2025), que aprovou a reserva de vagas específicas para esse grupo social em cursos de graduação e em programas de pós-graduação, constitui um marco relevante no processo de democratização do ensino superior. Em âmbito internacional, ressalta-se o lançamento do projeto PRIDE pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2024), direcionado à qualificação profissional e ao fortalecimento institucional com vistas à promoção do trabalho formal para pessoas LGBTQIA+, com ênfase particular na população trans.

5.2 DIVERSIDADE DE GÊNERO COMO VALOR ESTRATÉGICO PARA AMBIENTES LABORAIS INCLUSIVOS E SUSTENTÁVEIS.

A valorização da pluralidade contribui para a redução de desigualdades históricas que atingem, de forma mais acentuada, travestis e transexuais, cuja inserção profissional tem sido marcada por exclusão estrutural e precarização laboral. A diversidade de gênero, quando promovida como valor estratégico, assume papel central na construção de ambientes laborais inclusivos e sustentáveis. Mais do que uma pauta de direitos humanos, trata-se de um recurso organizacional que valoriza a inovação, a criatividade e a produtividade, ao integrar perspectivas variadas e experiências de vida distintas nos processos de tomada de decisão e de gestão.

Sob essa perspectiva, Pedra (2020) sustenta que o direito ao trabalho constitui dimensão essencial da cidadania, na medida em que possibilita autonomia

econômica, inserção social e efetivação de direitos fundamentais. A exclusão do mercado de trabalho, portanto, não se limita à privação de renda, mas acarreta o agravamento de situações de vulnerabilidade e a restrição do acesso a outros direitos igualmente indispensáveis à dignidade da pessoa humana. Assim, a inclusão laboral de pessoas trans e travestis deve ser compreendida como medida necessária à promoção da justiça social e à concretização dos princípios constitucionais da igualdade e da dignidade humana.

Santos e Oliveira-Silva (2021), ao analisarem as trajetórias profissionais de mulheres transexuais e travestis, demonstram que a adoção de medidas institucionais, tais como o respeito ao nome social, a adequação de registros internos, a capacitação de gestores e colaboradores e a implementação de programas específicos de recrutamento e contratação, produz efeitos concretos sobre a inserção e a permanência dessa população no mercado formal de trabalho. Segundo as autoras, tais iniciativas reduzem práticas discriminatórias no cotidiano laboral, ampliam a sensação de pertencimento e fortalecem as perspectivas de desenvolvimento profissional, possibilitando não apenas o ingresso em postos formais de emprego, mas também a construção de trajetórias de carreira mais estáveis e compatíveis com o princípio da igualdade de oportunidades. Esses resultados evidenciam que políticas corporativas de diversidade transcendem o plano meramente declaratório, constituindo instrumentos eficazes para a retenção de talentos e para o aprimoramento das relações de trabalho.

Nesse contexto, políticas corporativas de diversidade promovem equidade e também fortalecem a reputação institucional, ampliam o engajamento de trabalhadores e clientes, consolidando a responsabilidade social como um princípio de gestão. Ambientes inclusivos favorecem a retenção de talentos, reduzem a rotatividade de funcionários e estimulam a criação de equipes mais resilientes e capacitadas para lidar com as demandas de um mercado em constante transformação. Estes fatores são decisivos para a sustentabilidade organizacional, na medida em que promovem um vínculo entre a performance econômica e o compromisso ético e social das instituições.

A compreensão da diversidade de gênero como valor estratégico implica a superação da concepção restritiva de que as ações afirmativas se limitam a medidas

de caráter meramente reparatório. Ao contrário, essa perspectiva pressupõe o reconhecimento da pluralidade como elemento constitutivo da inovação, da competitividade e da sustentabilidade organizacional. Nessa linha, a promoção de ambientes laborais inclusivos revela-se condição indispensável para a concretização de um modelo de desenvolvimento econômico que concilie eficiência produtiva, responsabilidade social e compromisso efetivo com a igualdade material e a dignidade da pessoa humana.

CONCLUSÃO

A pesquisa evidenciou que a exclusão de pessoas transexuais e travestis do mercado de trabalho é consequência direta da transfobia estrutural e institucionalizada, que se manifesta por meio da violência simbólica e da discriminação velada e ocasiona a negação de oportunidades formais de emprego. Essa configuração perpetua ciclos de vulnerabilidade social, precarização e marginalização econômica.

A análise demonstrou que, embora existam iniciativas relevantes no setor público e privado voltadas à empregabilidade dessa população, essas medidas ainda se mostram insuficientes diante da magnitude dos problemas enfrentados. As ações afirmativas, quando efetivamente implementadas, revelam-se fundamentais não apenas como instrumentos de reparação histórica, mas também como estratégias transformadoras capazes de promover a equidade, a dignidade e o desenvolvimento sustentável.

Os resultados indicaram que empresas e instituições que investem na implementação de políticas inclusivas e ações afirmativas tendem a obter benefícios concretos, expressos no fortalecimento da diversidade, no estímulo à inovação organizacional e na consolidação de uma imagem institucional socialmente responsável. Ademais, tais iniciativas contribuem para o aprimoramento do clima organizacional, para o aumento do engajamento dos colaboradores e para a construção de ambientes de trabalho mais equitativos e sustentáveis. Esse cenário reforça a premissa de que a inclusão de pessoas trans e travestis não deve ser compreendida somente como uma pauta de direitos humanos, mas também como um valor estratégico para a sustentabilidade econômica e social.

Por fim, a efetividade das ações afirmativas depende da articulação entre Estado, iniciativa privada e sociedade civil, de modo a assegurar o acesso e a

permanência da população trans e travesti em espaços laborais dignos. O fortalecimento de políticas públicas inclusivas, aliado à transformação cultural e institucional, configura-se como caminho indispensável para superar as desigualdades estruturais e construir um mercado de trabalho verdadeiramente diverso, justo e equitativo.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Revista Direito GV*, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, 2018. Disponível em: <https://biblioteca.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/76169>. Acesso em: 2 set. 2025.

Alpargatas amplia programa de contratação de pessoas trans nas fábricas. *Alô Alô Bahia*, 30 jun. 2022. Disponível em: <https://aloalobahia.com/notas/alpargatas-amplia-programa-decontratacao-de-pessoas-trans-nas-fabricas>. Acesso em: 04 set. 2025.

AMBEV cria ação para retificar nomes de funcionários trans. *Você RH*, 14 jun. 2022. Disponível em: <https://vocerh.abril.com.br/diversidade/ambev-cria-acao-para-retificarnomes-de-funcionarios-trans>. Acesso em: 05 set. 2025.

Ambev contrata advogado para ajudar funcionários trans em alteração de nome. *BNews*, 24 mai. 2022. Disponível em: <https://www.bnews.com.br/noticias/geral/ambev-contrataadvogado-para-ajudar-funcionarios-trans-em-alteracao-de-nome.html>. Acesso em: 05 set. 2025

BENTO, Berenice. Sexualidade e experiências trans: do hospital à alcova. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 17, n. 10, p. 2655–2664, 2012.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 960, de 2023**. Dispõe sobre a reserva de vagas no Sistema Nacional de Empregos (Sine) para travestis, transexuais e pessoas em situação de rua. Autoria: Deputada Erika Hilton (PSOL/SP). Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2365533>. Acesso em: 1 set. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 2345, de 2021**. Institui a

Política Nacional de Emprego e Renda para a População Trans (TransCidadania) e dá outras providências. Autoria: Deputada Erika Kokay (PT/DF). Brasília, DF, 2021.

Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2288416>. Acesso em: 2 set. 2025.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 144, de 2021**. Dispõe sobre a obrigatoriedade de empresas com mais de cem empregados, contratadas pelo Poder Público Federal ou beneficiadas por incentivos fiscais, destinarem vagas a pessoas travestis e transexuais. Autoria: Deputado David Miranda (PSOL/RJ).

Brasília, DF, 2021. Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2261610>. Acesso em: 2 set. 2025.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**.

Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CALCINI, Renato; MORAES, L. B. Considerações sobre a população trans e o mercado de trabalho. 2021. Disponível em:

<https://www.conjur.com.br/2021-nov-04/pratica-trabalhista-consideracoes-populacao-trans-mercado-trabalho>. Acesso em: 30 ago. 2024.

CARREFOUR reforça ações voltadas para desenvolvimento profissional de pessoas trans. *Dois Terços*, 2022. Disponível em:

<https://www.doistercos.com.br/carrefour-reforca-acoesvoltadas-para-desenvolvimento-profissional-de-pessoas-trans/>. Acesso em: 04 set. 2025.

FONSECA, M. B.; PEREIRA, D. D. A não aceitação dos travestis e transexuais no mercado de trabalho. 2021. Disponível em: <https://www.editorarealize.com.br/>.

Acesso em: 30 ago. 2024.

GRUPO SBF celebra o Mês do Orgulho com iniciativas para funcionários

LGBTQIA+. *Dois Terços*, 11 jun. 2025. Disponível em:

<https://www.doistercos.com.br/grupo-sbf-celebra-o-mes-do-orgulho-com-iniciativas-para-funcionarios-lgbtqia/>. Acesso em: 4 set. 2025.

IRINEU, Bruna Andrade; JESUS, Jaqueline Gomes de; SOUZA, Luanna Tomaz de;

SOUZA, Djonatan Kaic Ribeiro. Trabalho, emprego e renda para a população

LGBTI+: fortalecendo a rede científica de garantia de direitos. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, Cuiabá, v. 7, n. 22, 2024. Disponível em:

<https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rebeh/article/view/18594>.

Acesso em: 28 ago. 2025.

LIMA, Alexia Costa; SOUSA, Reinan dos Santos; DUQUE, Andrezza Marques; BRAGA, Iara Falleiros; SOUZA, Marina Batista Chaves Azevedo de. Mapeamento de ações governamentais sobre a inserção e a permanência da população LGBT no trabalho. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*, São Carlos, n. 32, p. e37010, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2526-8910.ctoAO37010>.

Acesso em: 2 set. 2025.

PEDRA, C. B. ***Cidadania trans: o acesso à cidadania por travestis e transexuais no Brasil***. Curitiba: Appris, 2020.

SANTOS, K. M. de O.; OLIVEIRA-SILVA, L. C. Marcadas pelo mercado: inserção profissional e carreira de mulheres transexuais e travestis. ***Cadernos Pagu***, Campinas, n. 62, 2024.

WILL BANK reforça apoio à comunidade trans com novas políticas de reembolso de nome social. *O Interior*, 1 jul. 2024. Disponível em:

https://www.ointerior.com.br/cidades/id623995/will_bank_reforca_apoio_a_comunidade_trans_com_novas_politicas_de_reembolso_de_nome_social. Acesso

em: 4 set. 2025.