

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS IV

JOSÉ RICARDO CAETANO COSTA

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

CARLOS EDUARDO DO NASCIMENTO

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direitos sociais e políticas públicas IV[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: José Ricardo Caetano Costa, Luciana de Aboim Machado, Carlos Eduardo do Nascimento – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-293-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Os Caminhos Da Internacionalização E O Futuro Do Direito

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. XXXII Congresso Nacional do CONPEDI São Paulo - SP (4: 2025: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34

XXXII CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO PAULO - SP

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS IV

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direitos Sociais e Políticas Públicas IV” reúne pesquisas que refletem a complexidade, a pluralidade e os desafios contemporâneos na construção de políticas públicas orientadas pelos direitos fundamentais. Os estudos apresentados evidenciam não apenas a diversidade temática que atravessa a agenda pública brasileira, mas também a urgência de respostas jurídicas, institucionais e sociais capazes de assegurar dignidade, inclusão e equidade em diferentes contextos.

Nesta edição, o GT contempla reflexões que vão desde os impactos da era digital na liberdade de expressão e no direito da personalidade, até a análise profunda de políticas setoriais voltadas à educação, previdência, mobilidade urbana, direitos das crianças, população em situação de rua, pessoas trans, mulheres deslocadas, pessoas privadas de liberdade e demais grupos historicamente vulnerabilizados.

A diversidade dos trabalhos evidencia uma preocupação transversal: compreender como o Estado formula, implementa e aperfeiçoa políticas públicas em um cenário marcado por transformações tecnológicas, tensões morais, desigualdades estruturais e novos paradigmas internacionais.

Entre os temas apresentados, destacam-se:

- Liberdade de expressão e direito da personalidade na era digital, problematizando limites e desafios no ambiente virtual;
- Garantia de inclusão previdenciária, com análise da sua estrutura constitucional;
- Políticas de alimentação escolar, com enfoque na proteção dos direitos da personalidade da criança;
- Capacitação profissional e empoderamento feminino em comunidades remotas, articulando empreendedorismo, educação itinerante e inclusão econômica;
- Democratização do acesso a práticas esportivas e culturais em comunidades carentes, com estudo do Projeto Movimento Sempre Presente;

- Inclusão digital escolar e sua centralidade para a educação e a cidadania;
- Ética e política em Aristóteles, como marco teórico para avaliar políticas destinadas à população em situação de rua;
- Integridade pública sob a ótica da moralidade kantiana;
- Processo estrutural como solução para a insuficiência de vagas em creches públicas;
- Direito à não tortura no sistema prisional, com análise da ADPF 347;
- Crítica ao conceito censitário de família e seus reflexos nas políticas públicas;
- Políticas públicas de esporte, cultura e lazer, novamente com foco no Movimento Sempre Presente;
- Políticas de mobilidade urbana no Rio de Janeiro, analisadas sob a luz da literatura histórico-ficcional;
- Dignidade humana no fechamento dos manicômios judiciais;
- Risco de captura das agências reguladoras e seus impactos na eficiência estatal;
- Necropolítica do desenvolvimento e os deslocamentos forçados de mulheres no capitalismo global;
- A Corte Interamericana como “policy maker” ambiental, explorando direitos humanos e cooperação climática;
- Responsabilidade civil digital como política de proteção de dados;
- Exclusão da população trans no mercado de trabalho e a necessidade de políticas inclusivas;
- Efetividade dos direitos fundamentais dos transgêneros, com a análise da atuação do STF.

Ao articular abordagens teóricas e empíricas, críticas e propositivas, o GT se consolida como um espaço de diálogo acadêmico comprometido com a construção de um Estado democrático

capaz de promover justiça social. A presente coletânea, portanto, reafirma a importância da pesquisa jurídica e multidisciplinar para transformar realidades, influenciar decisões públicas e fortalecer a proteção dos direitos fundamentais no Brasil e na América Latina.

A EXCLUSÃO DA POPULAÇÃO TRANS E A NECESSIDADE DE POLÍTICAS PÚBLICAS INCLUSIVAS NO MERCADO DE TRABALHO

THE EXCLUSION OF THE TRANS POPULATION AND THE NEED FOR INCLUSIVE PUBLIC POLICIES IN THE LABOR MARKET

Laura Samira Assis Jorge Martos ¹

Lauro Mens de Mello ²

Carlos Eduardo Barbosa Teixeira ³

Resumo

Este artigo investiga a exclusão estrutural da população trans no mercado de trabalho formal brasileiro, articulando uma análise crítica entre gênero, sexualidade, trabalho e cidadania. A pesquisa parte do pressuposto de que a cisnormatividade institucional ainda rege as estruturas laborais, inviabilizando a inserção digna de pessoas trans. O objetivo central é examinar os principais obstáculos enfrentados por essa população e propor diretrizes para políticas públicas que efetivem o direito ao trabalho como instrumento de dignidade humana e inclusão social. A metodologia adotada é qualitativa, com base em análise documental, revisão bibliográfica interdisciplinar e dados estatísticos oficiais, além de experiências internacionais e nacionais exitosas. O estudo evidencia a necessidade de ações afirmativas, como cotas, incentivos fiscais e formação profissional direcionada, aliadas a estratégias de enfrentamento da transfobia institucional. A pesquisa conclui que o combate à desigualdade de gênero no campo laboral exige uma abordagem interseccional e permanente, com políticas públicas robustas e articuladas. Defende-se, por fim, que a inclusão da população trans no trabalho é condição fundamental para uma democracia substantiva e para a concretização do princípio da dignidade da pessoa humana.

Palavras-chave: População trans, Políticas públicas, Mercado de trabalho, Dignidade, Inclusão social

Abstract/Resumen/Résumé

This article investigates the structural exclusion of the trans population from Brazil's formal labor market, offering a critical analysis that intersects gender, sexuality, labor, and citizenship. The research starts from the assumption that institutional cisnormativity still

¹ Mestranda pela Faculdade de Direito de Franca. Pesquisadora associada ao CONPEDI. empresária de agronegócios.

² Desembargador do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Doutorando pela FADISP . Professor Titular da Faculdade de Direito de Franca . E-mail : lauromello@tjsp.jus.br

³ Mestrando pela Faculdade de Direito de Franca. Especialista pela Universidade de São Paulo, Brasil . Assessor Jurídico do Consórcio de Municípios da Alta Mogiana . Prefeito Municipal de Pedregulho. Advogado

governs labor structures, preventing the dignified inclusion of trans individuals. The central objective is to examine the main obstacles faced by this population and to propose guidelines for public policies that enforce the right to work as a means of human dignity and social inclusion. The methodology is qualitative, based on document analysis, interdisciplinary bibliographic review, and official statistical data, as well as successful national and international experiences. The study highlights the need for affirmative actions, such as quotas, tax incentives, and targeted vocational training, combined with strategies to confront institutional transphobia. The research concludes that tackling gender inequality in the labor market requires an intersectional and continuous approach supported by robust and coordinated public policies. Ultimately, it argues that the inclusion of trans people in the workforce is a fundamental condition for achieving substantive democracy and realizing the principle of human dignity.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Trans population, Public policies, Labor market, Dignity, Social inclusion

1 INTRODUÇÃO

A inserção da população trans no mercado de trabalho revela-se uma das fronteiras mais críticas da desigualdade social no Brasil. O trabalho, enquanto dimensão estruturante da vida social e direito fundamental assegurado pela Constituição Federal de 1988, constitui também um dos principais espaços de reprodução da cisnormatividade e da exclusão de pessoas que não se enquadram nas normas de gênero hegemônicas.

Para pessoas transexuais e travestis, a busca por reconhecimento profissional esbarra, cotidianamente, em múltiplas barreiras institucionais, culturais e simbólicas: desde a recusa na retificação de documentos, passando por práticas discriminatórias em processos seletivos, até ambientes laborais hostis que inviabilizam sua permanência e crescimento.

Essa realidade denuncia um sistema de produção e relações de trabalho que naturaliza a marginalização da diversidade de corpos e identidades, tratando a diferença como desvio e não como expressão legítima da pluralidade humana.

Além disso, a ausência de políticas públicas intersetoriais, o preconceito estrutural e a insuficiência de ações afirmativas eficazes perpetuam um ciclo de exclusão e empobrecimento. Assim, a precarização da vida trans no mundo do trabalho não é resultado apenas de omissões individuais, mas de um modelo econômico e jurídico que falha em assegurar, de forma equânime, os direitos fundamentais a todos os cidadãos.

Reverter esse quadro exige não apenas mudanças legais, mas transformações profundas nas estruturas de poder, na cultura institucional e na própria concepção de justiça social.

Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2023), mais de 90% das mulheres trans e travestis estão em situação de informalidade, e cerca de 70% já sofreram discriminação em processos seletivos. Tais dados não apenas evidenciam uma realidade de exclusão, mas reiteram a permanência de uma lógica social que nega o direito ao trabalho digno com base na identidade de gênero.

A relação entre trabalho e reconhecimento, conforme Axel Honneth (2003), é central para a constituição da identidade moral dos sujeitos. O acesso ao mercado de trabalho, nesse sentido, não se limita à obtenção de renda, mas está intimamente relacionado ao pertencimento social e à dignidade. Quando um grupo é sistematicamente impedido de acessar postos de trabalho formais, nega-se a esse grupo a possibilidade de autorrealização e visibilidade social.

Judith Butler (2004) contribui para a compreensão do problema ao destacar como o sistema normativo regula os corpos e define quais vidas são inteligíveis, aceitáveis e reconhecíveis no espaço público. No campo laboral, essa regulação se traduz na exigência de adequação a padrões binários de gênero, na patologização das identidades trans e na imposição de estigmas que reduzem essas pessoas a papéis sociais marginalizados.

As desigualdades no mundo do trabalho para pessoas trans se expressam em múltiplas dimensões: desde a evasão escolar causada por bullying e violência institucional que compromete a formação profissional, até a recusa de empresas em empregar pessoas transgêneras, mesmo quando estas possuem qualificação técnica e acadêmica. Há uma clara subutilização da força de trabalho trans, associada à falta de oportunidades concretas e à ausência de mecanismos jurídicos efetivos de proteção contra a discriminação...

É nesse contexto que a formulação de políticas públicas voltadas à empregabilidade da população trans ganha importância estratégica. Ações afirmativas, como cotas no serviço público, incentivos fiscais para empresas que adotem práticas inclusivas e programas de qualificação profissional com recorte de gênero, são medidas fundamentais para romper o ciclo de exclusão. Além disso, tais políticas devem ser acompanhadas de campanhas de sensibilização e formação continuada de gestores e empregadores.

A construção de um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo exige uma ruptura com paradigmas normativos que invisibilizam a pluralidade de expressões de gênero. Trata-se de reconhecer que o trabalho é um direito universal e que a sua negação com base na identidade de gênero constitui violação aos direitos humanos e afronta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de caráter exploratório e descritivo, fundamentada em análise documental, bibliográfica e normativa. Foram consultadas bases de dados nacionais e internacionais, incluindo relatórios da ANTRA, TGEU, documentos do CNJ, decisões do STF e STJ e legislação comparada (Argentina, Uruguai, Canadá e Espanha). Os critérios de seleção consideraram a atualidade, a relevância jurídica e a representatividade temática.

2 POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPREGABILIDADE TRANS E AÇÕES AFIRMATIVAS

A efetivação de políticas públicas voltadas à inclusão da população trans no mercado

de trabalho é um dos maiores desafios contemporâneos do Estado Democrático de Direito. A exclusão estrutural que marginaliza pessoas trans não apenas as afasta das oportunidades formais de emprego, mas, sobretudo, as empurra para a informalidade e para atividades que, historicamente, foram associadas à sobrevivência econômica em contextos de estigmatização social, como a prostituição e o trabalho precário.

O reconhecimento da centralidade do trabalho como direito fundamental está expresso na Constituição Federal de 1988, especialmente no artigo 6º, que o consagra como direito social. A negligência do Estado em garantir o acesso igualitário a esse direito revela a insuficiência de uma cidadania meramente formal. Para pessoas trans, o trabalho não se restringe a uma função econômica, mas representa dignidade, autonomia e pertencimento.

As ações afirmativas constituem uma estratégia crucial no enfrentamento da desigualdade de oportunidades. Políticas de cotas para pessoas trans no serviço público, incentivos fiscais para empresas que adotem práticas inclusivas, programas de capacitação técnica com abordagem interseccional e apoio ao empreendedorismo são medidas que promovem não apenas a inclusão laboral, mas também a transformação de mentalidades no ambiente corporativo.

A experiência da Argentina, com o Decreto 721/2020, que reserva percentuais do funcionalismo público para pessoas trans, representa um avanço significativo na institucionalização da equidade. No Brasil, iniciativas como o Programa Transcidadania, implementado pela Prefeitura de São Paulo, oferecem suporte educacional, capacitação profissional e bolsa-auxílio para travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade, demonstrando que políticas públicas bem articuladas podem produzir impactos reais.

Ainda assim, essas ações permanecem pontuais e carecem de uma estratégia nacional de empregabilidade trans, integrada a planos plurianuais e aos marcos do planejamento orçamentário. O desafio, portanto, não é apenas criar políticas inclusivas, mas garantir sua continuidade, avaliação de resultados e participação da sociedade civil em sua formulação.

A inclusão trans no mundo do trabalho deve ser compreendida como parte de um processo de reparação histórica e justiça distributiva. O enfrentamento do preconceito institucionalizado exige não só leis e programas, mas também uma profunda reeducação social, em que o trabalho se converta em espaço de acolhimento e afirmação da diversidade humana.

3 AMBIENTES LABORAIS HOSTIS À POPULAÇÃO TRANS.

A criminalização simbólica e concreta das pessoas trans em ambientes de trabalho representa um dos mecanismos mais cruéis de exclusão estrutural. Mesmo quando formalmente inseridas no mercado, pessoas trans enfrentam múltiplas formas de violência institucional, desde práticas de assédio moral, negação do nome social, vigilância excessiva, até a perpetuação de estigmas que associam a identidade trans à instabilidade emocional ou à improdutividade.

Essa dinâmica é reflexo de uma cultura organizacional ainda fortemente cisnormativos, que opera pela exclusão daqueles que desafiam os binarismos de gênero. O ambiente corporativo, tradicionalmente masculinizado e estruturado segundo normas de conduta heteronormativas, tende a invisibilizar ou subalternizar pessoas trans, impedindo seu crescimento profissional e, muitas vezes, provocando o abandono precoce do emprego.

A ausência de políticas antidiscriminatórias claras e efetivas nos espaços laborais colabora para a impunidade e para o silenciamento das vítimas. A falta de canais acessíveis para denúncia, o despreparo das equipes de Recursos Humanos e a omissão das instâncias sindicais agravam o quadro de violência e criminalização indireta.

Além disso, a criminalização direta ocorre também pelo viés da seletividade penal. Pessoas trans em situação de rua, trabalho informal ou sobrevivência, como é o caso das profissionais do sexo, são constantemente abordadas por forças policiais sob a presunção de periculosidade, sendo frequentemente alvos de abordagens violentas, detenções arbitrárias e violações de direitos.

O Estado, ao não fiscalizar e coibir essas práticas, corrobora para o ciclo de exclusão. A omissão estatal diante das violências simbólicas e materiais transforma o espaço de trabalho — que deveria ser ambiente de dignidade — em território de opressão.

Portanto, torna-se imperativo que as relações de trabalho sejam repensadas a partir de uma perspectiva inclusiva, antidiscriminatória e humanizadora. Isso inclui a revisão das normas internas das empresas, a obrigatoriedade de cláusulas de inclusão nos contratos públicos, e a responsabilização dos empregadores por práticas discriminatórias.

Avançar nesse debate implica reconhecer que a inserção da população trans no mercado de trabalho não se limita ao acesso à vaga. Trata-se de garantir condições equânimes de permanência, respeito, segurança e valorização profissional, rompendo com as práticas historicamente criminalizantes que recaem sobre esses corpos dissidentes.

4 A RELAÇÃO ENTRE A JUSTIÇA DO TRABALHO E OS TRANSGÊNEROS

O enfrentamento das desigualdades e violências no campo das relações de trabalho para pessoas trans exige a construção de um arcabouço jurídico robusto e a efetiva responsabilização de práticas discriminatórias. Embora o ordenamento jurídico brasileiro não possua, até o momento, legislação específica voltada ao combate da transfobia no ambiente laboral, avanços jurisprudenciais e normativos vêm consolidando importantes balizas protetivas.

Destaca-se, nesse sentido, a decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26 e do Mandado de Injunção 4733, que reconheceu a omissão legislativa quanto à criminalização da homotransfobia e determinou a aplicação, por analogia, da Lei nº 7.716/1989 aos crimes motivados por orientação sexual ou identidade de gênero. Ainda que não se trate de uma norma estritamente trabalhista, esse julgamento marca um divisor de águas na responsabilização por condutas discriminatórias no mundo do trabalho.

O princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88), a proibição de discriminação (art. 3º, IV) e os direitos sociais ao trabalho e à igualdade (arts. 5º, 6º e 7º) fornecem a base constitucional para o desenvolvimento de políticas públicas e de interpretações judiciais que reconheçam a centralidade do respeito à identidade de gênero nas relações laborais. A Justiça do Trabalho, nesse contexto, tem se mostrado receptiva às demandas por indenização por danos morais decorrentes de discriminação transfóbica.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ainda que silenciosa sobre a temática, pode e deve ser reinterpretada à luz dos princípios constitucionais e dos tratados internacionais de direitos humanos dos quais o Brasil é signatário. A Convenção nº 111 da OIT, que versa sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, obriga os Estados a promoverem políticas de igualdade e a coibir práticas discriminatórias em razão de sexo, identidade ou expressão de gênero.

Nesse cenário, propostas legislativas vêm sendo debatidas no Congresso Nacional para tipificar expressamente a discriminação por identidade de gênero nas relações de trabalho. Também são discutidas medidas como cotas em concursos públicos, certificações de boas práticas empresariais e a criação de observatórios nacionais de empregabilidade LGBTQIA+.

Cabe ao Estado e à sociedade civil a responsabilidade compartilhada de construir mecanismos de justiça social que rompam com a invisibilização da população trans no mercado de trabalho. Isso inclui a formação continuada de magistrados, procuradores, advogados e gestores públicos para que reconheçam, em suas esferas de atuação, a gravidade das desigualdades enfrentadas por pessoas trans e adotem medidas para sua superação.

A justiça do trabalho, enquanto instituição comprometida com a dignidade humana e a igualdade de condições, deve ser espaço de vanguarda na consolidação de uma jurisprudência antidiscriminatória, fortalecendo o papel transformador do direito na promoção da cidadania plena.

5 A INCLUSÃO DOS TRANSGÊNEROS NO MERCADO DE TRABALHO

A inserção da população trans no mercado de trabalho revela-se uma das fronteiras mais críticas da desigualdade social no Brasil. O trabalho, enquanto dimensão estruturante da vida social e direito fundamental assegurado pela Constituição Federal de 1988, constitui também um dos principais espaços de reprodução da cisnormatividade e da exclusão de pessoas que não se enquadram nas normas de gênero hegemônicas. Para pessoas transexuais e travestis, a busca por reconhecimento profissional esbarra, cotidianamente, em uma cultura institucional excludente, que reforça o binarismo de gênero e impõe obstáculos quase intransponíveis ao exercício pleno da cidadania laboral.

A literatura e os relatórios setoriais convergem quanto à baixíssima inserção formal e à precariedade laboral de pessoas trans no Brasil. Em síntese, estimativas amplamente citadas indicam que apenas cerca de 4% das pessoas trans e travestis alcançam emprego formal (AGÊNCIA SENADO, 2024), ao passo que pesquisas de campo reportam que até 90% sobrevivem do trabalho sexual diante das barreiras de contratação e permanência (FUNDO POSITIVO; INSTITUTO MATIZES, 2024).

Em paralelo, dossiês da ANTRA apontam persistentes obstáculos estruturais — discriminação, violência e ausência de políticas inclusivas robustas que agravam o afastamento do mercado formal e a substituição por ocupações informais e precárias (ANTRA, 2024).

Relatos de organizações e reportagens setoriais descrevem movimentos incipientes de inclusão tais como (programas de capacitação, políticas de diversidade, e contratações públicas pontuais, , mas ainda insuficientes para alterar o quadro de exclusão estrutural (ANTRA, 2024)

O quadro é agravado pela ausência de políticas públicas de caráter estruturante, com alcance nacional e dotadas de diretrizes claras, financiamento contínuo e mecanismos efetivos de monitoramento.

Iniciativas como o Programa Transcidadania, desenvolvido na cidade de São Paulo, têm apresentado resultados promissores ao combinar apoio financeiro, educação formal e encaminhamento para o mercado de trabalho, mas sua replicação em nível federal permanece

como um desafio intransponível diante da fragilidade do pacto federativo e da ausência de vontade política em diversos entes subnacionais.

Em contraste, experiências internacionais como a da Argentina, que instituiu a cota laboral trans no serviço público federal por meio do Decreto 721/2020, demonstram que políticas públicas eficazes exigem mais do que boas intenções: exigem institucionalização normativa, alocação orçamentária e compromisso político com a transformação das estruturas sociais. No Brasil, a ausência de políticas afirmativas similares em âmbito nacional aprofunda as desigualdades e contribui para a perpetuação de um ciclo de exclusão que compromete a dignidade, a autonomia e o projeto de vida da população trans.

É imperioso reconhecer que o acesso ao trabalho formal, com todos os direitos a ele vinculados, não representa apenas uma fonte de subsistência, mas também uma forma de reconhecimento social e de inserção cidadã. Trata-se de um espaço privilegiado de expressão da identidade, de construção de vínculos interpessoais e de afirmação do pertencimento social. Assim, a luta pela inclusão da população trans no mercado de trabalho não é apenas uma reivindicação de justiça distributiva, mas também uma exigência de justiça do reconhecimento, conforme propõe Axel Honneth (2003), em sua teoria da luta por reconhecimento.

Portanto, promover o acesso equitativo ao trabalho é uma medida de justiça social e uma estratégia de enfrentamento às violências simbólicas e materiais que atingem cotidianamente a população trans. Essa promoção deve se materializar por meio de políticas públicas afirmativas e interseccionais que contemplem as especificidades de gênero, raça, classe, orientação sexual e território. Cotas, incentivos fiscais, programas de formação profissional, campanhas de sensibilização empresarial e linhas de financiamento específicas para empreendedores trans são apenas algumas das ferramentas possíveis para romper com o ciclo de exclusão historicamente imposto a essa população.

Mais do que uma meta setorial, a inclusão produtiva de pessoas trans deve ser compreendida como um compromisso constitucional, ético e civilizatório com a dignidade humana e com a construção de uma sociedade verdadeiramente plural e democrática.

6 EXPERIÊNCIAS INTERNACIONAIS NA INCLUSÃO LABORAL DE PESSOAS TRANS

As experiências internacionais no campo da inclusão laboral de pessoas trans oferecem valiosas referências para a formulação e aprimoramento de políticas públicas no Brasil. Países como Argentina, Uruguai, Canadá e Espanha vêm adotando estratégias legislativas,

administrativas e sociais que buscam promover a equidade de oportunidades no mercado de trabalho, com enfoques diversos, mas convergentes quanto ao reconhecimento da dignidade da pessoa trans e da importância da inserção laboral como eixo da cidadania.

Na Argentina, o Decreto 721/2020, que estabelece uma cota de 1% de pessoas trans nos cargos da administração pública federal, é um marco de ação afirmativa robusta. A medida foi posteriormente convertida em lei, consolidando a política como instrumento permanente de justiça social. A política é acompanhada por programas de capacitação profissional, incentivos fiscais para empresas privadas inclusivas e campanhas educativas que visam combater estigmas no ambiente de trabalho.

No Uruguai, a Lei Integral para Pessoas Trans (Ley 19.684/2018) institui ações reparatórias e políticas de promoção da igualdade de condições, incluindo cotas no serviço público e programas de bolsas de estudo para qualificação profissional. O reconhecimento do impacto intergeracional da exclusão estrutural vivenciada por essa população está na base da legislação, que articula medidas intersetoriais e um enfoque de direitos humanos.

O Canadá adota uma abordagem centrada na interseccionalidade, integrando ações afirmativas a legislações antidiscriminatórias robustas e programas de empregabilidade voltados a minorias de gênero. A legislação federal contra a discriminação por identidade ou expressão de gênero, combinada com iniciativas de monitoramento e transparência nos processos seletivos, fortalece o acesso ao trabalho decente.

Na Espanha, as Comunidades Autônomas possuem competências legislativas que permitem o desenvolvimento de políticas próprias. A Andaluzia, por exemplo, implementa programas de formação e inserção profissional para pessoas trans em situação de vulnerabilidade, com articulação entre instituições de ensino, sindicatos e setor privado.

Essas experiências demonstram que a eficácia das políticas de empregabilidade depende da combinação entre vontade política, legislação clara, recursos financeiros e participação ativa da sociedade civil. Além disso, revelam a importância de reconhecer a diversidade de trajetórias e realidades dentro do próprio grupo social trans, exigindo medidas que contemplem especificidades raciais, territoriais, geracionais e educacionais.

Para o Brasil, essas práticas internacionais reforçam a necessidade de construção de uma política nacional de empregabilidade trans, com enfoque interseccional e transversal, sustentada em dados, diagnósticos precisos e instrumentos normativos que garantam não apenas o acesso, mas também a permanência e a ascensão profissional.

7 A EXCLUSÃO DA POPULAÇÃO TRANS NO TRABALHO.

A análise das desigualdades que incidem sobre a população trans no mundo do trabalho exige uma abordagem interseccional que articule as categorias de gênero, raça e classe social. Essa abordagem permite compreender como múltiplas formas de opressão operam simultaneamente na construção das desigualdades, especialmente em contextos como o brasileiro, marcado por profundas assimetrias estruturais.

A interseccionalidade, conceito desenvolvido a partir da crítica feminista negra, especialmente por autoras como Kimberlé Crenshaw, denuncia a insuficiência de modelos analíticos que isolam os marcadores sociais de diferença. No caso das pessoas trans, particularmente as mulheres negras e periféricas, a combinação de racismo, transfobia e pobreza produz um cenário de vulnerabilidade múltipla e persistente exclusão.

Estudos empíricos indicam que pessoas trans negras têm menos escolaridade, maior dificuldade de acesso a empregos formais e menor expectativa de vida do que suas contrapartes brancas cisgênero. A ausência de políticas públicas que reconheçam essa realidade contribui para a reprodução de ciclos de marginalização, aprofundando desigualdades históricas.

Além disso, a interseccionalidade revela os limites das políticas universais quando estas não reconhecem a diversidade de trajetórias e experiências. A lógica de “neutralidade” estatal, muitas vezes justificada sob o argumento da isonomia, acaba por ignorar os efeitos cumulativos das discriminações interseccionais.

No campo do trabalho, isso se reflete na falta de políticas específicas para pessoas trans negras, como ações afirmativas para ingresso em programas de qualificação, cotas em concursos públicos e mecanismos de incentivo à contratação no setor privado. A interseccionalidade, portanto, deve ser não apenas uma lente de análise, mas um princípio orientador da formulação de políticas públicas e legislações trabalhistas.

A promoção da justiça no mundo do trabalho requer, assim, que se reconheça a complexidade das experiências trans e se adote uma perspectiva que valorize a pluralidade, respeite a autonomia e enfrente as estruturas que historicamente sustentam a exclusão.

Ao incorporar a interseccionalidade como eixo da análise, o presente estudo busca contribuir para uma compreensão mais ampla dos desafios enfrentados pela população trans no acesso ao trabalho digno e para a construção de estratégias que combinem equidade de gênero, justiça racial e inclusão social.

Somente com o reconhecimento de que a exclusão de pessoas trans negras e pobres no mercado de trabalho é resultado de múltiplas opressões será possível elaborar políticas eficazes,

que avancem para além do simbolismo jurídico e promovam transformações reais no cotidiano laboral brasileiro.

Há que se destacar também que a violência contra pessoas trans no ambiente de trabalho não se limita a atos físicos ou verbais explícitos. Ela se manifesta também por meio de práticas institucionais discriminatórias, assédios sistemáticos, invisibilização e exclusão simbólica, compondo um quadro de violação de direitos humanos que perpassa todas as esferas laborais.

Segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), mais de 90% da população trans vive na informalidade ou se encontra fora do mercado de trabalho. Esse afastamento estrutural não é fruto do acaso, mas o resultado de um sistema normativo e social que criminaliza corpos dissidentes e nega a legitimidade de suas presenças nos espaços de produção.

O fenômeno da criminalização simbólica é evidente: pessoas trans são frequentemente vistas como “não confiáveis”, “instáveis” ou “inadequadas” ao convívio corporativo, o que repercute diretamente nos processos seletivos, nas promoções e no cotidiano de trabalho. Essa estigmatização institucionaliza a transfobia e reforça padrões cisnormativos de “normalidade” e “produtividade”.

Além disso, há episódios recorrentes de violência direta no ambiente laboral, como a recusa ao uso do nome social, piadas transfóbicas, exposições indevidas e retaliações quando a pessoa trans reivindica seus direitos. Em muitos casos, a vítima sequer encontra respaldo nas estruturas internas da empresa ou nos canais institucionais de denúncia.

A ausência de políticas públicas robustas de proteção e fiscalização contribui para a perpetuação dessas violências. Ainda que a legislação brasileira reconheça o direito à identidade de gênero, como no caso do Decreto nº 8.727/2016, a efetividade desses direitos é constantemente frustrada pela omissão dos empregadores e pela inércia do Estado.

No campo do direito penal, observa-se uma seletividade punitiva: pessoas trans são mais frequentemente submetidas a abordagens policiais, revistas invasivas e prisões arbitrárias. No ambiente de trabalho, essa seletividade se traduz em controles excessivos, suspeição permanente e marginalização.

A criminalização das existências trans, seja de forma direta ou indireta, tem efeitos devastadores sobre a saúde mental, a autoestima e a estabilidade financeira dessas pessoas. Tais efeitos, por sua vez, alimentam um ciclo de exclusão e vulnerabilidade que compromete o próprio ideal de trabalho digno previsto na Constituição Federal.

Portanto, o combate às violências laborais contra pessoas trans exige a adoção de políticas afirmativas e punitivas que responsabilizem os agressores, ofereçam proteção às vítimas e promovam uma cultura organizacional baseada na diversidade, na equidade e na dignidade humana.

Só assim será possível romper com a lógica de criminalização das identidades trans e garantir a plena inserção dessa população no mundo do trabalho, com respeito, justiça e igualdade de condições.

Diante das múltiplas formas de exclusão enfrentadas pela população trans no ambiente de trabalho, torna-se urgente promover práticas institucionais concretas que garantam a inclusão, o respeito e a valorização dessas pessoas nos espaços laborais. A efetividade das políticas públicas depende, em grande medida, da atuação proativa dos empregadores, do comprometimento das instituições e da criação de ambientes organizacionais plurais e equitativos.

Uma das primeiras medidas essenciais é a elaboração e implementação de políticas internas de diversidade e inclusão. Estas devem prever o uso do nome social, banheiros neutros ou de livre escolha, processos seletivos inclusivos, treinamentos obrigatórios de sensibilização para todos os colaboradores e mecanismos seguros de denúncia de discriminação ou assédio. Tais ações demonstram não apenas comprometimento ético, mas também contribuem para um clima organizacional mais saudável e produtivo.

A criação de comitês internos de diversidade, compostos por representantes de diferentes setores da empresa e por pessoas LGBTQIA+, permite maior escuta das demandas específicas e participação ativa na formulação das estratégias de inclusão. Além disso, campanhas educativas e comunicacionais permanentes fortalecem a construção de uma cultura institucional que valoriza a diferença.

Empresas que adotam programas de inclusão de pessoas trans, como Ambev, Accenture, Facebook, entre outras, demonstram que a diversidade não é obstáculo à eficiência, mas um fator de inovação e fortalecimento da responsabilidade social corporativa. Muitas delas oferecem, inclusive, bolsas de estudo, programas de mentoria, apoio psicossocial e incentivos à formalização do trabalho de pessoas trans que estavam na informalidade.

O setor público também desempenha papel fundamental na indução de boas práticas. Iniciativas como o Transcidadania, da Prefeitura de São Paulo, articulam educação, assistência social e empregabilidade, oferecendo suporte multidisciplinar e promovendo a autonomia econômica da população trans. Tal experiência reforça a importância da articulação intersetorial e da transversalidade de gênero nas políticas públicas.

Outro ponto relevante é a construção de indicadores e métricas de diversidade, que permitam o monitoramento do cumprimento das metas de inclusão e a avaliação constante dos resultados. A transparência desses dados reforça o compromisso institucional e permite maior controle social sobre a efetividade das medidas adotadas.

Finalmente, é imprescindível que as práticas de inclusão estejam associadas a compromissos institucionais de combate às violências estruturais e simbólicas. A política de diversidade não pode se limitar à contratação pontual de pessoas trans, mas deve ser parte de uma estratégia ampla de transformação dos padrões de exclusão historicamente reproduzidos no mercado de trabalho.

Portanto, as boas práticas corporativas e institucionais são mais do que ferramentas gerenciais: constituem instrumentos políticos de reparação histórica e de promoção da justiça social. São, também, expressão da dignidade no trabalho e do compromisso com uma democracia verdadeiramente plural.

CONCLUSÃO

A exclusão sistemática da população trans do mercado de trabalho revela não apenas a falência das políticas públicas, mas também a persistência de estruturas sociais que operam sob a lógica da cisnormatividade, do patriarcado e da reprodução da desigualdade. O mundo do trabalho, enquanto espaço fundamental para o exercício da cidadania, a autonomia econômica e a construção de vínculos sociais, permanece inacessível para grande parte das pessoas trans, que enfrentam múltiplas formas de violência institucional, simbólica e física.

O trabalho, previsto como direito social no artigo 6º da Constituição Federal de 1988, deve ser compreendido não apenas como meio de subsistência, mas como elemento central da dignidade da pessoa humana. A privação do direito ao trabalho, quando sistematicamente dirigida a um grupo social específico, revela uma prática de exclusão estrutural que compromete os fundamentos do Estado Democrático de Direito. No caso das pessoas trans, essa exclusão manifesta-se de forma brutal nos indicadores sociais: altos índices de desemprego, subemprego, precarização, ausência de acesso a direitos previdenciários e proteção trabalhista, além de violência nos ambientes corporativos.

A promoção da inclusão dessa população não se realiza por meio de gestos simbólicos ou ações pontuais de marketing institucional. Ela requer a implementação de políticas públicas robustas, contínuas, interseccionais e dotadas de orçamento público. Requer também uma legislação que efetivamente criminalize a discriminação por identidade de gênero no ambiente

de trabalho e que preveja mecanismos administrativos e judiciais eficazes de responsabilização por práticas excludentes. Não basta assegurar o ingresso ao mercado de trabalho; é preciso garantir condições reais de permanência, crescimento profissional e bem-estar laboral.

A superação dessa exclusão exige uma profunda reconfiguração dos valores sociais. É necessário desconstruir os estigmas que associam pessoas trans à marginalidade e à informalidade, promovendo uma cultura do reconhecimento baseada na valorização da diversidade, na escuta das vivências e no combate ativo à transfobia institucional. A formação continuada de profissionais de recursos humanos, lideranças empresariais e servidores públicos em diversidade e direitos humanos é medida urgente e inadiável.

Ademais, o poder público precisa assumir o protagonismo na indução de práticas inclusivas, seja por meio da reserva de cotas nos concursos públicos, seja pela concessão de incentivos fiscais a empresas que comprovem políticas de diversidade. Tais medidas devem ser acompanhadas da produção sistemática de dados estatísticos desagregados por identidade de gênero, com o objetivo de subsidiar políticas mais assertivas e monitorar a eficácia das ações implantadas.

A experiência internacional mostra que avanços significativos são possíveis quando há compromisso político, orçamento e participação social. A Lei de Cotas Laborais Trans na Argentina e a Lei Integral Trans no Uruguai demonstram que o reconhecimento formal de direitos, articulado com medidas práticas de inclusão econômica, pode produzir transformações profundas. O Brasil tem acumulado experiências locais bem-sucedidas, como o programa Transcidadania, mas ainda carece de uma política nacional de empregabilidade trans que seja estruturada, permanente e replicável em escala nacional.

Nesse sentido, garantir às pessoas trans o direito ao trabalho é mais do que assegurar um meio de sobrevivência: é oferecer uma via de emancipação, de reparação histórica e de reescrita das trajetórias de vida interrompidas pela violência. É também reafirmar que os direitos sociais são universais e incondicionais. A dignidade da pessoa humana, como valor fundante da ordem constitucional brasileira, não admite exceções baseadas na identidade de gênero.

Portanto, a efetivação do direito ao trabalho para a população trans constitui não apenas uma pauta de inclusão, mas uma exigência ética, jurídica e democrática. Um Estado que se pretende republicano e igualitário não pode admitir que parcela significativa de sua população continue sendo tratada como subcidadã, negada em seus direitos mais básicos. A construção de uma sociedade plural, solidária e justa exige que cada sujeito seja reconhecido em sua integralidade, com suas especificidades e potencialidades. É nesse horizonte que se

inscreve a luta pelo trabalho digno para pessoas trans: como um caminho possível para a reconstrução da justiça social, do pertencimento e da humanidade coletiva.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA SENADO. **Quadro de colaboradores do Senado conta, pela primeira vez, com mulheres trans.** Brasília, 02 jul. 2024. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ALEXY, Robert. **Teoria dos Direitos Fundamentais.** São Paulo: Malheiros Editores, 2008. Tradução de Virgílio Afonso da Silva.

ALMEIDA, Silvio Luiz de. **Racismo estrutural.** São Paulo: Sueli Carneiro; Pólen, 2020.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS – ANTRA. Dossiê Assassinatos e Violências Contra Travestis e Transexuais Brasileiras em 2024. Disponível em: <https://antra.org.br>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios: da definição à aplicação dos princípios jurídicos.** 14 ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2013.

BARROS, Flaviane de Magalhães; MORAIS, José Luiz Bolzan. Compartilhamento de dados e devido processo legal: como o uso da inteligência artificial pode implicar em uma verdade aleatória. In: **Inteligência Artificial e Direito Processual.** Org.: NUNES, Dierle; LUCON, Paulo Henrique dos Santos; WOLKART, Erik Navarro. Salvador: Ed. Juspodvm, 2020.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 jun 2025.

BRASIL. **Superior Tribunal de Justiça.** Recurso Especial n.º 1.977.124/SP. Relator: Min. Rogério Schietti Cruz. 6ª Turma. Julgado em: 05 abr. 2022. DJe: 19 abr. 2022. Disponível em: <https://processo.stj.jus.br>. Acesso em: 23 jun. 2025

BUCCI, Maria Paula Dallari. **Políticas públicas: reflexões sobre o conceito jurídico.** In: SARMENTO, Daniel; LORENZETTI, Ricardo (org.). **Direitos fundamentais: estudos de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva, 2013. p. 319-342.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade.** Tradução de Renato Aguiar. 15. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Manual de Comunicação LGBTI+ no Sistema de Justiça.** Brasília: CNJ, 2021.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

HESSE, Konrad. **Temas fundamentais do direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2009. Tradução Carlos dos Santos Almeida, Gilmar Ferreira Mendes e Inocêncio Mártires Coelho.

FRASER, Nancy; HONNETH, Axel. **Redistribution or Recognition?: A Political-Philosophical Exchange**. Londres: Verso, 2003.

FUNDO POSITIVO; INSTITUTO MATIZES. **Inclusão econômica e geração de renda da população LGBTQIA+**. 2024. Disponível em: <https://fundopositivo.org.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

HONNETH, Axel. **Luta por reconhecimento: a gramática moral dos conflitos sociais**. Tradução de Luiz Repa; apresentação de Marcos Nobre. São Paulo: Editora 34, 2003.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa Nacional de Saúde – Quesito orientação sexual (nota técnica)**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/>. Acesso em: 10 jun. 2025

MARTOS, Frederico Thales de Araújo; MARTOS, José Antônio de Faria; RIBEIRO, Iara Pereira (org.). **Direito de Família e das Sucessões I**. Florianópolis: CONPEDI, 2023. ISBN 978-65-5648-729-8.

MARTOS, Laura Samira Assis Jorge. **A transição do alistamento militar para transgêneros nas Forças Armadas do Brasil**. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 86., 2023, Florianópolis. Anais do 86.º Congresso Nacional do CONPEDI. Florianópolis: CONPEDI, 2023. Grupo de Trabalho: Gênero, Sexualidade e Direito I. Trabalho apresentado em formato de pôster.

MARTOS, Laura Samira Assis Jorge. **Trans e efetivação dos direitos humanos**. In: CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI, 97., 2024, Vitória. Anais do 97.º Congresso Nacional do CONPEDI. Florianópolis: CONPEDI, 2024. Grupo de Trabalho: Gênero, Sexualidade e Direito I. Trabalho apresentado em formato de pôster

NERY JUNIOR, Nelson. **Princípios do processo na Constituição Federal**. 13 ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf. Acesso em: 9 set 2025.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o constitucionalismo regional transformador: o impacto do sistema americano**. Revista da Escola da Magistratura do Tribunal Regional Federal da 4ª Região, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 305–327, out. 2014.

PRINCÍPIOS DE YOGYAKARTA. Princípios sobre a aplicação da legislação internacional de direitos humanos em relação à orientação sexual e identidade de gênero. Disponível em: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-pt/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. 14. ed. São Paulo: Cortez, 2018.

TRANSGENDER EUROPE – TGEU. **Trans Murder Monitoring**. Disponível em: <https://transrespect.org/en/trans-murder-monitoring/>. Acesso em: 10 jun. 2025.

ZAFFARONI, Eugenio Raúl. **Em busca das penas perdidas: a perda de legitimidade do sistema penal**. 5. ed. Rio de Janeiro: Revan, 2015.