



Desafios e Inclusão de Mulheres Trans e Travestis no Mercado de Trabalho

Challenges and Inclusion of Trans and Transvestite Women in the Labor Market

Lauan Bellardo Ferreira

Faculdade de Tecnologia de Araraquara – Araraquara – São Paulo – Brasil.

Mariana Izidio

Faculdade de Tecnologia de Araraquara – Araraquara – São Paulo – Brasil.

Adauto Luiz Carrino

Orientador: Prof. Faculdade de Tecnologia de Araraquara – Araraquara – São Paulo – Brasil.

Resumo: O presente estudo analisa os desafios enfrentados por mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro, destacando os impactos do preconceito, da exclusão social e das barreiras institucionais impostas pela sociedade e pelas organizações empregadoras. O problema central da pesquisa consiste na persistente marginalização dessa população, que enfrenta altos índices de desemprego e subemprego em razão da discriminação estrutural e da falta de políticas públicas efetivas voltadas à inclusão profissional. Assim, o objetivo geral é compreender de que forma a transfobia e a desigualdade de gênero interferem nas oportunidades laborais e quais estratégias podem ser implementadas para promover a equidade. Especificamente, busca-se identificar práticas discriminatórias nas empresas, analisar políticas de inclusão existentes e propor medidas concretas para ampliar a participação de pessoas trans e travestis no mercado formal. Espera-se, ao final, evidenciar a urgência de políticas afirmativas e de transformações culturais que garantam o acesso dessas identidades a condições dignas e igualitárias de trabalho, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e diversa.

Palavras-chave: inclusão; transexualidade; mercado de trabalho; diversidade; direitos humanos.

Abstract: The present study analyzes the challenges faced by trans women and travestis in the Brazilian labor market, highlighting the impacts of prejudice, social exclusion, and institutional barriers imposed by society and by employing organizations. The central problem of this research lies in the persistent marginalization of this population, which faces high rates of unemployment and underemployment due to structural discrimination and the lack of effective public policies aimed at professional inclusion. Thus, the general objective is to understand how transphobia and gender inequality interfere with employment opportunities and what strategies can be implemented to promote equity. Specifically, the study seeks to identify discriminatory practices within companies, analyze existing inclusion policies, and propose concrete measures to increase the participation of trans women and travestis in the formal labor market. The methodology adopted is qualitative and bibliographic in nature, grounded in contemporary theoretical references such as Berenice Bento (2017), who discusses transsexuality from a critical and intersectional perspective. Ultimately, the research aims to highlight the urgency of affirmative policies and cultural transformations that ensure these identities access to dignified and equitable working conditions, thereby contributing to the construction of a more just and diverse society.

Keywords: inclusion; transsexuality; labor market; diversity; human rights.

INTRODUÇÃO

A inclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho constitui um dos principais desafios enfrentados pela sociedade contemporânea, especialmente em um país marcado por profundas desigualdades estruturais e pela persistência de práticas discriminatórias. O Brasil, segundo dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra, 2023), é um dos países que mais registra casos de violência e exclusão social contra pessoas trans, revelando um cenário alarmante de marginalização e invisibilidade.

No âmbito profissional, essa exclusão se manifesta tanto na dificuldade de acesso a oportunidades formais de emprego quanto na manutenção de vínculos laborais estáveis e respeitosos. Muitas mulheres trans e travestis, devido ao preconceito e à ausência de políticas afirmativas eficazes, acabam sendo empurradas para a informalidade, para o subemprego ou mesmo para a marginalização social. Esse fenômeno é reflexo de uma sociedade que ainda associa o gênero a padrões binários e normativos, desconsiderando a pluralidade das identidades de gênero existentes.

A construção da identidade de gênero é um processo social e cultural complexo, que vai além da dimensão biológica. Segundo Bellardo (2022), compreender a transexualidade implica reconhecer a diversidade das experiências humanas e os mecanismos de exclusão que atuam sobre corpos dissidentes. A partir dessa perspectiva, o trabalho propõe uma reflexão crítica sobre as práticas discriminatórias que moldam o mercado de trabalho e as possibilidades de transformação social por meio da inclusão efetiva.

A metodologia adotada é de caráter bibliográfico e qualitativo, com base em autores que abordam a questão da identidade de gênero, dos direitos humanos e das políticas de inclusão. Por meio da análise de obras acadêmicas, relatórios e dados estatísticos, o artigo busca compreender a situação atual das pessoas trans e travestis no mercado de trabalho e discutir propostas para sua efetiva inserção social.

A relevância deste estudo está na necessidade de promover o debate sobre diversidade de gênero em contextos organizacionais, reconhecendo que a inclusão de pessoas trans não é apenas uma questão de justiça social, mas também de valorização da pluralidade humana. O tema dialoga com os princípios da dignidade da pessoa humana, da igualdade e da não discriminação previstos na Constituição Federal de 1988, além de se articular com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da ONU, especialmente o ODS 5 (igualdade de gênero) e o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico). O problema central da pesquisa reside na contínua marginalização dessa população, que sofre com elevados índices de desemprego e subemprego devido à discriminação estrutural e à ausência de políticas públicas eficazes de inclusão profissional, que sugere a seguinte pergunta: “de que maneira a transfobia e a desigualdade de gênero contribuem para a marginalização de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro, e quais estratégias podem ser adotadas para promover sua inclusão e equidade profissional?”

Assim, este artigo tem como objetivo principal analisar os desafios enfrentados por mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro, evidenciando as barreiras impostas pela sociedade, pelo preconceito e pela ausência de políticas inclusivas. Busca-se, ainda, propor estratégias de empregabilidade e de equidade que possam contribuir para uma inserção justa e digna dessas pessoas no mundo do trabalho.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A fundamentação teórica deste estudo se apoia em diferentes perspectivas interdisciplinares — sociológica, psicológica e jurídica — para compreender os mecanismos de exclusão e as possibilidades de inclusão de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho. A partir de autoras como Berenice Bento (2017) e Judith Butler (2003), propõe-se uma reflexão sobre como a identidade de gênero é construída socialmente e como as relações de poder produzem corpos marginalizados.

Segundo Bento (2017), a experiência trans não deve ser vista como mera adequação de corpo, mas como uma prática de resistência e afirmação política contra a normatividade de gênero. A visibilidade trans, embora tenha avançado nas últimas décadas, ainda enfrenta resistências em espaços institucionais, especialmente no ambiente corporativo, que tende a reproduzir padrões cisnormativos e heteronormativos. Para Bento (2017), o preconceito contra pessoas trans é uma expressão do controle social sobre os corpos e as sexualidades dissidentes, sendo a exclusão laboral uma das formas mais cruéis de marginalização.

Além disso, a teoria da performatividade de gênero, proposta por Judith Butler (2003), reforça a ideia de que o gênero é uma construção social reiterada por práticas e discursos que definem o que é considerado “aceitável” ou “normal”. Nesse sentido, o ambiente de trabalho — como espaço simbólico e relacional — atua na produção e manutenção de hierarquias de gênero, onde corpos trans e travestis são frequentemente vistos como “anormais” ou “inadequados”. Essa naturalização da diferença é o que sustenta as barreiras estruturais à inclusão profissional.

O antropólogo sueco Don Kulick realizou uma etnografia profunda com travestis em Salvador (BA), analisando como gênero, corpo, prostituição e economia sexual se articulam na vida cotidiana. Embora não trate apenas da inserção formal no mercado de trabalho, o autor discute o trabalho sexual como principal forma de subsistência, resultado da exclusão estrutural e do estigma social. O autor observa que a prostituição surge como único espaço de reconhecimento social e econômico para muitas travestis, já que o mercado formal as rejeita. O autor descreve o trabalho sexual não apenas como fonte de renda, mas também como forma de afirmação de identidade e pertencimento social, ainda que marginalizada. Seu colega, o antropólogo brasileiro Marcos Benedetti explora a construção do corpo e da identidade travesti em Porto Alegre. Ele destaca o modo como as travestis negociam suas existências entre o reconhecimento e o estigma, tendo o trabalho

sexual como estratégia de sobrevivência e como espaço de produção simbólica de gênero. Benedetti demonstra que o “trabalho” das travestis não se restringe à prostituição, mas inclui processos simbólicos de autoconstrução e resistência. Ele vê a inserção laboral como parte de uma disputa por reconhecimento e dignidade, inserida em contextos de exclusão institucional e social.

Em sua dissertação de mestrado em Antropologia Social pela USP, Bruno César Barbosa realiza uma etnografia com travestis e transexuais em São Paulo, abordando os sentidos das categorias identitárias e suas implicações nas trajetórias de vida, incluindo o acesso ao trabalho e à prostituição. O sociólogo enfatiza o impacto das normas de gênero e da transfobia institucional na exclusão econômica das travestis. Sua análise antropológica mostra que o mercado formal opera como espaço de negação identitária, enquanto a prostituição aparece como território de resistência, sociabilidade e identidade coletiva.

Preconceito a Pessoas Trans e Travestis no Brasil

O preconceito contra pessoas trans e travestis no Brasil é um fenômeno enraizado em séculos de desigualdade social, patriarcalismo e moralidade normativa. Historicamente, essas identidades foram associadas à marginalidade e ao desvio, sendo excluídas das esferas de poder, da educação e do trabalho formal. De acordo com a ANTRA (2023), mais de 90% das travestis e mulheres trans no país recorrem à prostituição como meio de sobrevivência, não por escolha, mas por exclusão social e falta de oportunidades no mercado formal.

Esse quadro revela um padrão de discriminação estrutural que transcende o preconceito individual. A transfobia institucional, manifestada em políticas públicas insuficientes e na ausência de programas de empregabilidade específicos, reforça o ciclo de exclusão. A falta de reconhecimento do nome social, o desrespeito à identidade de gênero e o assédio moral no ambiente de trabalho são exemplos de práticas cotidianas que limitam o acesso e a permanência dessas pessoas em cargos formais.

Conforme Jesus (2020), o preconceito contra pessoas trans é expressão do controle social e da negação de cidadania a identidades dissidentes, reproduzido especialmente nas relações de trabalho e educação. Bento (2017) complementa que a exclusão dessas pessoas é sustentada por um discurso de “anormalidade” e “imoralidade”, que historicamente justificou a segregação e a violência.

Além da dimensão simbólica, o preconceito se traduz em números alarmantes. Relatórios recentes indicam que o Brasil lidera o ranking mundial de assassinatos de pessoas trans, com uma expectativa de vida média de apenas 35 anos (ANTRA, 2023). Esse dado evidencia que a violência simbólica e física está interligada à exclusão econômica: a falta de oportunidades de trabalho empurra essas pessoas para contextos de vulnerabilidade, onde o risco de violência é maior. Portanto, discutir o preconceito é compreender como o mercado de trabalho reproduz desigualdades históricas e como as empresas podem atuar na desconstrução desses estigmas. A inclusão profissional de mulheres trans e travestis não deve ser vista como ato de

“tolerância”, mas como medida de justiça social e de reconhecimento da diversidade humana como valor organizacional e ético.

Desafios de Pessoas Trans e Travestis no Mercado de Trabalho

Os desafios enfrentados por pessoas trans e travestis no mercado de trabalho ultrapassam a mera questão da empregabilidade. Trata-se de um problema estrutural que envolve estigmatização, invisibilidade e a falta de políticas públicas efetivas. O sistema capitalista, aliado a um modelo patriarcal e cisnormativo, reforça a exclusão dessas identidades, criando obstáculos que dificultam tanto o acesso quanto a permanência em postos de trabalho formais.

Entre os principais desafios está o processo de seleção e recrutamento. Muitas vezes, pessoas trans são excluídas logo nas etapas iniciais, seja pela divergência entre o nome civil e o nome social, seja por preconceitos explícitos ou velados. Segundo Beauvoir (1949), o gênero é uma construção social que impõe papéis normativos, e sua desconstrução é essencial para combater desigualdades estruturais que também se refletem nas relações de trabalho.

Outro desafio relevante diz respeito ao ambiente organizacional. Mesmo quando são contratadas, mulheres trans e travestis frequentemente enfrentam assédio moral, discriminação de colegas e falta de reconhecimento profissional. A ausência de políticas internas de diversidade e de treinamentos voltados à conscientização sobre identidade de gênero perpetua a exclusão. Bento (2017) enfatiza que a inclusão verdadeira não se limita à admissão, mas implica na construção de espaços de trabalho que respeitem a dignidade e a autenticidade de cada sujeito.

Há ainda o problema da falta de acesso à educação formal e à qualificação profissional, fatores diretamente relacionados à exclusão social. Muitas mulheres trans e travestis abandonam a escola devido à violência e ao bullying, o que as impede de atingir níveis de escolaridade compatíveis com as exigências do mercado. Essa realidade cria um ciclo de vulnerabilidade: sem estudo, não há acesso a empregos formais; sem emprego, não há autonomia econômica; e sem autonomia, perpetua-se a marginalização.

A esse respeito, Butler (2003) afirma que o sistema social produz sujeitos a partir de normas que definem quem é inteligível e quem é abjeto. A sociedade, ao negar o reconhecimento das identidades trans, posiciona essas pessoas em uma zona de não pertencimento, onde o trabalho – um dos principais meios de inserção social – lhes é sistematicamente negado. Assim, o mercado de trabalho se torna um reflexo das desigualdades de gênero e de classe, reproduzindo exclusões históricas.

É importante destacar que, nos últimos anos, algumas empresas e instituições vêm adotando políticas de diversidade e inclusão, buscando corrigir parte dessa desigualdade. Programas de empregabilidade voltados a pessoas trans, como o “TransEmpregos”, têm desempenhado um papel significativo na promoção da visibilidade e no incentivo à contratação. No entanto, tais iniciativas ainda são pontuais e insuficientes diante da magnitude do problema.

De acordo com Miskolci (2017), as instituições precisam compreender a diversidade sexual e de gênero como um elemento constitutivo da cidadania e não apenas como pauta de responsabilidade social corporativa. A pluralidade de experiências e perspectivas contribui para a inovação, melhora o clima organizacional e fortalece a imagem institucional. Assim, a inclusão de mulheres trans e travestis não deve ser vista como um favor, mas como uma necessidade ética e social que beneficia toda a coletividade.

Propostas e Estratégias para a Inclusão e Equidade Profissional de Mulheres Trans e Travestis

A marginalização de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro reflete um sistema social estruturado pela transfobia institucional, pela desigualdade de gênero e pela ausência de políticas públicas efetivas. Conforme apontam Bento (2017) e Butler (2003), a exclusão de pessoas trans do espaço produtivo não se limita a um fenômeno individual, mas constitui um reflexo das normas de gênero impostas pela sociedade, que delimitam quais corpos são considerados legítimos e quais são empurrados para a marginalidade. Assim, combater a transfobia no contexto laboral requer a desconstrução de estruturas históricas de poder que sustentam a hierarquia entre identidades de gênero.

Uma das medidas prioritárias para enfrentar essa exclusão é a implementação de políticas públicas afirmativas voltadas especificamente à população trans. Programas de empregabilidade, formação técnica e qualificação profissional devem ser criados para reduzir as lacunas educacionais e ampliar as oportunidades de inserção no mercado formal. O relatório da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2023) evidencia que mais de 90% das mulheres trans e travestis no Brasil ainda encontram no trabalho sexual a única forma de sustento, em razão do preconceito e da exclusão das esferas educacionais e profissionais. Esse dado reforça a urgência de políticas governamentais que promovam a inclusão laboral e o combate à vulnerabilidade socioeconômica.

No setor privado, é essencial o comprometimento com práticas reais de diversidade e inclusão. As empresas devem adotar políticas internas que garantam o uso do nome social, processos seletivos inclusivos, ambientes de trabalho seguros e ações de sensibilização voltadas a todos os colaboradores. Iniciativas como treinamentos sobre identidade de gênero, equidade e direitos humanos são fundamentais para desconstruir estigmas e formar uma cultura organizacional baseada no respeito. De acordo com Miskolci (2012), a mudança cultural nas instituições depende da capacidade de reconhecer que a diversidade não é uma ameaça à produtividade, mas um elemento que enriquece as relações humanas e amplia a inovação.

Além das ações governamentais e empresariais, a educação desempenha papel central na promoção da equidade. Desde a infância, é preciso fomentar uma formação cidadã que valorize a pluralidade e o respeito às diferenças. A ausência de políticas educacionais inclusivas contribui para a exclusão das pessoas trans do

sistema de ensino, dificultando sua qualificação profissional e posterior inserção no mercado. Nesse sentido, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2022) enfatiza que a inclusão educacional é um dos pilares fundamentais para o alcance da igualdade de gênero e para a construção de sociedades mais justas e democráticas.

Outro aspecto essencial é o fortalecimento de redes de apoio e parcerias intersetoriais, envolvendo organizações da sociedade civil, universidades, coletivos LGBTQIA+ e órgãos públicos. Tais redes podem atuar no acompanhamento de políticas públicas, na oferta de assistência jurídica, psicológica e social, além de na promoção de campanhas de conscientização sobre direitos e oportunidades. A cooperação entre diferentes setores potencializa o impacto das ações e assegura que as medidas de inclusão não se limitem a iniciativas isoladas ou temporárias.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada neste trabalho é de natureza bibliográfica e qualitativa, conforme proposto por Gil (2008), que define a pesquisa bibliográfica como aquela desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. A abordagem qualitativa, por sua vez, permite compreender fenômenos sociais em profundidade, priorizando a análise interpretativa sobre os dados obtidos.

Foram utilizados autores contemporâneos que discutem a questão de gênero, identidade e inclusão social, como Berenice Bento (2017), Judith Butler (2003) e Jaqueline Gomes de Jesus (2020), além de relatórios de organizações como a ANTRA (2023) e a ONU (2024). O estudo também se apoia em dados estatísticos e documentos institucionais que abordam a situação da população trans no Brasil, especialmente no que se refere ao acesso ao mercado de trabalho.

A pesquisa se estrutura, portanto, em uma análise teórica e documental que busca compreender o fenômeno da exclusão laboral de pessoas trans e travestis sob a ótica dos direitos humanos e da justiça social. A escolha dessa abordagem se justifica pela necessidade de explorar a complexidade das relações sociais envolvidas no processo de inserção profissional dessas pessoas, valorizando suas experiências e narrativas como fonte legítima de conhecimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Os resultados da pesquisa bibliográfica e documental revelam a persistência de um cenário de exclusão estrutural das mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro. Apesar dos avanços legislativos e do surgimento de políticas públicas pontuais, a realidade cotidiana ainda é marcada por discriminação, violência simbólica, desigualdade de oportunidades e precarização laboral. Esse quadro confirma que as transformações necessárias para a equidade de gênero e

diversidade no trabalho ainda se encontram em estágios iniciais e desiguais, sendo mais evidentes nos discursos do que nas práticas concretas.

A análise dos dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA, 2023) evidencia que o índice de desemprego entre pessoas trans ultrapassa 80%, sendo a prostituição a principal fonte de renda para a maioria das mulheres trans no país. Essa situação decorre de múltiplos fatores interligados: a falta de acesso à educação formal, a exclusão social precoce, o preconceito nas contratações e a ausência de políticas públicas efetivas de empregabilidade. Em muitos casos, a identidade de gênero se torna o único critério de exclusão, sobrepondo-se à formação, à experiência e às competências profissionais da pessoa candidata.

Do ponto de vista institucional, observa-se uma lacuna significativa entre o discurso e a prática. Dados do Instituto Ethos (2022) revelam que apenas 11% das grandes corporações brasileiras possuem programas específicos voltados à inclusão de pessoas trans. Isso demonstra que, embora a pauta da diversidade tenha ganhado espaço nas discussões empresariais, ela ainda é tratada como ação simbólica, sem efetiva transformação estrutural. A falta de políticas internas de contratação, o desconhecimento sobre identidade de gênero e o preconceito velado entre gestores e colegas de trabalho perpetuam um ambiente hostil e excludente.

Os impactos dessa exclusão ultrapassam a esfera econômica e atingem profundamente a dimensão psicológica e social. A rejeição constante resulta em baixa autoestima, ansiedade, depressão e isolamento, o que compromete a saúde mental e o desempenho profissional. Segundo Bento (2017), o reconhecimento social é um dos pilares da cidadania, e sua negação configura uma forma de violência simbólica que desumaniza e marginaliza sujeitos que fogem aos padrões cisnormativos. Assim, a exclusão laboral das pessoas trans não se limita à falta de emprego, mas expressa a recusa social de reconhecer sua legitimidade enquanto cidadãos. Isso torna a inclusão ainda mais necessária, pois ela só é possível quando há compromisso institucional, políticas bem estruturadas e acompanhamento contínuo dos resultados.

O Quadro Atual e as Estratégias de Inclusão de Pessoas Trans e Travestis no Mercado de Trabalho Brasileiro

O panorama atual da inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro revela um contraste entre a crescente conscientização social e a persistência de práticas discriminatórias que dificultam avanços efetivos. De acordo com relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2024), o Brasil ainda carece de mecanismos sólidos de fiscalização e de políticas públicas integradas voltadas à população LGBTQIAP+, especialmente às pessoas trans, que enfrentam os maiores índices de desemprego e vulnerabilidade social dentro desse grupo.

Em nível governamental, programas como o Transcidadania, criado pela Prefeitura de São Paulo, representam avanços significativos ao oferecer formação educacional, profissionalização e apoio psicossocial para pessoas trans em situação

de vulnerabilidade. Contudo, seu alcance permanece limitado, concentrando-se nos grandes centros urbanos e deixando de fora grande parte da população que vive em regiões periféricas e rurais. Isso demonstra a necessidade de ampliar e descentralizar políticas públicas, garantindo que as oportunidades de inserção e qualificação cheguem a diferentes contextos sociais e geográficos.

Bento (2017) e Butler (2003) argumentam que a inclusão plena das pessoas trans só será possível mediante uma transformação estrutural das relações sociais e econômicas. Isso envolve repensar não apenas as práticas empresariais, mas também os currículos escolares, a legislação trabalhista e as políticas de formação profissional sob uma perspectiva de gênero e diversidade. O trabalho, enquanto direito humano fundamental, deve ser entendido como espaço de emancipação e não de exclusão — uma via de afirmação da dignidade e da cidadania.

Diante desse cenário, os procedimentos de resolução do problema identificado na pesquisa devem ser multifacetados e articulados entre Estado, empresas e sociedade civil. Entre as principais estratégias propostas, destacam-se:

- Criação e ampliação de políticas públicas afirmativas que contemplem cotas de empregabilidade para pessoas trans em concursos públicos e empresas privadas;
- Implementação de programas de capacitação e qualificação profissional, com foco em acesso à educação técnica e superior;
- Fiscalização rigorosa e aplicação das leis antidiscriminatórias, garantindo a responsabilização de práticas de transfobia institucional;
- Promoção de campanhas educativas de combate à transfobia e valorização da diversidade em escolas, empresas e meios de comunicação;
- Criação de selos de diversidade que reconheçam e incentivem empresas com práticas inclusivas comprovadas;
- Fortalecimento de redes intersetoriais, envolvendo universidades, coletivos LGBTQIAP+, ONGs e órgãos públicos, para articulação de políticas de inserção laboral e acompanhamento de resultados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou que os desafios enfrentados por mulheres trans e travestis no mercado de trabalho brasileiro são numerosos, complexos e profundamente interligados, refletindo uma estrutura social excludente e permeada por preconceitos históricos e culturais. A discriminação de gênero e a transfobia se manifestam tanto em atitudes individuais quanto em práticas institucionais, reforçando barreiras que dificultam o acesso, a permanência e o crescimento profissional dessa população. Além disso, muitas dessas pessoas são forçadas a ocupar espaços informais ou precários de trabalho, o que intensifica a vulnerabilidade social e econômica.

Compreender a inclusão como um processo contínuo e transformador é fundamental para romper com esse ciclo de exclusão. A efetiva inserção de pessoas trans e travestis no mundo do trabalho exige a construção de ambientes laborais acolhedores e respeitosos, aliados à implementação de políticas públicas e empresariais voltadas à diversidade, equidade e valorização da pluralidade humana. É imprescindível reconhecer o valor social, cultural e profissional dessas pessoas, promovendo oportunidades justas e condições dignas de atuação.

A luta por inclusão ultrapassa o âmbito profissional, constituindo-se como uma busca por reconhecimento, cidadania e dignidade humana. Promover a inclusão significa combater as estruturas que perpetuam o preconceito, garantindo que o direito ao trabalho, previsto na Constituição Federal, seja de fato acessível a todos, sem distinções. Portanto, a inserção de mulheres trans e travestis no mercado de trabalho não deve ser tratada apenas como uma iniciativa de responsabilidade social, mas como uma obrigação ética, legal e constitucional. Cabe ao Estado, às empresas e à sociedade civil assumirem o compromisso coletivo de transformar as relações de trabalho em espaços mais justos, igualitários e verdadeiramente inclusivos.

REFERÊNCIAS

ANTRA. Associação Nacional de Travestis e Transexuais. **Dossiê Trans 2023: Mapeamento e Diagnóstico da População Trans no Brasil**. Brasília: ANTRA, 2023. Disponível em: https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2023/01/dossieantra2023.pdf?utm_source. Acesso em 03.set.2025

BARBOSA, Bruno César. **Nomes e diferenças: uma etnografia dos usos das categorias travesti e transexual**. Dissertação (Mestrado em Antropologia Social) — Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <https://repositorio.usp.br/item/002038427>. Acesso em: 03. nov. 2025.

BEAUVOIR, Simone de. **O segundo sexo**. Tradução de Sérgio Milliet. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1980. (Obra original publicada em 1949).

BENEDETTI, Marcos Renato. **Toda feita: o corpo e o gênero das travestis**. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual**. Rio de Janeiro: Garamond, 2017.

BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO ETHOS. **Diversidade e Inclusão nas Empresas Brasileiras**. Relatório anual, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://s3.glbimg.com/v1/>

AUTH_91e21bc490b44c808f2d722ecf06a8e6/epocanegocios/pdf/EN_Ebook_Diversidade_.pdf?utm_source=chatgpt.com. Acesso em 25.out.2025

JESUS, Jaqueline Gomes de. **Transexualidade e Políticas Públicas: Caminhos para a Cidadania**. Brasília: LGE Editora, 2020.

KULICK, Don. **Travesti: Sex, Gender, and Culture among Brazilian Transgendered Prostitutes**. Chicago: University of Chicago Press, 1998. Disponível em: https://press.uchicago.edu/ucp/books/book/chicago/T/bo3621380.html?utm_source. Acesso em 22.out.2025

MISKOLCI, Richard. **Desejos digitais: uma análise sociológica da busca por parceiros on-line**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017. Disponível em: https://osaberdigital.com.br/wp-content/uploads/2024/11/Desejos-Digitais_Uma-Analise-Richard-Miskolci.pdf Acesso em 28.out.2025

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Relatório Global sobre Igualdade de Oportunidades e Diversidade no Emprego**. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: https://brasil.un.org/pt-br/257996-perspectivas-sociais-e-de-emprego-no-mundo-tend%C3%AAncias-para-2024?utm_source. Acesso em 18.out.2025

ONU. **Relatório de Desenvolvimento Humano e Igualdade de Gênero 2024**. Nova York: ONU Mulheres, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/catalogue-publications-2024_1.pdf?utm_source. Acesso em 30.out.2025