

(R)EXISTINDO: A PASSABILIDADE COMO GARANTIA AO PLENO EMPREGO E O PAPEL ESTATAL

Emanoel Lucio da Silva
E-mail: emanoel.lucio18@gmail.com

RESUMO

A presente pesquisa analisa os desafios enfrentados pela população LGBTQIAP+, especialmente pessoas transexuais e travestis, no acesso ao mercado de trabalho formal. Através da abordagem dos conceitos de cisheteronormatividade e passabilidade, o estudo demonstra como a aparência e a adequação aos padrões normativos de gênero impactam diretamente na empregabilidade dessas pessoas. Também se destaca a histórica omissão legislativa quanto à proteção de direitos trabalhistas da comunidade trans, evidenciando a necessidade de políticas públicas inclusivas. A pesquisa busca contribuir para o debate sobre equidade no trabalho e dignidade humana, expondo a urgência de medidas estatais concretas frente à marginalização social.

Palavras-chave: Empregabilidade. Transexualidade. Passabilidade.

1 INTRODUÇÃO

O acesso ao pleno emprego é um direito fundamental, mas que, na prática, ainda se apresenta como desafio significativo para amplas parcelas da população. No caso das pessoas LGBTQIAP+, sobretudo transexuais e travestis, esse desafio é ampliado por barreiras estruturais, culturais e institucionais, que resultam em altos índices de exclusão, subemprego e marginalização.

A empregabilidade, enquanto fator determinante para a dignidade da pessoa humana, é fortemente influenciada por padrões normativos impostos socialmente, entre eles, a *cisheteronormatividade* e o conceito de *passabilidade*.

A presente pesquisa parte do pressuposto de que a desigualdade de acesso ao emprego não atinge a todos da mesma forma. Para além dos entraves comuns enfrentados por grande parte da população, pessoas transgênero e travestis vivenciam obstáculos adicionais derivados da desconformidade com os padrões hegemônicos de gênero e sexualidade. Nesse sentido, o conceito de *passabilidade* — ou seja, a capacidade de uma pessoa trans ser percebida socialmente como pertencente ao gênero com o qual se identifica — torna-se fator determinante para sua aceitação ou rejeição nos espaços de trabalho.

Dessa forma, o estudo propõe-se a investigar como a passabilidade opera como mecanismo de exclusão ou inclusão social no contexto laboral e de que maneira a *cisheteronormatividade* estrutura os critérios de empregabilidade. Ao abordar criticamente a atuação estatal e o papel das omissões legislativas frente à proteção dos direitos da comunidade LGBTQIAP+, pretende-se demonstrar que a ausência de

políticas públicas efetivas contribui para a perpetuação da marginalização de pessoas trans, especialmente no que tange ao acesso ao trabalho digno.

2 OBJETIVO

A presente pesquisa tem como objetivo principal analisar de que forma a passabilidade atua como um fator determinante para o acesso de pessoas transexuais e travestis ao mercado de trabalho formal, refletindo as estruturas cisheteronormativas da sociedade. Busca-se, ainda, evidenciar a responsabilidade do Estado na promoção do pleno emprego e na formulação de políticas públicas que garantam a inclusão e proteção da população LGBTQIAP+, com especial enfoque nas demandas específicas da comunidade trans. O estudo visa fomentar o debate acadêmico e político sobre empregabilidade, equidade de oportunidades e dignidade da pessoa humana, propondo uma reflexão crítica acerca da omissão legislativa e institucional frente à marginalização histórica dessas pessoas.

3 METODOLOGIA

A pesquisa adota abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica interdisciplinar, utilizando obras da área do Direito, Psicologia, Sociologia e estudos de gênero. Foram analisados textos doutrinários, artigos científicos, relatórios de organizações da sociedade civil, entrevistas e pronunciamentos de ativistas e especialistas, bem como decisões judiciais e marcos normativos relevantes. Também foram utilizadas fontes jornalísticas e dados estatísticos disponíveis, com o intuito de contextualizar a situação de exclusão enfrentada pela população trans no mercado de trabalho brasileiro. A análise parte de uma perspectiva crítica, pautada na teoria dos direitos humanos e na noção de justiça social, visando identificar os mecanismos de exclusão institucionalizados e propor caminhos para a efetivação do direito ao trabalho digno.

4 EMPREGABILIDADE LGBT E O QUE É A PASSABILIDADE

O dificultoso acesso ao emprego digno e formal na sociedade, de forma geral, é uma questão de conhecimento público e notório¹. Deste contexto, é plausível a ilação de que a empregabilidade é um fator problemático para qualquer indivíduo, independente de gênero e sexualidade, contudo, pessoas LGBTQIAP+ enfrentam barreiras ainda maiores quando o assunto é acesso ao pleno emprego.

¹ FERRARI, Hamilton. Taxa de desemprego sobe para 6,8% no trimestre encerrado em fevereiro. Poder360, Brasília, 28 mar. 2025. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-economia/taxa-de-desemprego-sobe-para-68-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

A comunidade LGBTQIAP+ sofre de estigmas sociais, tanto que apenas em 2011 fora reconhecido o direito ao casamento de pessoas do mesmo gênero² e apenas em 2018 a transexualidade deixou de ser considerada doença³. Assim, é palpável a vulnerabilidade das pessoas dessa comunidade, não sendo diferente quando o assunto é empregabilidade.

Existem diversas problemáticas quanto a inclusão social de pessoas LGBTQIAP+ como religião, conservadorismo, contudo nesta pesquisa busca-se aprofundar na questão da cisheteronormatividade e da passabilidade.

Para entender o que é *cisgênero*, *transgênero*, heterossexualidade, homossexualidade e demais espectros da sigla LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis/*Transgêneros*/Transexuais, *Queer*, *Intersex*, Assexuais, Pansexuais e demais sexualidades que fogem ao papel *cisheteronormativo*⁴.) é necessário observar as diferenças entre identidade de gênero, sexo biológico e orientação sexual.

Observe-se o enxerto:

A Psicologia define a sexualidade humana como uma combinação de vários elementos: o sexo biológico (o sexo que se tem); as pessoas por quem se sente desejo (orientação sexual); a identidade sexual (quem se acha que é); e o comportamento ou papel sexual. Como os fatos acabam se impondo ao Direito, a rigidez do registro identificatório da sexualidade não pode deixar de curvar-se à pluralidade psicossomática do ser humano.⁵

Assim, a cisheteronormatividade consiste na identificação com o gênero correspondente ao sexo biológico atribuído ao nascer, enquanto transgênero descreve aqueles que não se encaixam nesse sistema, identificando-se além das características biológicas. Quanto à sexualidade, heterossexualidade e homossexualidade se referem à atração romântica e sexual na sociedade, independentemente do gênero. Por exemplo, homens que gostam de homens entendem-se por homossexuais, mesmo que um deles seja transexual, uma vez que gênero se difere de sexualidade.

Já a passabilidade é a, como posto por Leandro Reinaldo da Cunha sobre uma perspectiva trans, qualidade de ostentar aparência e caracteres que permitem que a pessoa transgênero seja reconhecida socialmente como alguém do gênero ao qual se entende pertencente⁶, concluir do porquê pessoas transexuais são mais afetadas por esse fator.

² AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Comissão de Direitos Humanos aprova projeto que assegura em lei o direito à união homoafetiva. Câmara dos Deputados, 21 nov. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1112859-comissao-de-direitos-humanos-aprova-projeto-que-assegura-em-lei-o-direito-a-uniao-homoafetiva/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

³ CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Transexualidade não é transtorno mental, oficializa OMS. CFP, 22 maio 2019. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/transexualidade-nao-e-transtorno-mental-oficializa-oms/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

⁴ Junção das palavras Cisgênero e Heteronormatividade.

⁵ DIAS, Maria Berenice. Homoafetividade e os direitos LGBTI / Maria Berenice Dias. - 6ª. ed. Reformulada - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p.268

⁶ CUNHA, Leandro Reinaldo da. Passabilidade como fator de inclusão e acesso para pessoas transgênero. Migalhas, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-e-sexualidade/392338/passabilidade-como-fator-de-inclusao-e-acesso-para-pessoas-transgenero>. Acesso em: 17 abr. 2025.

As pessoas transexuais e travestis são invisibilizadas historicamente, sendo taxadas como homens que se transvestiam, daí o termo *travesti*. Assim, não eram tratadas como pessoas transexuais, apenas como homens confusos. Partindo para a ressignificação do exposto, travesti é o nome dado para a mulher que, nascida no corpo socialmente entendido como masculino, se entende como mulher *transgênero*, sendo apenas mais uma nomenclatura para mulher transexual.⁷

É possível observar a dificuldade enfrentada pelas travestis, que performam características masculinas, pelo enxerto:

[...]apesar de ter sido associada aos termos “homossexual” e “homem”, considerados negativos para a imagem da travesti, pautada por uma identidade feminina, fica explícito quão importante é “passar” sem ser percebida ou notada.[...]⁸

Em síntese, entende-se que a *cisheteronormatividade* é um sistema social no qual privilegia homens e mulheres cisgêneros, em detrimento de pessoas trans. A influência de tal sistema é a marginalização destas indivíduos e a dificuldade de empregabilidade em função de questões de *passabilidade* e estigmatização

Tais contextos explicam a marginalização e exclusão de pessoas transexuais e travestis em meios sociais trabalhistas, gerando a marginalidade e a exposição aos fatores de risco que ferem as bases da dignidade da pessoa humana. Em verdade, as pessoas trans são *subhumanizadas*, tidas como objeto de prazer e descarte, não encontrando possibilidade de conseguir galgar posições reais em locais de trabalho formais, sendo submetidas ao subemprego e prostituição enquanto forma de sustento pessoal e de suas famílias.

Pesquisas apontam que cerca de 90%⁹ das pessoas transexuais, em algum momento da vida, se submeteram a prostituição como método de garantia de renda.

Durante uma entrevista concedida por Marcia Rocha, advogada e fundadora do projeto TransEmpregos, ao programa Panorama da TV Cultura em 2017, foram abordadas questões relacionadas ao mercado de trabalho para pessoas transgênero. Rocha detalhou os desafios enfrentados por essa comunidade na busca por emprego e ascensão profissional no Brasil. Além disso, ela ressaltou os privilégios que teve ao não se assumir como transexual, destacando o medo de perder empregos e o preconceito como razões frequentes pelas quais muitas pessoas trans optam por não se assumir publicamente.¹⁰

⁷ DIAS, Maria Berenice. Homoafetividade e os direitos LGBTI / Maria Berenice Dias. - 6ª. ed. Reformulada - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p.268 - 269

⁸ PORCINO, Carlos Alberto; COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas; OLIVEIRA, Jeane Freitas de. Representações sociais de universitários sobre a pessoa travesti. Saude soc., São Paulo , v. 27, n. 2, p. 481-494, June 2018 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902018000200481&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 29 Abr. 2025. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902018169303>

⁹ G1 MINAS GERAIS. Cerca de 90% das travestis e transexuais do país sobrevivem da prostituição. G1, 29 jan. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/cerca-de-90-das-travestis-e-transexuais-do-pais-sobrevivem-da-prostituicao.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2025.

¹⁰ PANORAMA | Mercado de trabalho para transgêneros | 09/11/2017. [S. l.: s. n.], 2017. Disponível em: <https://youtu.be/JedwxfgHw8Y>. Acesso em: 29 abr. 2025.

De acordo com Matão et. al. (2013, p.1051), conforme mencionado por Silva e Barbosa, as pessoas transexuais e travestis vivem uma dificuldade extrema na vivência no armário, em comparação aos demais membros da comunidade *LGBTQIAP+*, em face da dificuldade da externalidade e aparência, a estampa da divergência da *cisheteronormatividade* imposta.¹¹

Conforme cita Rondas e Machado, a presidente da Rede Nacional de Pessoas *Trans*, a travesti Liza Minelly põe que: “Também assistimos com frequência à morte moral da travesti, quando negam a ela um emprego para o qual teria todas as qualificações necessárias.”¹²

A ativista transexual, Bruna Benevides, em 2019, aferiu através de dados e estatísticas da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) que cerca de 90% das mulheres transexuais e travestis estão, ou estiveram em algum momento, envolvidas com a prostituição, apesar dos dados, tidos como oficiais, citados em diversas fontes, com o nome de Bruna e da ANTRA, não serem encontrados no site da associação.¹³¹⁴

Assim, com as informações apresentados, é possível aferir que, em que pese a empregabilidade ser um fator dificultoso para grande parte da população, pessoas *LGTQIAP+* sofrem mais com a empregabilidade, sobretudo pessoas transexuais que, por muitas vezes não terem a passabilidade social exigida, são obrigadas a viver de maneira informal, por exemplo como profissionais do sexo (prostituição).

5 PAPEL ESTATAL

O acesso ao pleno emprego é papel estatal, estipulado no artigo 6º da Carta Magna, contudo, é de conhecimento público e notório que nem todos alcançam esse direito. Como já abordado, pessoas *trans* possuem ainda mais dificuldade em conquistar tal direito social.

Mais do que estatísticas, as pessoas transgêneros, transexuais e travestis são pessoas humanas e de direito, como preceituado pela Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 5º. Como posto por Maria Berenice Dias, as pessoas *trans* têm a sexualidade constitucionalmente garantida em respeito à

¹¹ SILVA, Laionel Vieira da; BARBOSA, Bruno Rafael Silva Nogueira. Sobrevivência no armário: dores do silêncio LGBT em uma sociedade de religiosidade heteronormativa. *Estudos de Religião*, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 129–154, set./dez. 2016. Disponível em: <https://www.academia.edu/30540913/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

¹² RONDAS, Lincoln de Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. *Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais*, São João del-Rei, v. 10, ed. 1, p. 195, Janeiro/Junho 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v10n1/16.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

¹³ CORTEZ, Natasha. Bruna Benevides: a sargento *trans* da Marinha luta para voltar a trabalhar. *Universa*, [S. l.], 30 mar. 2018. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/03/30/bruna-benevides-luta-para-que-as-pessoas-trans-sejam-consideradas-pessoas.htm>. Acesso em: 27 abr. 2025.

¹⁴ ALMEIDA, Cecília Barreto de; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: Transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. *Revista Direito FGV: FGV Direito SP*, São Paulo, v. 14, ed. 2, p. 307, Maio/Agosto 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0302.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2025.

dignidade da pessoa humana, igualdade e privacidade, independente da genital, devendo o Estado proteger de sua própria ingerência a *desmarginalização* dessa comunidade.¹⁵

Assim, é possível concluir que há uma omissão legislativa na proteção e garantia de emprego para tal parcela da população. Essa omissão é histórica quanto ao direito de toda a comunidade LGBTQIAP+.

Até o início de junho de 2019, não era crime próprio a prática de *LGBTfobia*¹⁶, todavia a conduta foi criminalizada no dia 13 de junho de 2019, em julgamento histórico pelo Supremo Tribunal Federal (STF), em relação a uma demora legislativa frente ao preconceito sofrido pela classe minoritária LGBTQIAP+.

A criminalização ocorreu através da equiparação da *LGBTfobia* como o crime de racismo e preconceito religioso, através da Lei 7.716 de janeiro de 1989, por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) 26¹⁷, tendo como relator o ministro Celso de Mello, e do Mandado de Injunção (MI) 4733¹⁸, de relatoria do ministro Edson Fachin.

Muitos outros direitos, de esfera pública e privada, são discutidos acerca da comunidade LGBTQIAP+ e, dentre eles, os direitos trabalhistas, sendo as pessoas *trans*, de maneira geral, as mais prejudicadas, dentro deste espectro, com a falta de inserção no mercado de trabalho formal.

A omissão legislativa no Brasil é um fator que deve ser levado em consideração para o entendimento da existência da discussão que a pesquisa aborda. É fato que ocorrem, cotidianamente, omissões no âmbito legislativo para defesas básicas do que preza a equidade do artigo 5º da CRFB/88, uma vez que foi necessária pressão externa, e internacional, para que o Brasil legislasse e criasse a Lei n.º 11.340, de 7 de Agosto de 2006, conhecida por Lei Maria da Penha, e também por ter sido necessário o julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) de número 26, conhecida por criminalizar a *LGBTQIA+fobia* no Brasil.

Montesquieu dividiu os poderes em sua obra “O Espírito das Leis” em “Governo”, onde se comportaria o poder executivo, “Corpo Legislativo”, onde se encontra a parte que cuidaria das leis e “Magistrado – Juiz”, onde se encontra o poder de decisão e de garantir a justiça.¹⁹ Apesar da separação ser clara entre os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, na prática, muitas vezes eles se confundem e são utilizados um como meio para a solução de um problema causado por outro. Na CRFB/88, artigo 103, § 2º explicita isso quando cria a figura da ADO.:

¹⁵ DIAS, Maria Berenice. Homoafetividade e os direitos LGBTI / Maria Berenice Dias. - 6ª. ed. Reformulada - São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014, p.269

¹⁶ *LGBTfobia*: ato ou manifestação de ódio ou rejeição a homossexuais, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais. Disponível em <https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>. Acesso em: 26 abr. 2025.

¹⁷ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão n.º 26. Relator: Ministro Celso de Mello. DJ 13/06/2019; Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>. Acesso em: 28 abr. 2025.

¹⁸ BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Mandado de Injunção n.º 4773. Relator: Ministro Edson Fachin. DJ 13/06/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4239576>. Acesso em: 28 abr. 2025.

¹⁹ MONTESQUIEU, Charles de Secondar, Baron de, 1689-1755. O espírito das leis: as formas de governo, a federação, a divisão dos poderes / Montesquieu; introdução, tradução e notas de Pedro Vieira Mota. – 9. ed. – São Paulo: Saraiva, 2008. p. 53 – 57.

Art. 103. Podem propor a ação direta de inconstitucionalidade e a ação declaratória de constitucionalidade:

§ 2º Declarada a inconstitucionalidade por omissão de medida para tornar efetiva norma constitucional, será dada ciência ao Poder competente para a adoção das providências necessárias e, em se tratando de órgão administrativo, para fazê-lo em trinta dias.²⁰

A Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO) é um instrumento legal utilizado para garantir a efetivação de normas constitucionais que foram negligenciadas por algum dos Poderes. Como destacado pelo renomado professor Alexandre de Moraes em sua obra *Direito Constitucional*:

O objetivo pretendido pelo legislador constituinte de 1988, com a previsão da ação direta de inconstitucionalidade por omissão, foi conceder plena eficácia às normas constitucionais, que dependessem de complementação infraconstitucional. Assim, tem cabimento a presente ação, quando o poder público se abstém de um *dever* que a Constituição lhe atribuiu.²¹

Sobre as injustiças relacionadas a “transfobia”, é nítida a falta de aceitação do legislativo em defender essa população, tanto que no julgamento da ADO 26²² foi julgada a inclusão do crime de “transfobia” à Lei 7.716/89, lei esta conhecida como a “Lei do Racismo”, em razão da omissão legislativa em garantir a equidade e segurança para essa comunidade.

A Interposição de uma ADO deve ser exceção, pois é uma ferramenta utilizada de forma coercitiva por um dos Poderes para que os outros tomem ciência do problema e aja. Em virtude dessa excepcionalidade e levando-se em consideração a massa estratosférica de processos levados ao judiciário, fato este gerador da morosidade processual, é palpável aferir que levar esse problema para o judiciário geraria mais mora e danos às pessoas que sofrem com este problema.

O Poder Legislativo tem a competência para resolução desse problema que fere a Constituição Federal em seu artigo 1º, III no que tange da dignidade da pessoa humana, artigo 5º, caput no que concerne ao direito de igualdade, bem como o artigo 6º sobre os direitos sociais básicos para uma vida digna e justa. Alguns políticos já tentaram resolver esse problema, como o vereador Renato Cinco, que representava o Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) em 2015.

Renato em seu Projeto de Lei Nº 1297/2015²³ pleiteava incentivo fiscal de abatimento no Imposto Sobre Serviços – ISS para empresas que empregasse pessoas T em seus quadros de funcionários de forma

²⁰ BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em 26 de abr. de 2020. Acesso em: 29 abr. 2025.

²¹ MORAES, Alexandre de. *Direito constitucional*/ Alexandre de Moraes. – 36. ed. – São Paulo: Atlas, 2020. p. 840.

²² BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade por omissão nº 26/DF – Distrito Federal. Relator: Ministro Celso de Mello. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15344606459&ext=.pdf>. Acesso em: 09 de nov. 2025.

²³ RIO DE JANEIRO. Projeto de Lei nº 1297/2015, de 21 de maio de 2015. INSTITUI INCENTIVO FISCAL PARA A CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS TRAVESTIS, TRANSEXUAIS OU TRANSGÊNEROS. Rio de Janeiro, 21 maio 2015. Disponível em:

efetiva. Todavia ações como essa tem caráter local, enquanto a marginalização ocorre em nível federal, possivelmente global. Proposta de incentivos se dariam na forma disposta nos artigos:

Art. 1º Fica instituído, no âmbito do Município do Rio de Janeiro, incentivo fiscal para a contratação de profissionais travestis, transexuais ou transgêneros, respeitando suas identidades de gênero.

Art. 2º Para terem direito ao abatimento no recolhimento do Imposto sobre Serviços - ISS, as pessoas jurídicas contribuintes deverão comprovar a contratação permanente, em relação ao quadro total de empregados, do percentual mínimo de:

I - cinco por cento de profissionais travestis, transexuais ou transgêneros para abatimento de vinte por cento no Imposto sobre Serviços - ISS;

II - dez por cento de profissionais travestis, transexuais ou transgêneros para abatimento de quarenta por cento no Imposto sobre Serviços - ISS.

A menor tributação de um imposto é um fator relevante, todavia não é coercitivo para a contratação dessas pessoas, como a coerção que é feita na Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991²⁴, conhecida como Lei de Cotas. Nesta lei tratam-se diversos assuntos, dentre eles o da inserção da Pessoa com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, conferindo vagas nas empresas para as PCD's da seguinte forma:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....2%;

II - de 201 a 500.....3%;

III - de 501 a 1.000.....4%;

IV - de 1.001 em diante.5%.

O caráter obrigatório traz uma intervenção do Estado maior no problema, com o afincado de resolver e de dar dignidade para as pessoas com deficiência, sendo ressocializadas e com capacidade de viver uma vida com, pelo menos, o mínimo necessário para sua subsistência. A coerção é um artifício mais drástico, todavia com os índices de empregabilidade transexual tão baixo, mostra-se uma ferramenta necessária para o estancamento desse problema e para a manutenção do Estado.

No decorrer da presente pesquisa, o deputado Fábio Felix elaborou o Projeto de Lei (PL) 960/2020 que visa proporcionar acesso das pessoas transexuais e travestis, reforçando a tese da carência de empregabilidade dessa comunidade, visando a inserção dessas pessoas nas instituições governamentais, com uma política de cotas, garantindo 5% (cinco por cento) dos cargos destinados às travestis e transexuais de todos os gêneros. O PL conta com a seguinte disposição:

<https://mail.camara.rj.gov.br/APL/Legislativos/scpro1720.nsf/249cb321f17965260325775900523a42/832580830061f31883257e4c005fd969?OpenDocument&Start=1.1.1&Count=80&Collapse=1.1.1>. Acesso em: 29 nov. 2025.

²⁴ BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

Art. 1º As empresas que gozam de incentivos fiscais ou que mantenham contrato ou convênio com o Poder Público do Distrito Federal deverão contratar pessoas autodeclaradas travestis e transexuais na proporção de, no mínimo, 5% (cinco por cento) do total de seus empregados.²⁵

Nesse projeto, é possível notar uma ideia coercitiva, mais realista para resolução do problema em curto prazo, visando a inserção em empresas públicas ou que do governo se beneficiem. Apesar de ser um projeto bem construído nesse aspecto, carece de considerar a iniciativa privada, empresas multinacionais com mais de quinhentos funcionários, que não se vinculem ao governo.

O Estado tem a capacidade e autonomia para intervir nessas empresas, como no caso da Lei de Cotas em referência aos *PCD's*, bem como possui a autonomia para atuação na seara jurídica. Fato é, o problema resta nítido e a falta de políticas públicas e ações estatais acaba por perpetuar o preconceito e afrontar a CRFB.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante da análise profunda das infrações constitucionais relacionadas ao direito ao pleno emprego e à estigmatização de pessoas trans, torna-se evidente a urgência de ações concretas para enfrentar essas injustiças. A marginalização e exclusão enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho refletem não apenas uma violação de seus direitos fundamentais, mas também um desafio para a sociedade como um todo. Essa realidade não apenas compromete a dignidade desses indivíduos, mas também mina os princípios de equidade e justiça social consagrados na Constituição Federal.

Uma solução viável para abordar essa questão é a implementação de políticas públicas e medidas legislativas que promovam a inclusão e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para pessoas trans. Isso poderia incluir a criação de programas de capacitação profissional específicos, incentivos fiscais para empresas que promovam a diversidade e a implementação de cotas de emprego para pessoas trans. Além disso, é fundamental investir em campanhas de conscientização e combate à discriminação no ambiente de trabalho, visando a mudança de mentalidades e a promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva.

Ainda que a solução acima apresentada seja um fator a diminuir o preconceito e minimizar os problemas sociais, a postura atual do poder legislativo não pode ser rechaçada, motivo pelo qual a ADO mostra-se também uma solução plausível, de forma excepcional.

²⁵ FELIX, Fábio. Projeto de Lei nº 960/20, de 19 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, aprendizagem profissional ou estágio para travestis, mulheres e homens transexuais nas empresas privadas que recebem incentivos fiscais do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, 19 fev. 2020. Disponível em: <https://fabiofelix.com.br/category/projetos-de-lei/>. Acesso em: 29 abr. 2025

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA CÂMARA DE NOTÍCIAS. Comissão de Direitos Humanos aprova projeto que assegura em lei o direito à união homoafetiva. Câmara dos Deputados, Brasília, 21 nov. 2024. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/1112859-comissao-de-direitos-humanos-aprova-projeto-que-assegura-em-lei-o-direito-a-uniao-homoafetiva/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

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. 302-331, maio/ago. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rdgv/v14n2/1808-2432-rdgv-14-02-0302.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2025.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 29 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 25 nov. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão nº 26. Relator: Ministro Celso de Mello, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4515053>. Acesso em: 28 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Mandado de Injunção nº 4.773. Relator: Ministro Edson Fachin, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4239576>. Acesso em: 28 abr. 2025.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Transexualidade não é transtorno mental, oficializa OMS. CFP, Brasília, 22 maio 2019. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/transexualidade-nao-e-transtorno-mental-oficializa-oms/>. Acesso em: 17 abr. 2025.

CORTEZ, Natasha. Bruna Benevides: a sargento trans da Marinha luta para voltar a trabalhar. Universa, [S.l.], 30 mar. 2018. Disponível em: <https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2018/03/30/bruna-benevides-luta-para-que-as-pessoas-trans-sejam-consideradas-pessoas.htm>. Acesso em: 27 abr. 2025.

CUNHA, Leandro Reinaldo da. Passabilidade como fator de inclusão e acesso para pessoas transgênero. Migalhas, 24 ago. 2023. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-e-sexualidade/392338/passabilidade-como-fator-de-inclusao-e-acesso-para-pessoas-transgenero>. Acesso em: 17 abr. 2025.

DIAS, Maria Berenice. Homoafetividade e os direitos LGBTI. 6. ed. reformulada. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

FELIX, Fábio. Projeto de Lei nº 960/2020. Dispõe sobre a reserva de vagas de emprego, aprendizagem profissional ou estágio para travestis, mulheres e homens transexuais nas empresas privadas que recebem incentivos fiscais do Distrito Federal. Brasília, 19 fev. 2020. Disponível em: <https://fabiofelix.com.br/category/projetos-de-lei/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

FERRARI, Hamilton. Taxa de desemprego sobe para 6,8% no trimestre encerrado em fevereiro. Poder360, Brasília, 28 mar. 2025. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/poder-economia/taxa-de-desemprego-sobe-para-68-no-trimestre-encerrado-em-fevereiro/>. Acesso em: 29 abr. 2025.

G1 MINAS GERAIS. Cerca de 90% das travestis e transexuais do país sobrevivem da prostituição. G1, 29 jan. 2018. Disponível em: <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/cerca-de-90-das-travestis-e-transexuais-do-pais-sobrevivem-da-prostituicao.ghtml>. Acesso em: 17 abr. 2025.

LGBTFOBIA: ato ou manifestação de ódio ou rejeição a homossexuais, lésbicas, bissexuais, travestis e transexuais. Politize!, [S.l.], [2025]. Disponível em: <https://www.politize.com.br/lgbtfobia-brasil-fatos-numeros-polemicas/>. Acesso em: 26 abr. 2025.

MONTESQUIEU, Charles de Secondat, Baron de. O espírito das leis: as formas de governo, a federação, a divisão dos poderes. Tradução, introdução e notas de Pedro Vieira Mota. 9. ed. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 53-57.

MORAES, Alexandre de. Direito constitucional. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020. p. 840.

PANORAMA. Mercado de trabalho para transgêneros. [S.l.: s.n.], 9 nov. 2017. Disponível em: <https://youtu.be/JedwxfgHw8Y>. Acesso em: 29 abr. 2025.

PORCINO, Carlos Alberto; COELHO, Maria Thereza Ávila Dantas; OLIVEIRA, Jeane Freitas de. Representações sociais de universitários sobre a pessoa travesti. Saúde e Sociedade, São Paulo, v. 27, n. 2, p. 481-494, jun. 2018. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902018000200481&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 29 abr. 2025. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902018169303>.

RIO DE JANEIRO. Projeto de Lei nº 1.297/2015. Institui incentivo fiscal para a contratação de profissionais travestis, transexuais ou transgêneros. Rio de Janeiro, 21 maio 2015. Disponível em: <https://mail.camara.rj.gov.br/APL/Legislativos/scpro1720.nsf/249cb321f17965260325775900523a42/832580830061f31883257e4c005fd969?OpenDocument&Start=1.1.1&Count=80&Collapse=1.1.1>. Acesso em: 29 nov. 2025.

RONDAS, Lincoln de Oliveira; MACHADO, Lucília Regina de Souza. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. Revista Pesquisas e Práticas Psicossociais, São João del-Rei, v. 10, n. 1, p. 195-209, jan./jun. 2015. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v10n1/16.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2025.

SILVA, Laionel Vieira da; BARBOSA, Bruno Rafael Silva Nogueira. Sobrevivência no armário: dores do silêncio LGBT em uma sociedade de religiosidade heteronormativa. Estudos de Religião, São Paulo, v. 30, n. 3, p. 129-154, set./dez. 2016. Disponível em: <https://www.academia.edu/30540913/>. Acesso em: 29 abr. 2025.