

# INCLUSÃO & TRANSFORMAÇÃO



**NUCI**  
Núcleo da Cidadania

**MPMS**  
Ministério Público  
MATO GROSSO DO SUL

**SubsLGBTQIA+**  
Subsecretaria de  
Políticas Públicas para a  
População LGBTQIA+

**SEC**  
Secretaria de  
Estado da  
Cidadania



**GOVERNO DE**  
**Mato**  
**Grosso**  
**do Sul**

# SUMÁRIO

- 1 Apresentação**
  - 1.1. Objetivo da cartilha e público-alvo
- 2 Entendendo a Diversidade**
  - 2.1. Quem são as pessoas LGBTQIAPN+?
  - 2.2. O que significa ser uma pessoa trans?
  - 2.3. Nome social e respeito à identidade de gênero
- 3 O Cenário Atual no Brasil**
  - 3.1. Violência e discriminação
  - 3.2. Desemprego e exclusão
- 4 A Importância da Inclusão no Ambiente Corporativo**
  - 4.1. Por que contratar pessoas LGBTQIAPN+?
  - 4.2. Casos de sucesso
- 5 Boas Práticas para Inclusão de Pessoas Trans no Trabalho**
  - 5.1. Políticas de não discriminação
  - 5.2. Treinamento de conscientização
  - 5.3. Nome social e espaços inclusivos
- 6 Como Aumentar a Empregabilidade de Pessoas Trans**
  - 6.1. Programas de formação e qualificação
  - 6.2. Mentorias e apoio profissional
- 7 Passos Práticos para a Inclusão**
  - 7.1. Como adaptar processos seletivos para a diversidade
  - 7.2. Criação de ambientes inclusivos
- 8 Ferramentas e Recursos para Contratantes**
  - 8.1. Redes de apoio e parcerias
  - 8.2. Cursos e programas de qualificação
- 9 Direitos e Legislação**
  - 9.1. Direitos das pessoas trans no Brasil
  - 9.2. Criminalização da LGBTfobia
  - 9.3. Canais de denúncia
- 10 Estudos de Caso**
  - 10.1. Exemplos de inclusão corporativa
- 11 Conclusão**
- 12 Órgãos de Apoio**
- 13 Referências**



## ELABORAÇÃO

Danilva Ferreira Santos – Analista/Serviço Social

Gabriel Travasso Araújo

Luís Felipe Aguilera Cardoso

# 1 APRESENTAÇÃO

O Brasil, um país reconhecido por sua diversidade cultural, ainda enfrenta desafios significativos em relação à inclusão da população LGBTQIAPN+, especialmente das pessoas trans. Com uma expectativa de vida de apenas 35 anos, muitas vezes reduzida por violência e marginalização, pessoas trans enfrentam discriminação desde a infância até a vida adulta. Diante deste cenário, a **Cartilha Inclusão e Transformação** foi desenvolvida para servir como um guia prático e informativo para contratantes e gestores interessados em promover a diversidade e a inclusão em suas organizações.

## 1.1. Objetivo e público-alvo

- **Objetivo da cartilha:** Apresentar práticas inclusivas que promovam a contratação de pessoas LGBTQIAPN+, especialmente pessoas trans, visando reduzir a exclusão social e o desemprego dessa população.
- **Público-alvo:** sociedade em geral, sobretudo contratantes, gestores de RH, líderes de empresas e recrutadores.

# 2 ENTENDENDO A DIVERSIDADE

## 2.1. Quem são as pessoas LGBTQIAPN+?

LGBTQIAPN+ é uma sigla que abrange uma ampla gama de identidades de gênero, orientações sexuais e grupos marginalizados. Isso inclui lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, *queers*, intersexuais, assexuais, pansexuais, neutros e outras identidades que desafiam as normas tradicionais de gênero e sexualidade. Compreender essa diversidade é crucial para a criação de ambientes inclusivos e acolhedores, onde todas as pessoas possam prosperar.

## 2.2. O que significa ser uma pessoa trans?

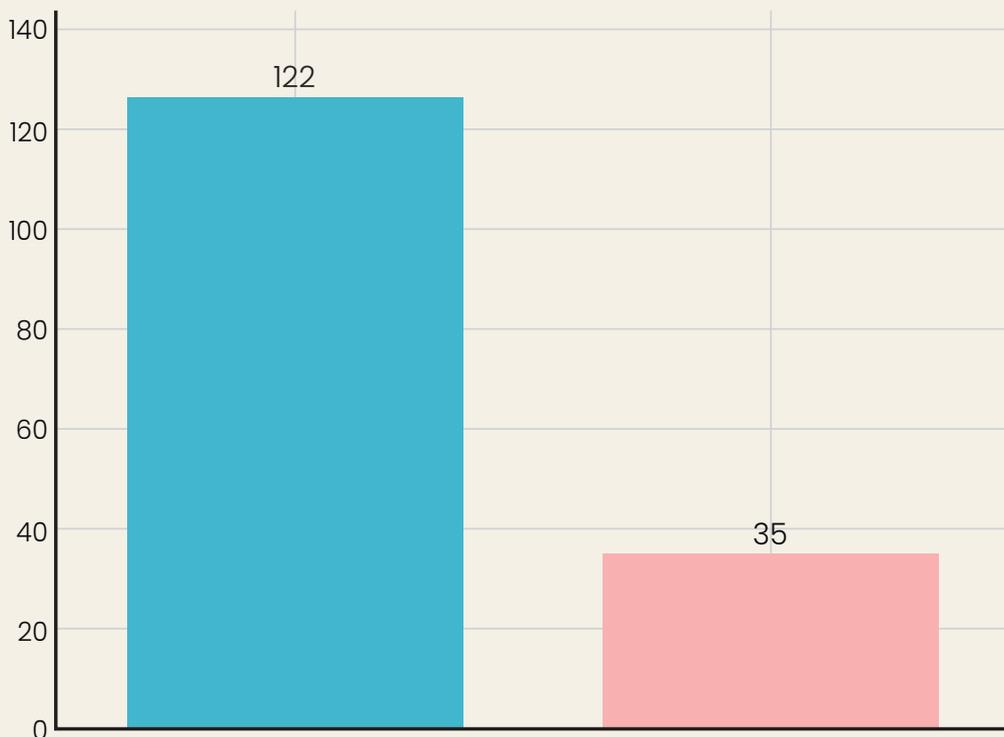
Uma pessoa transgênero é alguém cuja identidade de gênero não corresponde ao sexo designado ao nascer. Isso inclui homens trans (designados como mulheres ao nascer), mulheres trans (designadas como homens ao nascer) e pessoas não binárias (que não se identificam exclusivamente como homem ou mulher). A identidade de gênero é uma experiência interna e profundamente pessoal que pode ou não envolver a transição médica, como terapia hormonal ou cirurgias.

## 2.3. Nome social e respeito à identidade de gênero

Desde 2016, o uso do nome social é um direito garantido no Brasil, permitindo que pessoas trans sejam tratadas pelo nome com o qual se identificam, mesmo que esse nome ainda não esteja registrado em seus documentos oficiais. O respeito ao nome social no ambiente de trabalho é fundamental para a inclusão, pois assim se reconhece e se valida a identidade de gênero da pessoa. As empresas devem garantir que todos os funcionários conheçam e respeitem o nome social dos colegas trans, criando um ambiente de trabalho onde todos se sintam valorizados e respeitados.

# 3 O CENÁRIO ATUAL NO BRASIL

Dados sobre a população trans no Brasil



## INDICADORES

- Número de assassinatos em 2024 (ANTRA, 2025)
- Expectativa de vida (em anos) média das pessoas trans (ANTRA, 2025)

### Violência contra a população trans no Brasil:

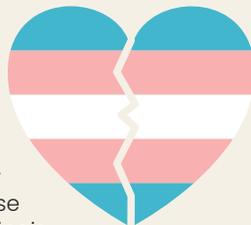
- O Brasil lidera o *ranking* mundial de assassinatos de pessoas trans.
- Em 2024, 122 pessoas trans foram assassinadas no Brasil, representando uma média de uma pessoa trans assassinada a cada três dias por crime de ódio (transfobia).
- Expectativa de vida média de pessoas trans no Brasil é de 35 anos.

### 3.1. Violência e discriminação

O Brasil tem o triste título de ser o país com o maior número de assassinatos de pessoas trans no mundo. Em 2024, foram registrados 122 assassinatos de pessoas trans no mundo [ANTRA; Benevides, 2025]. Essa violência não se restringe às ruas; ela permeia os ambientes familiar, escolar e de trabalho. Muitas vezes, pessoas trans enfrentam rejeição e discriminação dentro de suas próprias famílias, o que as força a abandonar seus lares e escolas, resultando em baixa escolaridade e dificuldades para acessar o mercado de trabalho.

### 3.2. Desemprego e exclusão

A taxa de desemprego entre pessoas trans no Brasil é alarmante, com cerca de 90% da população trans fora do mercado de trabalho formal. Isso se deve em grande parte à discriminação nos processos seletivos. Mesmo as pessoas trans que possuem níveis avançados de educação enfrentam barreiras significativas ao tentar entrar no mercado de trabalho. A discriminação com base na identidade de gênero continua sendo uma das principais barreiras para a inclusão dessa população.



---

## 4 A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO NO AMBIENTE CORPORATIVO

### 4.1. Por que contratar pessoas LGBTQIAPN+?

Além de ser responsabilidade social, a diversidade e a inclusão oferecem benefícios tangíveis para as empresas. Estudos mostram que empresas com equipes diversas e inclusivas são mais inovadoras e têm um desempenho financeiro superior. A inclusão de pessoas LGBTQIAPN+, especialmente pessoas trans, pode ajudar as empresas a se destacarem em um mercado competitivo, atraindo talentos e fortalecendo a cultura organizacional e melhorando a satisfação dos colaboradores.

Além disso, as empresas que promovem a inclusão são vistas de forma mais positiva por clientes e parceiros, o que pode melhorar sua reputação e abrir novas oportunidades de negócios. A diversidade de experiências e perspectivas trazida por pessoas LGBTQIAPN+ também contribui para um ambiente de trabalho mais inclusivo e dinâmico, onde todos se sentem encorajados a contribuir com suas ideias e habilidades.

### 4.2. Casos de sucesso

Várias empresas no Brasil já adotaram práticas inclusivas com sucesso, servindo como exemplo para outras organizações. A **Ambev** se destaca por auxiliar na facilitação da retificação de nome social e promove a inclusão de funcionários trans por meio de mentorias e capacitação [EXAME, 2023].

Outro exemplo é o **Carrefour**, que contratou e capacitou mais de 160 pessoas trans em todo o Brasil, oferecendo apoio jurídico, psicológico e médico. A **Alpargatas**, com o programa **Alpa Transforma**, também se comprometeu a formar e empregar pessoas trans em suas unidades de produção, demonstrando que a inclusão pode ser implementada em diferentes setores [EXAME, 2023].

# 5 BOAS PRÁTICAS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS TRANS NO TRABALHO

## 5.1. Políticas de não discriminação

Para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo, é essencial que as empresas implementem políticas claras de **não discriminação**. Essas políticas devem combater todas as formas de discriminação, incluindo aquelas baseadas em identidade de gênero e orientação sexual.

As empresas devem garantir que essas políticas sejam amplamente divulgadas e compreendidas por todos os funcionários. Além disso, é importante que essas políticas sejam aplicadas rigorosamente, com sanções apropriadas para qualquer violação. Isso não só protege as pessoas trans, mas também envia uma mensagem clara de que a empresa valoriza e respeita a diversidade.

## 5.2. Treinamento de conscientização

Treinamentos regulares são fundamentais para educar gestores e funcionários sobre questões relacionadas à identidade de gênero e inclusão de pessoas trans. Esses treinamentos devem abordar tópicos como:

- **Compreensão da diversidade de gênero:** Explicar as diferenças entre identidade de gênero, expressão de gênero e orientação sexual.
- **Uso do nome social e demais formas de comunicação inclusiva:** Ensinar a importância de respeitar o nome social e, se for o caso, havendo consenso entre os falantes no que diz respeito ao registro oral da língua, linguagem neutra e pronomes adotados pelas pessoas trans.
- **Como lidar com a discriminação e o preconceito:** Equipar os funcionários com as ferramentas necessárias para reconhecer e enfrentar atitudes transfóbicas no ambiente de trabalho.

Esses treinamentos não apenas promovem a empatia e reduzem o preconceito, mas também contribuem para a criação de um ambiente onde todos os funcionários se sintam seguros e respeitados.

## 5.3. Nome social e espaços inclusivos

Respeitar o nome social e garantir o uso de banheiros e vestiários que correspondam à identidade de gênero das pessoas trans são práticas básicas que devem ser adotadas por todas as empresas. Esses pequenos gestos têm um grande impacto na sensação de pertencimento e respeito no ambiente de trabalho.

Além disso, as empresas devem garantir que todos os documentos e comunicações internas utilizem o nome social das pessoas trans, e não o nome registrado em documentos oficiais. Isso ajuda a evitar situações constrangedoras e garante que todos os funcionários sejam tratados com dignidade e respeito.

---

# 6 COMO AUMENTAR A EMPREGABILIDADE DE PESSOAS TRANS

## 6.1. Programas de formação e qualificação

Uma das principais barreiras para a inserção de pessoas trans no mercado

de trabalho é a falta de qualificação profissional, muitas vezes resultante da evasão escolar causada por discriminação e *bullying*. Empresas podem ajudar a superar essa barreira oferecendo **programas de formação e qualificação** voltados especificamente para pessoas trans.

Programas como o **TFORMA**, da Ambev, e o **Alpa Transforma**, da Alpargatas, são exemplos de iniciativas que oferecem treinamento em habilidades específicas, mentoria e suporte contínuo para pessoas trans. Esses programas não só ajudam a qualificar a mão de obra, mas também criam uma rede de apoio que pode ser crucial para o sucesso profissional dessas pessoas [EXAME, 2023].

## 6.2. Mentorias e apoio profissional

Mentorias são uma ferramenta poderosa para ajudar pessoas trans a desenvolver suas carreiras. Empresas podem criar **programas de mentoria** internos, em que funcionários mais experientes orientam e apoiam pessoas trans em suas jornadas profissionais. Essas mentorias podem fornecer orientação sobre como navegar no ambiente corporativo, desenvolver habilidades de liderança e superar desafios específicos relacionados à identidade de gênero.

Além disso, é importante que as empresas ofereçam **apoio profissional** contínuo, incluindo aconselhamento de carreira, suporte psicológico e oportunidades de desenvolvimento profissional. Isso não só ajuda as pessoas trans a se integrarem ao ambiente de trabalho, mas também contribui para sua retenção e crescimento dentro da empresa [EXAME, 2023].

---

# 7 PASSOS PRÁTICOS PARA A INCLUSÃO

## 7.1. Como adaptar processos seletivos para a diversidade

Para garantir que os processos seletivos sejam inclusivos, as empresas devem revisar suas práticas de recrutamento e seleção. Isso inclui:

- **Eliminação de perguntas discriminatórias:** Evitar perguntas sobre identidade de gênero ou orientação sexual.
- **Uso de linguagem inclusiva:** O uso de linguagem neutra não é oficialmente regulamentado na língua portuguesa, mas é uma forma possível na fala, caso haja consenso entre os falantes, assegurando-se o respeito mútuo, não devendo, porém, ser utilizada no registro formal escrito, dada a ausência de regulamentação.
- **Parceria com plataformas de inclusão:** Utilizar plataformas como a TransEmpregos para divulgar vagas e atrair candidatos trans. Essas plataformas são especializadas em conectar pessoas trans com oportunidades de trabalho em empresas comprometidas com a diversidade.

## 7.2. Criação de ambientes inclusivos

Além de adaptar os processos seletivos, as empresas precisam trabalhar para criar ambientes de trabalho inclusivos. Isso pode incluir:

- **Promover eventos internos** que celebrem a diversidade, como palestras, *workshops* e dias de conscientização sobre a identidade de gênero.
- **Adotar uma comunicação inclusiva**, tanto verbal quanto escrita, garantindo que todas as interações respeitem a diversidade dos funcionários.
- **Disponibilizar recursos de apoio**, como grupos de afinidade LGBTQIAPN+ dentro da empresa, em que funcionários possam compartilhar experiências e apoiar uns aos outros.

# 8 FERRAMENTAS E RECURSOS PARA CONTRATANTES

## 8.1. Redes de apoio e parcerias

Empresas podem se beneficiar de parcerias com **organizações e redes de apoio** que oferecem recursos e orientação para promover a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho. A **TransEmpregos**, por exemplo, é uma plataforma que conecta empresas inclusivas com candidatos trans. Além disso, ONGs como a **Aliança Nacional LGBTI+** oferecem consultoria para empresas que desejam implementar políticas de diversidade e inclusão [EXAME, 2023].

Essas parcerias podem incluir desde a divulgação de vagas até a realização de treinamentos e *workshops* para funcionários. Ao se aliar a essas organizações, as empresas demonstram seu compromisso com a diversidade e têm acesso a uma rede de apoio que pode ajudar a superar desafios relacionados à inclusão [EXAME, 2023].

## 8.2. Cursos e programas de qualificação

Há diversas instituições que oferecem **cursos e programas de qualificação** voltados para pessoas trans, como o **SENAC** e o **PRONATEC**. Esses cursos são gratuitos ou subsidiados e ajudam a capacitar pessoas trans para o mercado de trabalho. Empresas podem promover essas oportunidades internamente, incentivando seus funcionários a participar e a se qualificar. Além disso, podem oferecer bolsas de estudo ou parcerias com essas instituições para promover a educação e qualificação de pessoas trans.

---

# 9 DIREITOS E LEGISLAÇÃO

## 9.1. Direitos das pessoas trans no Brasil

No Brasil, pessoas trans têm o direito de alterar seu nome e gênero no registro civil sem a necessidade de cirurgia (visto que identidade de gênero é algo pessoal e não baseado em parâmetros cisgêneros) desde 2018. Esse direito é crucial para garantir que a identidade de gênero das pessoas trans seja respeitada em todos os aspectos de sua vida, incluindo o ambiente de trabalho. Além disso, o uso do nome social é garantido por lei desde 2016, permitindo que pessoas trans sejam tratadas de acordo com sua identidade de gênero em todas as interações, tanto em instituições públicas quanto privadas.

## 9.2. Criminalização da LGBTfobia

Em 2019, o **Supremo Tribunal Federal (STF)** decidiu que atos de LGBTfobia, incluindo transfobia, devem ser equiparados ao crime de **racismo**. Isso significa que qualquer forma de discriminação ou violência contra pessoas LGBTQIAPN+ é considerada crime, e os responsáveis podem ser punidos de acordo com a lei. Essa decisão é um marco importante na proteção dos direitos da população LGBTQIAPN+ no Brasil e fortalece as garantias legais contra discriminação no ambiente de trabalho.

### 9.3. Canais de denúncia

Pessoas LGBTQIAPN+ que enfrentam discriminação ou violência podem recorrer a vários canais de denúncia. O **Disque 100** é um canal nacional que recebe denúncias de violações de direitos humanos, incluindo LGBTfobia. Além disso, a **Ouidoria Nacional dos Direitos Humanos** e o **Ministério Público** são outras opções para denunciar discriminação e violência. Empresas devem garantir que seus funcionários conheçam esses canais e saibam como utilizá-los caso precisem.

## 10 ESTUDOS DE CASO

### 10.1. Exemplos de inclusão corporativa

Empresas brasileiras como **Ambev**, **Carrefour** e **Alpargatas** têm se destacado por suas práticas de inclusão de pessoas trans. A Ambev, por exemplo, implementou o programa **Me Chame pelo Meu Nome**, que facilita a retificação de documentos para funcionários trans e promove mentorias para apoiar seu desenvolvimento profissional [EXAME, 2023].

Esses exemplos mostram como a inclusão de pessoas trans pode trazer benefícios tanto para as empresas quanto para os funcionários, criando um ambiente de trabalho mais justo e inovador.



# 11 CONCLUSÃO

Promover a empregabilidade de pessoas LGBTQIAPN+, com foco em pessoas trans, é uma responsabilidade que todas as empresas devem assumir. A cartilha Inclusão e Transformação oferece ferramentas e estratégias práticas para ajudar contratantes a criar ambientes de trabalho inclusivos, respeitosos e diversificados.

A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal não é apenas uma questão de justiça social, mas também uma escolha estratégica que pode beneficiar as empresas em termos de inovação, reputação e engajamento dos funcionários. Ao adotar as práticas sugeridas nesta cartilha, as empresas contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa, onde todos têm a oportunidade de prosperar.

O preconceito contra pessoas trans é, em grande parte, um produto de construções sociais e culturais. Nas sociedades ocidentais, especialmente no Brasil, a normatividade cis-heteronormativa tem prevalecido, impondo rígidos padrões de gênero que não correspondem à realidade diversa da identidade humana. Esses padrões geram discriminação e exclusão, afetando diretamente a vida e a dignidade das pessoas trans. O preconceito não nasce com as pessoas, mas é ensinado e reforçado por práticas culturais, sociais e institucionais que perpetuam a exclusão de qualquer identidade que não se alinhe à visão tradicional de gênero.

O reconhecimento de pessoas trans como seres humanos plenos e dignos de respeito deve ser um compromisso de toda sociedade, mas esse processo requer a desconstrução de preconceitos enraizados. Esse preconceito é alimentado por narrativas que associam a diversidade de gênero a algo anormal ou desviado, em vez de reconhecer a riqueza e a validade de todas as expressões de identidade. O papel das empresas, então, é crucial para reverter essa situação, criando espaços onde a diversidade seja celebrada e onde as pessoas trans possam viver e trabalhar sem medo de discriminação ou violência.

A mudança é possível, e, ao promovermos a inclusão e respeito no ambiente de trabalho, estamos contribuindo para a construção de uma cultura mais acolhedora e equitativa.

A inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal é, portanto, mais do que uma questão de direitos humanos; é um passo necessário para a construção de uma sociedade que reconheça e valorize todas as suas formas de diversidade. Ao adotar as práticas sugeridas nesta cartilha, as empresas não estão apenas criando ambientes de trabalho mais justos, mas também contribuindo para a mudança de uma cultura que historicamente marginalizou aqueles que não se encaixam em suas normas rígidas.



# 12 ÓRGÃOS DE APOIO

## Subsecretaria de Políticas Públicas LGBTQIA+ e Centro Estadual de Cidadania LGBTQIA+

Avenida Ceará, nº 984, Vila Antonio Vendas, Campo Grande - MS, CEP: 79003-010.

Email: [lgbtqia@sec.ms.gov.br](mailto:lgbtqia@sec.ms.gov.br)

Telefone: (67) 3323-7227

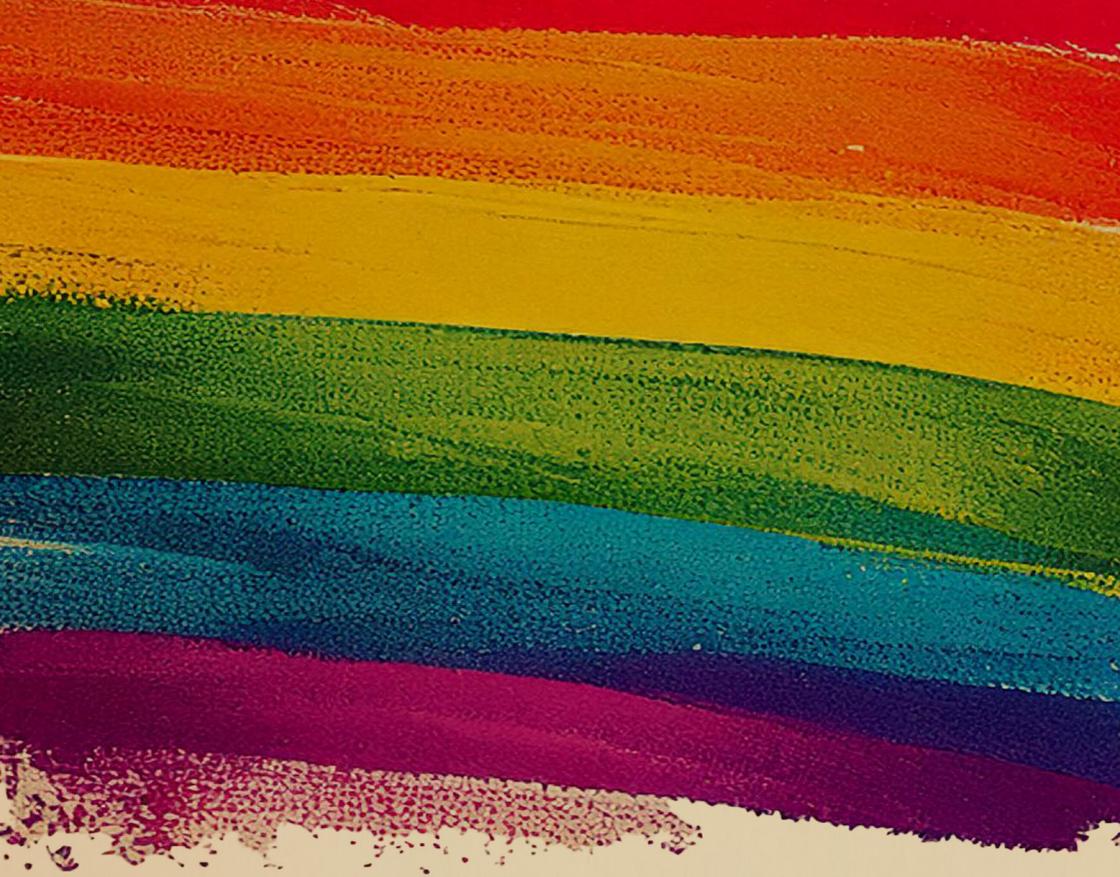
---

# 13 REFERÊNCIAS

ANTRA; BENEVIDES, B. G. **Dossiê:** assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2024. Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA, 2025. Disponível em: <https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2025/01/dossie-antra-2025.pdf>. Acesso em 26 mar. 2025.

EXAME; FILIPPE, M. **Visibilidade Trans:** conheça iniciativas de empresas para a contratação e retenção de pessoas trans. São Paulo: Exame, 2025. Disponível em: <https://exame.com/esg/dia-da-visibilidade-trans-empresas-acoes-contratacao-pessoas-trans/amp/>. Acesso em 2 abr. 2025.





**NUCI**  
Núcleo da Cidadania

**MPMS**  
Ministério Público  
MATO GROSSO DO SUL

**SubsLGBTQIA+**  
Subsecretaria de  
Políticas Públicas para a  
População LGBTQIA+

**SEC**  
Secretaria de  
Estado da  
Cidadania



GOVERNO DE  
**Mato  
Grosso  
do Sul**