



# CÂMARA MUNICIPAL DE SÃO PAULO

Secretaria Geral Parlamentar  
Secretaria de Documentação  
Equipe de Documentação do Legislativo

## JUSTIFICATIVA – PL 0062/2026

Esta proposta de Lei garante às pessoas trans e travestis ações afirmativas em contratos e parcerias realizados pela Administração Municipal com empresas ou organizações da sociedade civil, que tenham por objeto serviços públicos de prestação continuada na cidade de São Paulo. Com essa iniciativa, objetiva-se utilizar o poder de contratação do Estado para promover a empregabilidade e a inclusão social da população trans como forma de romper o ciclo de ocupações de baixa remuneração e reduzida a baixa proteção trabalhista que estão submetidas por conta da transfobia.

No mercado de trabalho, os marcadores sociais da diferença como orientação sexual e identidade de gênero podem operar como entraves tanto na participação e ingresso nas mais diferentes ocupações e atividades de trabalho, quanto nas condições (remuneração justa, proteção social, segurança e ambiente de trabalho saudável) sob as quais essas atividades ocupacionais ocorrem, impactando aspectos como os níveis de renda e de formalização da população trans. Estudo realizado sobre empregabilidade trans da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), realizada em 2020, estimaram que 90% e mulheres trans e travestis que se utilizam da prostituição como fonte primária de renda, e apenas 6% aquelas que se encontram no mercado formal[1].

Outro estudo, elaborado pela Plataforma To.gather em parceria com o Fórum de Empresas e Direitos LGBTQIA+ – baseado em um levantamento abrangendo 289 empresas que somam aproximadamente 1,5 milhão de trabalhadores – indicou que as pessoas trans representam apenas 0,38% dos postos de trabalho ocupados no Brasil (To.Gather, 2024). Esse cenário de baixa proteção trabalhista e de pouca inserção no mercado de trabalho demonstra a urgência de políticas públicas de empregabilidade que enfrentem à discriminação institucional e estrutural determinada às pessoas trans.

No caso das pessoas trans e travestis, a transfobia funciona como barreira para que pessoas trans possam vivenciar condições dignas de trabalho. Soma-se à esse cenário, a discriminação para desde a obtenção de vagas a baixa qualificação profissional, ocasionada pela evasão escolar antes da completude do ensino básico, como também na capacidade das empresas de promoverem as pessoas trans ao cargos de chefia.

A cidade de São Paulo é pioneira no enfrentamento à baixa escolaridade da população trans e travestis ao criar o Programa Transcidadania, que oferta bolsas para fortalecer as atividades de inclusão profissional, reintegração social e resgate da cidadania para a população de travestis, mulheres transexuais e homens trans em situação de vulnerabilidade. Contudo, a dinâmica de pouca inserção no mercado formal de trabalho persiste como uma realidade para a maioria das beneficiárias e ex-participantes do Transcidadania.

Estudo do Instituto de Pesquisa Econômica e Aplicada (Ipea) revela desigualdades persistentes na inserção de pessoas trans no mercado formal de trabalho. A nota técnica que integra o Boletim Mercado de Trabalho nº 80 intitulada “A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal” demonstra que apenas 25% das pessoas trans têm emprego formal no Brasil, uma taxa 6,8 pontos percentuais inferior à da população geral. As desigualdades são ainda mais expressivas entre mulheres trans e travestis, cuja taxa de participação é de 20,7%, frente a 31,1% entre homens trans[2].

Além da menor taxa de participação no mercado formal, pessoas trans recebem, em média, 32% menos que a média nacional[3]. No cenário de pessoas trans com ensino superior completo, em média, 27,6% ganham menos que profissionais não trans com o mesmo nível

educacional. A participação no setor público é particularmente baixa, haja vista que apenas 5,5% têm vínculos estatutários, proporção duas vezes menor que a da população total. Esses dados demonstram não só a necessidade de implementação de cotas trans nos concursos públicos municipais para aumentar a participação das pessoas no setor público, como também a urgência de adoção de cotas trans nos contratos e parcerias realizados pela Administração Municipal com empresas ou organizações da sociedade civil, com objetivo de subverter as taxas de ocupação em postos de trabalho formais.

As menores taxas de inserção ocorrem nas regiões Nordeste (17,8%) e Centro-Oeste (24%), enquanto o Sul e o Sudeste apresentam índices mais elevados, embora ainda inferiores aos da população total. Contudo, observam os autores do estudo que “Mesmo nas regiões com maior dinamismo econômico, as barreiras à contratação e à permanência de pessoas trans permanecem expressivas”.

Dados do relatório “Mapeamento das pessoas trans no Município de São Paulo”, realizado pelo Centro de Estudo de Cultura Contemporânea (Cedec) em 2021, 58% da população trans pesquisada estava realizando alguma atividade remunerada, durante o período das entrevistas, destaca-se o percentual elevado de travestis (46%) e de mulheres trans (34%) que se declararam profissionais do sexo, acompanhantes e garotas de programa. Do total da população entrevistada, 58% realizam trabalho informal ou autônomo, de curta duração e sem contrato; 27% têm emprego formal com carteira de trabalho assinada; 10% desenvolvem atividades como microempreendedor individual e um percentual muito pequeno são empregadores/profissionais liberais (3%) e funcionários públicos (2%)[4].

Coerente com as características das ocupações, o tipo de vínculo de trabalho mais comum entre as travestis é o emprego informal ou autônomo, temporário e sem contrato, que alcança 72%. Esse tipo de relação de trabalho é mais comum também entre as mulheres trans (62%) e pessoas não binárias (59%). A exceção, nesse caso, ocorre dentre os homens trans, em que o emprego formal com carteira assinada é a relação de trabalho mais significativa, representando 49% dos ocupados.

No âmbito da administração municipal existem iniciativas importantes de ações afirmativas para a população em situação de rua, por exemplo, como a cota mínima reservada de vagas de trabalho em serviços públicos para ocupação por pessoas em situação de rua, de que trata o Decreto Nº 62.149, de 24 de janeiro de 2023 e a Instrução Normativa Nº 1 de 15 de julho de 2024. Na administração pública federal, a Nova Lei de Licitações e Contratos (Lei nº 14.133/2021), possibilita direcionar o poder de compra do Estado para a empregabilidade de mulheres em situação de violência e para a valorização da prática de ações de equidade entre mulheres e homens nos ambientes de trabalho.

O conceito de trabalho decente, inspirado na Organização Internacional do Trabalho (OIT) consiste para além de uma remuneração justa ou acesso à vaga de emprego. O trabalho decente inclui condições dignas de trabalho, segurança, proteção social e diálogo entre empregadores e trabalhadores. Por isso a importância que o poder público implemente ações afirmativas voltadas à inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho, tendo em vista a capacidade de replicação dos princípios de inclusão social da população trans e travesti, como forma de romper ciclos de exclusão, precarização laboral e vulnerabilidade social decorrentes da transfobia.

Quando pessoas trans e travestis estão em posições formais ou informais de trabalho, precisam lidar muitas vezes com questões como o desrespeito ao seu nome, o não acesso aos banheiros conformes à sua identidade e a discriminação por parte de chefes, clientes e colegas, por exemplo. Ao promover oportunidades e desenvolvimento profissional para as pessoas trans e travestis no mundo do trabalho, como as cotas de 3% de contratações realizadas pela Administração Pública Municipal com empresas ou organizações da sociedade civil, o trabalho decente torna-se princípio verdadeiro e condição fundamental para a superação da pobreza e a redução das desigualdades sociais do município.

Em vista do exposto, pedimos aos nobres pares a aprovação desse importante projeto de empregabilidade para as pessoas trans e travestis na cidade de São Paulo.

---

[1] Ver mais: <<https://antrabrazil.org/2019/11/21/antra-representa-o-brasil-em-audiencia-na-cidh/>> Acesso em 26/01/2026

[2] Estudo do Ipea revela desigualdades persistentes na inserção de pessoas trans no mercado formal de trabalho. Disponível em:

<<https://www.ipea.gov.br/portal/categorias/45-todas-as-noticias/noticias/16100-estudo-do-ipea-revela-desigualdades-persistentes-na-insercao-de-pessoas-trans-no-mercado-formal-de-trabalho>> Acesso em 26/01/2026.

[3] Apenas 25% das pessoas trans têm emprego formal no Brasil, aponta o Ipea. Disponível em:

<<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/apenas-25-das-pessoas-trans-tem-emprego-formal-no-brasil-aponta-ipea/>> Acesso em 23/01/2026.

[4] CEDEC – CENTRO DE ESTUDO DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. Mapeamento das pessoas trans no Município de São Paulo. São Paulo: Cedec, jan. 2021. Disponível em:

<[https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos\\_humanos/LGBT/AnexoB\\_Relatorio\\_Final\\_Mapeamento\\_Pessoas\\_Trans\\_Fase1.pdf](https://drive.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/upload/direitos_humanos/LGBT/AnexoB_Relatorio_Final_Mapeamento_Pessoas_Trans_Fase1.pdf)> Acesso em 26/01/2026.

[5] Ver mais em: <<https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-62149-de-24-de-janeiro-de-2023>> Acesso em 26/01/2026.

[6] Ver mais em:

<<https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/instrucao-normativa-conjunta-secretaria-do-governo-municipal-sgm-secretaria-de-governo-municipal-sgm-sepe-secretaria-municipal-de-assistencia-e-desenvolvimento-social-smads-secretaria-municipal-de-desenvolvimento-economico-e-trabalho-smdet-secretaria-municipal-de-direitos-humanos-e-cidadania-smdhc-91607-de-15-de-julho-de-2024/consolidado>> Acesso em 26/01/2026

Este texto não substitui o publicado no Diário Oficial da Cidade em 05/02/2026, p. 471

Para informações sobre este projeto, visite o site [www.saopaulo.sp.leg.br](http://www.saopaulo.sp.leg.br).