

DIFICULDADES SOCIOPROFISSIONAIS NA POPULAÇÃO TRANS

SOCIO-PROFESSIONAL DIFFICULTIES IN THE TRANS POPULATION

DIFICULTADES SOCIOPROFESIONALES EN LA POBLACIÓN TRANS

Carlos Antônio Bruno da Silva
Cesario Rui Callou Filho
Francisco Jander de Sousa Nogueira
Amanda Nogueira Lourenço
Alexia Jade Machado Souza
Ana Paula Vasconcellos Abdon
Maria Salete Bessa Jorge

Resumo

Objetivo geral: Compreender a relação entre as atividades de trabalho com a condição das pessoas trans. **Métodos:** Estudo de natureza qualitativa, do tipo exploratória. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com pessoas trans no ambiente das redes sociais. As entrevistas foram gravadas, transcritas e analisadas, a partir da técnica da Análise de Conteúdo de Laurence Bardin. **Resultados:** Participaram deste estudo quatro pessoas trans. A partir da narrativa dos participantes foram construídas duas categorias temáticas: o processo de trabalho e os desafios impressos pelo campo, e o processo transexualizador e a trajetória no mercado de trabalho. Foi observado que o processo da mudança de gênero, bem como o impacto dessas alterações para a vida dos sujeitos, foi positiva, mas que ainda existem desafios. **Conclusão:** Percebeu-se que os âmbitos laborais e universitários estão, cada vez mais, diversos e essa condição tem trazido maior conforto e segurança durante o processo transexualizador.

Palavras-chave: travestilidade; mercado de trabalho; transversalidade de gênero; equidade.

Abstract

Objective: To understand the relationship between work activities and the conditions experienced by transgender individuals. **Methods:** This is a qualitative, exploratory study. Semi-structured interviews were conducted with transgender individuals through social media platforms. The interviews were recorded, transcribed, and analyzed using Laurence Bardin's Content Analysis technique. **Results:** Four transgender individuals participated in this study. Based on participants' narratives, two thematic categories were developed: the work process and the challenges imposed by the field, and the gender transition process and trajectories in the labor market. It was observed that the gender transition process, as well as its impact on participants' lives, was positive, although challenges remain. **Conclusion:** It was noted that work and university environments are becoming increasingly diverse, and this condition has provided greater comfort and security during the gender transition process.

Keywords: trans identity; labor market; gender transversality; equity.

Resumen

Objetivo: Comprender la relación entre las actividades laborales y la condición de las personas trans. **Métodos:** Estudio de naturaleza cualitativa, de tipo exploratorio. Se realizaron entrevistas semiestructuradas con personas trans a través de redes sociales. Las entrevistas fueron grabadas, transcritas y analizadas mediante la técnica de Análisis de Contenido de Laurence Bardin. **Resultados:** Participaron en este estudio cuatro personas trans. A partir de las narrativas de los participantes se construyeron dos categorías temáticas: el proceso de trabajo y los desafíos impuestos por el ámbito laboral, y el proceso transexualizador y la trayectoria en el mercado de trabajo. Se observó que el proceso de transición de género, así como su impacto en la vida de los sujetos, fue positivo, aunque aún existen desafíos. **Conclusión:** Se percibió que los ámbitos laboral y universitario son cada vez más diversos, y esta condición ha brindado mayor comodidad y seguridad durante el proceso de transición de género.

Palabras clave: identidad trans; mercado laboral; transversalidad de género; equidad.

1 Introdução

Pessoa trans (transexual ou travesti) é, conceitualmente, aquela cuja autoidentificação de gênero difere do sexo atribuído no nascimento, expressando-se por meio de comportamentos sociais que não se alinham às expectativas associadas a este sexo (Andrade, 2012). Portanto, o sexo é de ordem biológica, já o gênero é de cunho social, firmado pela pluralidade cultural. Salientando que, gênero vai além do sexo, pois verdadeiramente o que importa quanto a definição sobre masculino e feminino não são os cromossomos ou a presença genital, mas a autovisualização e a forma da expressão social (Bentes; Teixeira, 2023; Andrade, 2012).

Para este fortalecimento, políticas públicas são voltadas a travestis e transexuais que direcionam para a prevenção de doenças e/ou combater o abuso sexual, contudo ainda há uma fragilidade para políticas de inclusão no ensino e no trabalho (Almeida; Vasconcelos, 2018). Esse problema de não inclusão educacional resulta em discriminação, afetando posteriormente o ambiente de trabalho ou os espaços profissionais, tudo em virtude da identidade de gênero (Harvey; Marques, 2022; Proni; Proni, 2018).

Por isso, questões de gênero e sexualidade obtiveram relevância em políticas e legislações que se vinculam tanto ao campo da educação como a outros campos. Estudantes transexuais e travestis ainda têm dificuldade para concluir o período de escolaridade obrigatório. Por conseguinte, propor reflexões e trabalhar conceitos nas escolas de educação básica não é o suficiente, é preciso investir na formação inicial e continuada de todo o corpo docente (Xavier; Vianna, 2023).

Para reduzir essa desigualdade, o acesso à educação é de fundamental importância para a vida da pessoa trans. Assim, podem surgir novas oportunidades de trabalho, colaborar para o processo de inclusão social bem como diminuir o estigma da marginalização que acompanha travestis e transexuais (Brito, 2019). É preciso reduzir essas desigualdades trabalhistas, pois no contexto capitalista o trabalho será a forma de transformação social e inclusão. Caso contrário, pessoas trans serão vistas ainda apenas como fontes de prazer, diversão e entretenimento (Paniza; Moresco, 2022; Harper; Schneider, 2003).

Logo, de acordo com Anzolin *et al.* (2015), a diversidade sexual, especialmente no que tange à travestis e transexuais, está intrinsecamente ligada a preconceitos que dificultam a inserção e permanência no mercado de trabalho. O estudo destaca que a vivência da identidade de gênero não conformista gera não apenas estigmas sociais, mas também sofrimento psíquico, o que agrava a situação de vulnerabilidade dessa população. A pesquisa, realizada em Cascavel, enfatiza a necessidade de uma compreensão mais ampla sobre as características e problemáticas

que envolvem a identidade de gênero, especialmente em relação ao ambiente profissional, onde a discriminação pode ser um fator decisivo para a exclusão.

Para tanto, sabe-se que a situação se tornou mais crítica no contexto da pandemia do coronavírus. O estudo de Veroneze *et al.* (2022) revelou que as mulheres trans enfrentam barreiras adicionais, como preconceito familiar e invisibilidade social, que se intensificaram durante a crise sanitária. A ausência de políticas públicas eficazes para a inserção dessa população no mercado de trabalho contribui para a marginalização, levando muitas a recorrerem à prostituição como única alternativa de sobrevivência. A pesquisa aponta que 90% das mulheres trans e travestis dependem dessa forma de trabalho, destacando a intersecção de fatores como raça e classe que também influenciam suas oportunidades de emprego. Assim, a análise das dificuldades socio profissionais da população trans não apenas expõe a discriminação enfrentada, mas também chama atenção para a urgência de medidas que promovam a inclusão e a dignidade dessa população.

Apesar dos avanços nas discussões sobre gênero e sexualidade, nós autores deste artigo, mediante a literatura consultada que a população trans ainda enfrenta profundas desigualdades estruturais, especialmente no acesso à educação e ao trabalho digno. A exclusão socioeconômica perpetua ciclos de vulnerabilidade e restringe oportunidades profissionais, tornando essencial investigar essa realidade para subsidiar políticas públicas mais eficazes. Embora a literatura aponte os impactos da discriminação, ainda são escassos os estudos que articulam, de forma aprofundada, as barreiras educacionais e as dinâmicas do mercado de trabalho para travestis e transexuais. Diante dessa lacuna, o presente artigo tem como objetivo compreender a relação entre as atividades de trabalho e as condições sociais e profissionais das pessoas trans

Buscando então descrever o tema proposto, este artigo apresenta como objetivo compreender a relação entre as atividades de trabalho com a condições sociais e profissionais das pessoas trans.

2 Métodos

Trata-se de uma pesquisa de natureza qualitativa, do tipo exploratória, em que a atenção do pesquisador se volta para o aspecto subjetivo da experiência do sujeito pesquisado, buscando coletar dados descritivos acerca de fenômenos, vivências e sentimentos (Minayo, 1992). Para a análise das narrativas, foi adotada a técnica de Análise de Conteúdo (Bardin, 2016), que permite

compreender as características latentes subjacentes ao material reunido, por meio das fases de pré-análise, exploração do material, tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

O campo empírico deste estudo foram as redes sociais, acessadas no ano de 2023. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com pessoas transexuais e travestis por meio das plataformas Google Meet e Zoom. O recrutamento dos participantes ocorreu a partir da seleção prévia de perfis públicos em redes sociais (Instagram, YouTube, matérias em blogs ou revistas de circulação nacional), considerando como critérios de inclusão: a autoidentificação como pessoa trans (transexual ou travesti), a idade mínima de 18 anos e a disponibilidade para participação voluntária. Foram excluídas pessoas que não se enquadravam nesses critérios ou que não puderam ser contatadas para a entrevista, no caso não ocorreu nesta pesquisa.

É importante destacar uma limitação desta amostra: a seleção a partir de perfis públicos e visíveis nas redes sociais pode introduzir um viés de capital cultural e social, uma vez que exclui pessoas trans em situação de maior vulnerabilidade, como aquelas sem acesso regular à internet, com baixa visibilidade digital ou em contextos de extrema marginalização. Dessa forma, os achados deste estudo refletem predominantemente as experiências de indivíduos com maior inserção em espaços virtuais e certo reconhecimento público, o que pode não representar a diversidade e a complexidade da população trans como um todo. Essa ressalva é fundamental para evitar superinterpretações dos dados e para situar os resultados dentro dos limites do recorte metodológico adotado.

As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas, compondo o corpus textual analisado. A pesquisa teve início após aprovação no Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos, em conformidade com a Resolução n.º 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (Brasil, 2012), obtendo o parecer de número 4.476.985.

3 Resultados e discussão

3.1 Características sociodemográficas dos participantes

Participaram do estudo participaram da pesquisa três homens trans e uma mulher trans, com idades entre 26 e 46 anos de idade. Visando preservar o anonimato, serão utilizadas apenas as iniciais dos seus nomes. Para melhor transpor as características dos participantes, construiu-se um quadro com os dados (Quadro 1).

Quadro 1: Caracterização dos participantes, 2023.

Participantes	Gênero	Idade	Moradia	Escolaridade	Vínculo Empregatício
T.B.	homem trans	29	Fortaleza/CE	EMC	Analista de marketing
M.A.	mulher trans	26	Sobral/CE	Graduação	Estudante
P.E.	homem trans	46	Fortaleza/CE	EMC	Empresário
D.P.	homem trans	40	Fortaleza/CE	Graduação	Psicólogo

Fonte: elaborado pelo autor (2024).

Nota: EMC: Ensino Médio Completo.

Quanto aos aspectos mencionados, os participantes estão todos na vida adulta, a maioria que aceitou participar foram homens trans, e apesar de um deles ainda ser estudante, já teve outros vínculos empregatícios. Além disso, participaram somente pessoas do estado do Ceará, com a maioria localizada na capital, Fortaleza/CE.

Embora a literatura aponte para a exclusão estrutural da população trans no mercado de trabalho (Cavalcanti; Patêo; Silva Filho, 2025), os participantes desta pesquisa relatam trajetórias majoritariamente positivas, o que evidencia um recorte amostral específico: pessoas com maior capital cultural e social, residentes na capital cearense e com empregos formais. Esse estudo revela que apenas 25% das pessoas trans estão empregadas formalmente no Brasil, e a Antra (César, 2025) alerta para a transfobia estrutural que atinge de forma mais intensa mulheres trans e pessoas em situação de vulnerabilidade. Dessa forma, os dados aqui apresentados refletem as experiências de um segmento específico, não representando a diversidade e as profundas desigualdades que marcam a população trans brasileira.

3.2 Construção das categorias temáticas

A partir da narrativa dos participantes, foram construídas as seguintes categorias temáticas: o processo de trabalho e os desafios impressos pelo campo, e o processo transexualizador e a trajetória no mercado de trabalho. Os temas serão destrinchados a seguir.

3.2.1 O processo de trabalho e os desafios impressos pelo campo

Conforme Rondas e Machado (2015), as travestis enfrentam barreiras estruturais no mundo do trabalho que as confinam, majoritariamente, a áreas profissionais tradicionalmente aceitas pela sociedade, como beleza, estética e entretenimento noturno. Diante da discriminação e da falta de oportunidades, muitas desenvolvem estratégias de inserção profissional predominantemente defensivas, ou seja, de adaptação às ocupações de menor risco de rejeição. As autoras destacam que, embora existam políticas públicas emergentes, ainda é limitado o

acesso à qualificação profissional e à informação sobre direitos, o que restringe a adoção de estratégias ofensivas que poderiam ampliar suas possibilidades de atuação e conquistar espaços mais qualificados e estáveis no mercado de trabalho.

É importante lembrar a semelhança de pessoas trans com outros grupos marginalizados. As pessoas transexuais experimentam muitas situações de opressão, assédio e violência.

Foram verificadas dificuldades enfrentadas pelas pessoas trans, em áreas como empregabilidade, habitação, educação e acesso aos serviços de saúde. Além disso, sofrem abuso físico em muitas situações provenientes de pessoas próximas, como colegas, pais e professores. A pessoa transexual, quando inicia as mudanças corporais na fase adulta, reduz, sobremaneira, a capacidade de trabalho e geração de renda, minando a autoconfiança e a determinação para o enfrentamento dos embates e desafios da vida (Santos, 2022).

Os desafios enfrentados pelas pessoas trans no mundo do trabalho vão muito além de dificuldades enfrentadas por pessoas cis. Conforme Favero e Bataglin (2022), o termo cisgênero (ou cis) designa a pessoa cuja identidade de gênero está em concordância com o sexo que lhe foi atribuído no nascimento. O prefixo "cis", do latim, significa "deste lado", em oposição a "trans" ("do outro lado"), indicando a continuidade entre a designação biológica inicial e a autoidentificação da pessoa ao longo da vida

Além da capacitação especializada, a inserção no mercado de trabalho exerce um papel fundamental para o fortalecimento da identidade social e profissional da pessoa trans. As relações estabelecidas no ambiente laboral são especialmente significativas, considerando que, em jornadas diárias de trabalho, muitas pessoas passam mais tempo em convívio com colegas de trabalho do que com seus próprios familiares. Nesse sentido, sentir-se acolhido e capacitado para o desenvolvimento de suas funções laborais é de suma importância para a consolidação da identidade profissional, bem como para o sucesso na área de atuação escolhida.

Apesar do preconceito, constatamos o crescimento de uma nova geração de pessoas trans com nível superior, técnico e formações profissionais específicas. Essa informação advém dos relatos dos participantes, da criminalização da homofobia, do ativismo da população LGBTQIAP+ e demais leis de incentivo à empregabilidade da população trans. Os participantes relatam, ainda, que para quem é capacitado, o mercado de trabalho não traz muitas restrições relacionadas ao gênero.

“Trabalho com telemarketing e não tenho aquele contato frente a frente com clientes. Sempre fui bem recebido. Só uma pessoa do meu antigo trabalho que era da minha seção que me chamava por aquele nome... No meu emprego atual já entrei com a passabilidade pois já estava retificado.” (T.B.)

Segundo o relato de T.B, ele foi bem aceito durante a transição e depois de ser retificado. Mesmo trabalhando sem contato direto com o público, não podemos desconsiderar as relações entre os colegas de trabalho. A adequação de gênero gera a invisibilidade possibilitando mais segurança para a pessoa trans.

Contudo, é importante problematizar que a associação entre passabilidade e aceitação no ambiente de trabalho, conforme relatada por T.B., reflete uma estratégia individual de sobrevivência em contextos marcados pela transfobia estrutural, mas não deve ser naturalizada como solução para a exclusão laboral da população trans.

E, conforme alerta Vergueiro (2015), a passabilidade opera como um privilégio circunstancial que permite a pessoas trans acessarem espaços sociais sem sofrerem violências explícitas, justamente por não serem identificadas como trans. No entanto, esse "privilégio" está ancorado na manutenção da cisnormatividade, ou seja, na expectativa social de que todas as pessoas devem se adequar ao modelo binário e coerente de gênero. Ao valorizar a passabilidade como facilitadora da inserção profissional, corre-se o risco de reforçar a lógica de que pessoas trans só são dignas de respeito e oportunidades quando se aproximam da aparência cisgênera, invisibilizando aquelas que não desejam ou não podem "passar" por cis. Assim, a experiência positiva de T.B. não invalida a crítica política à passabilidade como norma, mas evidencia as contradições vividas por sujeitos que negociam diariamente sua existência entre a segurança individual e a transformação coletiva das estruturas discriminatórias (Bento, 2014).

Para M.A., a transição se iniciou no período da faculdade. Apesar de residir em Sobral, uma cidade menor, ela não relatou preconceito nas relações com colegas de faculdade ou de trabalho. Acredita-se que pelo processo de transição em mulheres trans ser mais gradual e lento quando comparado a transição masculina, ela passou sem chamar muita atenção durante sua transição.

Eu entrei na faculdade como homem, ainda não tinha peito. Eu também dava aulas e a escola acompanhou todo o processo. Foi gradual. Em Sobral é difícil. Hoje, na segunda graduação, entrei mulher e mesmo assim sofri preconceito principalmente pelo nome. (ainda não tinha mudado os documentos). (M.A.)

“Trabalho há 17 anos com eletrônicos e sempre fui autônomo. Sempre dependi de mim, principalmente em virtude do preconceito familiar. Hoje tenho loja, ninguém sabe que sou um homem trans. Nunca fiquei na frente da loja, os clientes não sabem” (P.E.).

D.P. é concursado e trabalha como psicólogo em uma penitenciária. O ambiente policial e com detentos por si só seria um ambiente bastante machista e preconceituoso. Porém, desde

que iniciou sua função laboral, tinha uma aparência andrógina masculina. Mesmo com documentos femininos, ele se vestia com roupas masculinas e a aparência andrógina ajudou na aceitação de colegas e detentos.

Essa parte é surpreendente pra mim pois trabalho em um ambiente muito machista, que envolve policiais, agente penitenciários e presos. Muita gente com baixa escolaridade pois trabalho diretamente com presos. Eles podem ter preconceito pelo contexto do ambiente em si. E lá foi o espaço mais tranquilo. Entrei com outro nome e outro gênero. Meu chefe, cheguei para ele e disse que iria iniciar minha transição. Dei um atestado de quinze dias e pedi para ele contar para as pessoas. Ele comunicou ao setor. Passei por toda a transição lá. Na época minha aparência era meio andrógina, uma mulher diferente (D.P.).

Essa narrativa expõe uma jornada de resiliência ao ambiente de trabalho que, para a maioria dos sujeitos se torna uma situação inóspita, mas que se revelou um espaço em que o processo de transição de gênero pôde ocorrer sem maiores conflitos. Isso destaca uma relação mais positiva e de consequente segurança no trabalho.

3.2.2 O processo transexualizador e a trajetória no mercado de trabalho

Na contemporaneidade, a não conformidade às normas de gênero produz discriminações nos diversos contextos sociais, incluindo o laboral. Fora os conflitos sociais, o entendimento da não adequação ao gênero imposto pela natureza leva a pessoa a vários tipos de problemas que vão desde baixa autoestima, depressão a casos mais extremos como suicídio, conforme mencionado por T.B. em outros pontos da entrevista.

Tendo em vista a heterogeneidade e singularidade das vivências da população LGBTQIAPN+ no Brasil, percebe-se que as pessoas transgênero são vítimas de intensos e frequentes preconceitos e exclusões. Tomando como ponto de partida a centralidade do trabalho na constituição da identidade, subjetividade e do posicionamento social do ser humano, faz-se necessário compreender os desafios impostos a essa população para a sua inserção laboral na atualidade (Xavier; Viana, 2023; Chowdhury; Gibson, 2019; Coutinho; Krawulski, 2007; Beemyn; Eliason, 1996; Antunes, 1995).

A fala de T.B. é bastante marcante quando analisamos o seu percurso de alteração de gênero e a influência da família bastante religiosa. Ele enfrentou depressão e teve pensamentos suicidas. Logo, se encontrar hoje em uma função laboral com cargo importante que ainda o incentiva a ser militante da causa trans só afirma que a construção social atual está se modificando e aprendendo a respeitar a diversidade. Em suas palavras, ele diz:

Vejo que influenciou positivamente pois me deu oportunidade de participar de diversas coisas (ele é militante na causa trans se refere a isso e ações no trabalho). Assumir responsabilidades me faz sentir mais homem e ver uma pessoa trans assumir o cargo importante quando até bem pouco tempo só existia cargo de peão é uma vitória (T.B.).

Para a mulher trans a aceitação no mercado de trabalho ainda é marcada por quão feminino a pessoa consegue ser. Segundo M.A., a aceitação familiar chegou com a feminilidade e a possibilidade de ser cada dia mais bonita. Essa fala levanta outras questões como mulheres cis e trans sempre estão em busca da imagem feminina perfeita e do quanto essa construção faz a mulher ser mulher.

M.A. diz: “Eu acho que a estética abre fronteiras na aceitação. Meu pai, quando me elogiavam, (por estar cada vez mais feminina e bonita) eu via o seu tratamento se modificando. No trabalho e na faculdade não é diferente. Quanto mais feminina mais portas abrem.”

A busca do corpo feminino perfeito, da juventude eterna e de protocolos de emagrecimento e remodelação corporal são comuns em mulheres trans e cis.

Atualmente, o termo transgênero (ou trans) é compreendido como um conceito guarda-chuva que abrange diversas identidades de gênero cuja vivência difere do sexo atribuído no nascimento, incluindo travestis, mulheres transexuais, homens transexuais e pessoas não binárias (Jesus, 2012).

É fundamental superar a visão patologizante que, historicamente, distinguiu travestis de transexuais com base no desejo ou não de realizar modificações corporais ou cirurgias genitais. Como esclarecem as autoras e os movimentos sociais, não há uma diferença ontológica ou hierárquica entre mulheres trans e travestis: a distinção reside na nomenclatura e, sobretudo, na autoidentificação de cada sujeito (Bento, 2014; Vergueiro, 2015).

Uma travesti pode, sim, desejar e realizar a cirurgia de redesignação sexual, assim como uma mulher trans pode não sentir esta necessidade, pois a identidade de gênero não é definida por procedimentos médicos, mas pela forma como a pessoa se reconhece e se apresenta socialmente (Butler, 2018). Portanto, não é a identidade (travesti ou transexual) que determina a relação da pessoa com seu corpo, mas sim sua trajetória singular, seus desejos e necessidades individuais.

As travestis constituem o surgimento das mulheres e homens trans. Hoje, ser travesti representa um marco de resistência. Os primeiros procedimentos para mudança de gênero do masculino para o feminino bem como procedimentos e protocolos de construção de corpos femininos iniciaram-se com as travestis (Pelúcio, 2005).

Minha trajetória profissional não teve muita influência com meu gênero, minha mudança foi tardia e nessa época minha vida profissional já estava definida. Eu já trabalhava como isso sempre, o que mudou foi que em um determinado período rompi com a família por causa da transição e fui do luxo ao lixo nesse aspecto de família. A vida profissional influencia muito quando você fica invisível. Entrar, sair e as pessoas não olharem para mim. Antes as pessoas se olhavam e se cutucavam. Hoje sou invisível. Você precisa estar muito bem para viver aquilo (P.E.).

São interessantes as falas de P.E. e D.P. no que diz respeito à adequação de gênero. P.E. fala que sempre trabalhou e que a adequação não influenciou o seu trabalho e sim seu comportamento social, a forma como é notado e a capacidade de ser invisível. Percebemos que o perfil das pessoas Trans mudou. Se para muitos autores ser invisível era um traço social negativo, o entrevistado ressalta o quanto é positivo não ser notado ou ter a masculinidade questionada.

Na atualidade, construções acerca do gênero e do sexo biológico do indivíduo colocam essas pessoas que não se encaixam nos padrões normativos à margem da sociedade, em uma condição de invisibilidade social e de negação dos seus próprios direitos. Assim, nega-se o fato de que são pessoas comuns, servindo mesmo apenas para que reforce um distanciamento deles da sociedade (Byrne, 2002).

Diferente do pensamento do autor, as construções de gênero dão ao indivíduo a liberdade de viver na sociedade da maneira que se sentirem bem. Alguns buscam o ativismo, outros apenas a invisibilidade e a vida tranquila dentro do gênero escolhido. O conforto da adequação da mente ao corpo e as mudanças nas ações, sentimentos e relações sociais que são provenientes disso, conforme relatado por D.P.

“Sim por conta da adequação do meu comportamento ao corpo. Me sinto mais à vontade para me comunicar, é mais confortável. Hoje me sinto à vontade.” (D.P)

O sentimento de se sentir à vontade no próprio corpo quando aproximado ao conceito do “ser bem-sucedido em algo” remete a uma série de construções sociais complexas e específicas, sendo uma delas a autoestima, ações e determinados comportamentos sociais que devem ser direcionados da forma correta para se alcançar os pontos pretendidos.

O autoconceito profissional é um atributo individual que também pode influenciar a satisfação dos membros com suas equipes e, conseqüentemente, influenciar sua efetividade. Essa variável tem exercido influência sobre o comportamento humano no trabalho e sido alvo de interesse de psicólogos nas mais diversas áreas de atuação. O interesse pela psicologia social se justificando pelo fato de o autoconceito ser formado, sobretudo, por meio da comparação com outras pessoas e ser de extrema relevância em uma variedade de situações sociais (Cavalcanti; Pateo; Silva Filho 2025).

Tal atenção se deve ao fato de o autoconceito ser fundamental em muitas situações educacionais e psicológicas, na medida em que é considerado uma variável que influencia resultados relacionados ao desempenho acadêmico e às competências sociais (Souza Puente-Palácios, 2011).

4 Conclusão

Através da análise das narrativas observamos que o processo da mudança de gênero bem como o impacto positivo dessas alterações para a vida dos sujeitos é presente na fala dos participantes. Mesmo com diferenças relacionadas à idade e região em que o participante reside, observamos que as falas foram, em sua totalidade, centradas no aspecto positivo que a mudança de gênero trouxe para vida nos mais diversos aspectos.

No âmbito profissional, foi observado que a mudança de gênero possibilitou maior conforto e segurança dos sujeitos, porém, todos já estavam inseridos na vida profissional antes da alteração. Observamos pelas falas que ambientes laborais e universitários estão se tornando cada vez mais um espaço diverso.

Seja nas falas de T.B., que além de funções profissionais promove na empresa em que trabalha ações voltadas à inclusão do público LGBTQIAP+ e deficientes, ou nas falas de M.A., que passou pela transição desenvolvendo atividades educacionais e hoje cursa enfermagem. D.P., mesmo trabalhando em penitenciária, um local historicamente carregado de machismo, viu sua nova identidade respeitada.

Referências

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista de Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303–333, maio 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6172201814>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdgv/a/HpFvXPZ8WRd63GbZ4CfSRQC/?lang=pt>. Acesso em: 02 mar. 2026.

ANDRADE, L. N. **Travestis na escola: assujeitamento e resistência à ordem normativa**. 2012. 279 f. Tese (Doutorado em Educação) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/7600/1/2012-TESE-LNANDRADE.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2026.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. Campinas: Editora da UNICAMP, 1995.

ANZOLIN, B. *et al.* Travestis e transexuais: realidade na sociedade e no mercado de trabalho na cidade de Cascavel. **Akrópolis – Revista de Ciências Humanas da UNIPAR**, v. 21, n. 1,

2015. Disponível em: <https://revistas.unipar.br/index.php/akropolis/article/view/5209>. Acesso em: 21 maio. 2026.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BEEMYN, B.; ELIASON, M. **Estudos queer**: uma antologia de lésbicas, gays, bissexuais e transgêneros. Nova York: New York University Press, 1996.

BENTO, B. **A reinvenção do corpo**: sexualidade e gênero na experiência transexual. Natal: EDUFRN, 2014.

BENTES, A. P.; TEIXEIRA, B. Gênero e sexualidade: reflexões sobre identidades e expressões. **Revista Brasileira de Estudos de Gênero**, v. 7, n. 1, p. 15–30, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-3703003237767>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/F7VdLDK87Fzpck38jNHXJVB/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRASIL. Conselho Nacional de Saúde. **Resolução n.º 466, de 12 de dezembro de 2012**. Aprova as diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Brasília, DF: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/atos-normativos/resolucoes/2012/resolucao-no-466.pdf/@download/file>. Acesso em: 02 mar. 2026.

BRITO, C. G. S. de. **Diversidade de gênero no trabalho**: trajetórias de inserção e permanência de homens trans no mercado de trabalho. 2019. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://www.bdt.uerj.br:8443/bitstream/1/20351/2/Disserta%20a7%20a3o%20-%20Carolina%20Gon%20a7alves%20Santos%20de%20Brito%20-%202019%20-%20Completa.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2026.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

BYRNE, B. M. Validando a medição e a estrutura do autoconceito: instantâneos de pesquisas passadas, presentes e futuras. **American Psychologist**, v. 57, n. 11, p. 897–909, 2002. DOI: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.11.897>.

CAVALCANTI, F. M. S.; PATEO, F. V.; SILVA FILHO, A. L. A. **A inserção e as características das pessoas trans no assalariamento formal**. Brasília: IPEA, 2025.

CÉSAR, C. Apenas 25% das pessoas trans têm emprego formal no Brasil, aponta o Ipea. **CartaCapital**, 22 out. 2025. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/apenas-25-das-pessoas-trans-tem-emprego-formal-no-brasil-aponta-ipea/>. Acesso em: 3 jun. 2026.

CHOWDHURY, N.; GIBSON, K. This is (still) a man's world: young professional women's identity struggles in gendered workplaces. **Feminism & Psychology**, v. 29, n. 4, p. 1–19, 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/0959353519850851>. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0959353519850851>. Acesso em: 02 mar. 2026.

COUTINHO, M. C.; KRAWULSKI, E.; SOARES, D. H. P. Identidade e trabalho na contemporaneidade: repensando articulações possíveis. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 29–37, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400005>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psoc/a/PMk4dyqSB8kYH6W6KhdPPXg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 02 mar. 2026.

FAVERO, S.; BATAGLIN, M. Psicologia cisgênera: notas sobre uma patologização cordial. **Revista Psicologia Política**, São Paulo, v. 22, n. 55, p. 14–28, 2022. Disponível em: https://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2022000300014. Acesso em: 02 mar. 2026.

HARPER, G. W.; SCHNEIDER, M. Oppression and discrimination among lesbian, gay, bisexual, and transgendered people and communities. **American Journal of Community Psychology**, v. 31, n. 3-4, p. 243–252, 2003. DOI: <https://doi.org/10.1023/A:1023911620885>. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/12866682/>. Acesso em: 02 mar. 2026.

HARVEY, V. A.; MARQUES, L. F. A educação de pessoas trans e seus reflexos na inserção profissional. **Revista Brasileira de Educação e Inclusão**, v. 7, n. 1, p. 89–104, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/2175-6236124022vs01>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/edreal/a/g8MwFhhYPQktwdH6tn737Dk/?lang=pt>. Acesso em: 02 mar. 2026.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos**. Brasília: Edições, 2012.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. Rio de Janeiro: Hucitec, 1992.

PANIZA, M. D. R.; MORESCO, M. C. (). À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, 62(3), e2021–0031, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220305>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/Ym7PXffgJRm4nKgnNfbZW7P/?lang=pt>. Acesso em: 21 maio. 2026.

PELÚCIO, L. Toda quebrada na plástica: corporalidade e construção de gênero entre travestis paulistas. **Campos – Revista de Antropologia**, Curitiba, v. 6, n. 1, 2005. DOI: 10.5380/cam.v6i0.4509. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/campos/article/view/4509>. Acesso em: 21 maio. 2026.

PRONI, T. T. R. W.; PRONI, M. W. Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. **Revista Estudos Feministas**, v. 26, n. 1, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2018v26n145998>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/b63KGwqRVrTvtvhC6FkXLZf/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 maio. 2026.

RONDAS, L. O.; MACHADO, L. R. S. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, v. 10, n. 1, p. 192–205, 2015. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/ppp/v10n1/16.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2026.

SANTOS, L. s. dos *et al.* Qualidade de vida de transexuais após cirurgia de redesignação sexual. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 1, e58411125383, 2022. DOI: <https://doi.org/10.33448/rsd-v11i1.25383>. Disponível em: <https://rsdjournal.org/>. Acesso em: 02 mar. 2026.

SOUZA, M. G. S. de; PUENTE-PALACIOS, K. E. A influência do autoconceito profissional na satisfação com a equipe de trabalho. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 28, n. 3, p. 315–325, 2011. Disponível em: <https://periodicos.puc-campinas.edu.br/estpsi/article/view/8894>. Acesso em: 21 maio. 2026.

VERGUEIRO, V. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes**. 2015. Dissertação (Mestrado em Estudos Interdisciplinares sobre Mulheres, Gênero e Feminismo) – Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/19685/1/VERGUEIRO%20Viviane%20-%20Por%20inflexoes%20decoloniais%20de%20corpos%20e%20identidades%20de%20genero%20inconformes.pdf>. Acesso em: 02 mar. 2026.

VERONEZE, R. T. Vulnerabilidades das travestis e mulheres trans no contexto pandêmico. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 25, n. 2, p. 316–325, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e85865>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rk/a/sbRXwBD8bHm9Q8cRwZ4xBc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 21 maio. 2026.

XAVIER, T. P. de O.; VIANNA, C. A educação de pessoas trans. **Educação & Realidade**, v. 48, e124022, 2023. DOI: <https://doi.org/10.1590/2175-6236124022vs01>. Disponível em: <http://educa.fcc.org.br/pdf/rer/v48/2175-6236-edreal-48-e124022.pdf>. Acesso em: 21 maio. 2026.

Data de submissão: 13/10/2024

Data de aceite: 31/03/2026