



Centro Universitário Faminas Belo Horizonte

Curso de Psicologia

GABRIEL RICHARD FIGUEIREDO SILVA

MARIA BEATRIZ DUTRA COSTA

**CORPOS MARGINALIZADOS, TALENTOS NEGADOS: A EXCLUSÃO
DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

**Belo Horizonte
2026**

GABRIEL RICHARD FIGUEIREDO SILVA

MARIA BEATRIZ DUTRA COSTA

**CORPOS MARGINALIZADOS, TALENTOS NEGADOS: A EXCLUSÃO
DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado como requisito parcial para
grau de bacharel em Psicologia do Centro
Universitário Faminas Belo Horizonte –
FAMINAS BH.

Orientador: Prof. Me. Thais Francielle
Alves.

**Belo Horizonte
2026**

SILVA , Gabriel Richard Figueiredo

Corpos marginalizados, talentos negados : a exclusão da população transexual no mercado de trabalho brasileiro / Gabriel Richard Figueiredo Silva ; Maria Beatriz Dutra Costa ; Thais Francielle Alves (orient.). - Belo Horizonte, MG, 2026.
19p.

Orientador: Prof. Ma. Thais Francielle Alves.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Psicologia) –
Centro Universitário FAMINAS, 2026.

1. Mercado de trabalho. 2. Transexualidade. 3. Discriminação . 4. Violência psicológica. I. ALVES, Thais Francielle, Prof. Ma., orient.
II. Título.

Catálogo da Publicação

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica do Centro Universitário FAMINAS
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a). Bibliotecária Cristina de Souza Maia CRB6- 2294

GABRIEL RICHARD FIGUEIREDO SILVA
MARIA BEATRIZ DUTRA COSTA

**CORPOS MARGINALIZADOS, TALENTOS NEGADOS: A EXCLUSÃO
DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO
BRASILEIRO**

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Me. Luiz Felipe Viana Cardoso

Prof. Me. Marco Aurélio Saraiva Carvalho

Prof. Me. Thais Francielle Alves

Belo Horizonte, junho de 2026

SUMÁRIO

Resumo	6
1. INTRODUÇÃO	7
2. JUSTIFICATIVA.....	9
3. METODOLOGIA	9
4. OBJETIVO GERAL.....	10
5. TRANSEXUALIDADE E MERCADO DE TRABALHO	10
6. VIOLÊNCIAS, DISCRIMINAÇÕES E A VIVÊNCIAS NO AMBIENTE LABORAL.....	12
7. SAÚDE MENTAL <i>VERSUS</i> VIOLÊNCIAS	14
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
REFERÊNCIAS.....	18

CORPOS MARGINALIZADOS, TALENTOS NEGADOS: A EXCLUSÃO DA POPULAÇÃO TRANSEXUAL NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Marginalized Bodies, Denied Talents: The Exclusion of the Transgender Population
from the Brazilian Labor Market

Gabriel Richard Figueiredo Silva¹

Maria Beatriz Dutra Costa²

Thais Francielle Alves³

Resumo

A população transexual enfrenta diversas barreiras para sua inserção e permanência no mercado de trabalho, sendo frequentemente alvo de preconceito, discriminação e exclusão social. Essas dificuldades impactam o acesso a oportunidades profissionais e contribuem para situações de vulnerabilidade social. O presente estudo tem como objetivo compreender as relações entre a população transexual e o mercado de trabalho, analisando os impactos da discriminação e da violência psicológica no contexto laboral. Trata-se de uma revisão narrativa da literatura, baseada em produções científicas sobre a temática. Os resultados evidenciam que o preconceito e a exclusão ainda constituem obstáculos significativos para a garantia de direitos e para a inclusão efetiva dessa população nos ambientes de trabalho. Dessa forma, destaca-se a importância das implicações sociopolíticas na prática da psicologia voltada à valorização da diversidade e ao combate à discriminação.

Palavras-chave: Mercado de trabalho; Transexualidade; Discriminação; Violência psicológica.

¹ Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário Faminas Belo Horizonte

² Discente do curso de Psicologia do Centro Universitário Faminas Belo Horizonte

³ Professora Orientadora do curso de Psicologia do Centro Universitário Faminas Belo Horizonte. E-mail: thais.alves@professor.faminas.edu.br

Abstract

The transgender population faces numerous barriers to entering and remaining in the labor market, frequently becoming targets of prejudice, discrimination, and social exclusion. These difficulties affect access to professional opportunities and contribute to situations of social vulnerability. This study aims to understand the relationship between the transgender population and the labor market, analyzing the impacts of discrimination and psychological violence in the workplace. It is a narrative literature review based on scientific publications addressing this topic. The results show that prejudice and exclusion continue to constitute significant obstacles to guaranteeing rights and achieving the effective inclusion of this population in work environments. Therefore, the study highlights the importance of sociopolitical implications in psychological practice aimed at valuing diversity and combating discrimination.

Keywords: Labor market; Transsexuality; Discrimination; Psychological Violence.

1. INTRODUÇÃO

Como sociedade, construímos uma identidade para cada indivíduo. Segundo Butler (2018), identidade de gênero não é fixa e naturalizada, sendo culturalmente construída um escopo no qual as subjetividades devem ser formadas. Ou seja, um bebê quando tem a sua genitália descoberta em exames de ultrassonografia, desse momento em diante, será decidido quem ele será, como irá se comportar e de que forma estará posicionado na sociedade. O gênero não diz respeito ao órgão genital, mas refere-se ao que o sujeito afirma ser sua identidade, quer ela seja feminina ou masculina (REINAUDO; BACELLAR, 2008).

Os processos de preconceito e discriminação em relação à diversidade de gênero são fenômenos ao mesmo tempo universais e específicos, construídos historicamente a partir de bases religiosas, médicas, jurídicas e filosóficas, uma vez que aparecem em diferentes sujeitos e contextos, mas se manifestam de modo particular conforme classe social, gênero e cultura. Além disso, são reforçados pelo sistema econômico-social capitalista que possui como um de seus principais elementos de sustentação e manutenção a desigualdade social (IAMAMOTO, 2021). Embora esse sistema não possua uma ligação direta com a discriminação contra a população transexual, é importante reconhecer que ele direciona formas específicas de opressão para grupos minoritários, validando a hierarquização entre grupos sociais.

Os processos discriminatórios ocorrem com tudo aquilo que se desconhece, que é diferente e está fora dos padrões cisheteronormativos. No Brasil, a violência toma forma para lidar com o incômodo sobre a afirmação de gênero de outrem. Entre todos os grupos existentes na comunidade apresentada, às pessoas transexuais possuem uma condição de enfrentamento mais severa nos processos de exclusão e discriminação. De acordo com o Ministério Público Federal (MPF, 2017) a população transexual brasileira possui um maior obstáculo para o acesso e permanência no mercado de trabalho. Assim sendo, este cenário é corroborado pelos estudos de Juliani (2020), que reforça que a população transexual vive múltiplas experiências de marginalização, recorrendo a trabalhos informais em busca de subsistência humana.

Os trabalhos informais, ou trabalhos precários, são definidos por Kalleberg (2009), como trabalho incerto e imprevisível, sendo o trabalhador responsável pelos riscos inerentes ao exercício daquela função. Este tipo de trabalho produz no indivíduo

pertencente à população transexual a precariedade laboral e a precariedade existencial, visto que o sujeito enfrenta processos de apagamento simbólico da sua identidade e subjetividade em corporações, dificultando sua inserção no meio.

Historicamente, a população transexual ocupou uma posição marginalizada na sociedade, sendo reconhecida como uma das minorias sociais com mais impactos nos processos de exclusão e negação de seus direitos. Em 2014, foi publicado o Relatório da Comissão Nacional da Verdade, que detalha as graves violações de direitos ocorridas durante a Ditadura Militar no Brasil (1964-1985). Ao longo desse período, a população transexual sofreu perseguições e práticas de violências, sendo alvos prioritários de políticas de controle social e repressão política, sob a justificativa de que eram pessoas subversivas, ou seja, um perigo iminente para a família tradicional brasileira, à moral e aos bons costumes (COMISSÃO NACIONAL DA VERDADE, 2014). Portanto, o documento revela que durante esse período, diversas pessoas perderam seus empregos ou cargos públicos por possuírem uma orientação sexual ou gênero contrários aos padrões hegemônicos da época.

O trabalho no Brasil, delimita que os sujeitos sejam qualificados e possuam habilidades específicas. Ao pensarmos na população transexual, observamos que há uma baixa escolarização ou evasão escolar. Desse modo, Freitas (2011) afirma que a evasão ou abandono, não se dá devido ao baixo desempenho, mas pelo enfrentamento de discriminação e preconceito no ambiente escolar. A reflexão deste fato, aplica consequências a esta população, sendo a principal delas, a dificuldade de inserção no mercado de trabalho.

Dessa forma, essa população foi invisibilizada nos espaços de trabalhos formais, enfrentando obstáculos que transitam desde a discriminação em fases iniciais de processos seletivos até a dificuldade em ocupar cargos de alta posição em corporações, devido a marcadores heteronormativos e patriarcais estruturais, como por exemplo, o modo como vestem ou a orientação sexual (MENEZES; OLIVEIRA; NASCIMENTO, 2018). No ambiente laboral, a diversidade é vivenciada como algo que incomoda, levando os indivíduos a sofrerem discriminação por questões de gênero e orientação sexual. De acordo com Pimenta (2021), o preconceito social enraizado, que atravessa os âmbitos do social, do costume e da religião, fortalece a exclusão dessa população na sociedade.

Assim sendo, este trabalho tem em vista compreender como se dão as relações de trabalho quanto a população transexual, principalmente no que tange à violência

psicológica na inserção desta comunidade no âmbito organizacional. E, para compreender como se faz presente esse processo de preconceito e discriminação contra a população transexual, é preciso entender o que compõe esses comportamentos.

2. JUSTIFICATIVA

Objetiva-se compreender os impactos psicossociais da exclusão desta população no âmbito laboral, os aspectos de discriminação que comumente aparecem de forma velada e naturalizada, diretamente nas experiências do indivíduo. Cabe perceber, que este tipo de discriminação afeta a garantia de direitos básicos dessa população, como a inserção no mercado de trabalho, uma vida segura e estável, onde consiga prover o seu sustento. Além do mais, refletir sobre os mecanismos de contratação da população em geral e, por fim, repensar a eficiência da aplicação das políticas públicas específicas para a população transexual neste cenário.

3. METODOLOGIA

Os estudos de revisão de literatura estão entre as fontes bibliográficas que produzem maior conhecimento científico, como afirma Figueiredo (1990), existem dois pontos relevantes das funções da revisão bibliográfica. Primeiro, trata-se de uma questão histórica em que o conhecimento vai sendo produzido com o desenvolver da ciência. E o segundo ponto, é a ideia de o conhecimento poder ser atualizado constantemente, não sendo algo imutável, mas que tem a oportunidade de agregar sobre temas anteriormente discutidos. Este último quesito, favorece a contemporaneidade devido a gama de novas informações que têm surgido no último século com o desenvolvimento de novas pesquisas (Moreira, 2004).

Adotaremos neste estudo, uma revisão narrativa, de caráter qualitativo, que será focada em identificar o conhecimento produzido em determinada área, sem critérios sistemáticos para busca, retenção de artigos e extração de informações (Cordeiro et al., 2007; Rother, 2007; Soares et al., 2013), permitindo que possamos agrupar diversas narrativas e estudos e construirmos a perspectiva teórica do tema pesquisado, não sendo uma construção imparcial, segundo Silva et al. (2002).

O material de estudo foi composto por toda a literatura relacionada ao tema de estudo, indexada nos bancos de dados Google Acadêmico, Scielo (Scientific Eletronic Library

OnLine) e Revistas Acadêmicas, além do livro *Corpo Educado*, de Guacira Lopes Louro (2000) e o texto *Corpos e Próteses*, de Berenice Bento (2006). Os descritores utilizados foram os seguintes: Mercado de trabalho; Transexualidade; Discriminação; Violência Psicológica. Quanto à amostra, os artigos foram selecionados dentro do período de 2018 a 2026, sendo artigos de revisão em português, resultando em 176 artigos, como quesito de inclusão utilizamos artigos que englobam os descritores e situados no campo da psicologia e em relação aos critérios de exclusão, utilizamos artigos repetidos e aqueles que não englobam os descritores.

Após a coleta dos dados, realizamos a leitura do material selecionado, foram incluídos para a base deste trabalho 10 referências, a partir da análise do conteúdo de cada artigo, sendo aqueles que não integravam a atuação da psicologia com as questões transexuais excluídos. A integração das informações contribuiu para a compreensão e ampliação sobre o tema pesquisado na construção do referencial teórico desta revisão.

4. OBJETIVO GERAL

Analisar os impactos da exclusão da população transexual no mercado de trabalho brasileiro.

5. TRANSEXUALIDADE E MERCADO DE TRABALHO

Segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, em diferentes partes do mundo os sujeitos sofrem violência e discriminação devido a questões de orientação sexual e identidade de gênero, sendo o impasse estar em desacordo com a sociedade heteronormativa (ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, 2013). A população transgênero não sofre apenas com questões relacionadas a violência física ou psicológica, enfrenta também desafios para a garantia de direitos básicos, como saúde, educação e trabalho. Desse modo, estar localizado à margem da sociedade civil reflete diretamente na construção subjetiva e na relação emocional destes sujeitos.

A exclusão da população transgênero, assim como de toda comunidade LGBTQIA+, tem seu início no âmbito escolar que atua como ambiente regulador das normativas sociais. Por meio disso, ainda na primeira infância, as crianças sofrem os

impactos daquilo que Guacira Lopes Louro (2000) nomeia de Pedagogias da Sexualidade. De certo modo, em sua obra, ela enfatiza que os sujeitos que possuem seus comportamentos destoantes a população heteronormativa, sofrerão impactos constantes no âmbito social, físico e emocional para a constituição de sua subjetividade.

O sujeito ao sofrer impasses quanto a sua permanência no âmbito institucional, tem sua formação prejudicada impactando diretamente na inserção futura de uma posição no mercado de trabalho. Cabe também mencionar que os impactos podem estar não somente associados à formação precária e/ou incompleta, mas a constante discriminação sofrida por esta população. Junto a isso, a falta de apoio familiar e institucional, acaba prejudicando a maneira como a população transgênero enfrenta dificuldades para acessar o mercado formal, e com mais impasses no mercado informal, levando esta população a situação de rua e a pobreza extrema (FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO, 2020).

As barreiras enfrentadas para conseguir uma formação digna afetam a qualificação profissional desses sujeitos, com entraves para acessar vagas no curso superior e em cursos profissionalizantes. Como exemplo, observamos um recorte da entrevista, no ano de 2021, de Maite Schneider, advogada e cofundadora da plataforma TransEmpregos, para o UOL Ecoa, *“Quando eu estava no quarto período (da faculdade de Direito), fui a vinte escritórios procurando estágio e nenhum me deu emprego. Eu tranco o curso achando que o problema estava comigo”*. Desse modo notamos como a transfobia, enraizada no discurso heteronormativo, impossibilita o sujeito de confiar em suas competências e capacidades.

As formas de Pedagogias da Sexualidade, corroboram para marcas a-históricas na constituição da subjetividade dos indivíduos. Podemos perceber que a pedagogização não se remete somente a âmbitos escolares, mas institucionais que não alteram suas práticas para fomentar um ambiente acolhedor, diverso e inclusivo no cenário laboral para as pessoas trans. Uma pesquisa feita pelo Projeto TransVida, no ano de 2022, citada pela Fundação João Pinheiro (2025), no estado de São Paulo, revelou que, dentre os entrevistados, apenas 15% relataram ter um trabalho com carteira assinada, enquanto 15,6% têm trabalho autônomo formal e 27,2%, trabalho autônomo informal. Quando não conseguem acesso ao emprego formal, muitos dependem do trabalho informal ou à prostituição como forma de geração de renda.

O Mercado de Trabalho não se mostra disposto a desconstruir paradigmas sociais anteriormente estabelecidos. Diante disso, verifica-se que os impasses para que esta parcela da sociedade e da comunidade LGBTQIA+ tenha acesso a um local digno de trabalho, no que tange respeito, dignidade, remuneração, ambiente acolhedor, é a estratégia para manter estes sujeitos à margem da sociedade. Ou seja, os empregadores utilizam do seu poder e afastam e/ou impossibilitam que a população trans alcance o mercado formal ou informal do trabalho.

6. VIOLÊNCIAS, DISCRIMINAÇÕES E A VIVÊNCIAS NO AMBIENTE LABORAL

A apropriação da heteronormatividade como um mecanismo de defesa e ponto de vista de um discurso religioso impede que pessoas transgêneros adentrem o mercado de trabalho e constituam carreira no Brasil. Não obstante, não acessar o mercado de trabalho ou acessá-lo de maneira precária expõe uma das formas de violência que a população transexual enfrenta. Ou seja, o estigma, o preconceito e a discriminação exercem uma influência decisiva nos processos seletivos no mercado de trabalho, como estressores psicossociais e reguladores das normas sociais, de quem será pertencente ou excluído (SOUZA, 2026).

De acordo com Medeiros (2007), o mercado de trabalho evidencia quatro momentos em que as violências se apresentam, sendo: a) pré-contratual; b) contratual; c) demissão; d) pós-período contratual. Desse modo, o mercado de trabalho já na fase pré-contratual atua como estigmatizante ao atribuir significados pejorativos aos indivíduos pertencentes a esta comunidade (OMOTE, 2004). Esse comportamento resulta em um processo seletivo enviesado, em que a investigação e questionamentos sobre a vida pessoal do entrevistado ocupam uma posição de maior importância do que as suas competências.

O preconceito, para Gordon Willard Allport (1954), trata-se de uma atitude aversiva voltada contra um indivíduo alvo apenas por sua filiação com um determinado grupo desvalorizado socialmente. Dessa forma, essas premissas surgem de forma implícita no ambiente laboral, reproduzindo processos de exclusão em consonância às atitudes dos recrutadores. Nos processos de triagem, escolha de cargos e salários e avaliações comportamentais, recrutadores podem inconscientemente valorizar os atributos de grupos majoritários, como raça, gênero e classe (SOUZA, 2026).

A discriminação, sendo produzida através do processo de materialização comportamental do estigma e do preconceito, ao reconhecer aquele corpo que, por muitas vezes, é marcado por transformações físicas, produz riscos diretos e indiretos através de mecanismo reguladores das normas sociais para excluí-los do ambiente laboral. Sendo assim, excluídos por características identitárias que confrontam os padrões estabelecidos pela sociedade ou por meio de mecanismos e critérios que favorecem grupos e/ou pessoas com “perfis adequados” (SOUZA, 2026).

E, ainda sobre “perfis adequados” no ambiente laboral, Adelman (2003) produz a seguinte argumentação:

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero definido pela dicotomia convencional homem/mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem. (ADELMAN 2003, p. 83-84)

A proposta de Adelman (2003) revela o caráter exclusivista do mercado de trabalho ao evidenciar a tendência em padronizar a performance de cada gênero em cada profissão, estabelecendo as expectativas normativas sobre o comportamento de homens e mulheres nos ambientes ocupacionais. Para os autores, as pessoas transgêneros são constantemente percebidas como indivíduos ambíguos, por não corresponderem aos perfis convencionais de expressão de gênero, sendo a masculinidade e a feminilidade padronizadas popularmente, o que contribui para a marginalização e precariedade do exercício da função.

Os processos de desligamento do emprego podem ser tão discriminatórios quanto às fases pré-contratuais e contratuais. Segundo Medeiros (2007), embora o empregador possua o direito de demitir os seus empregados, esse poder não é absoluto. Assim, uma demissão fundamentada em motivações discriminatórias torna-se nula, pois viola os princípios constitucionais de igualdade.

Nos estudos apresentados por Menezes, Oliveira e Nascimento (2018), são desenvolvidas reflexões acerca da discriminação no mercado de trabalho. O autor

destaca que a materialidade da discriminação pode permanecer após o fim do período contratual, manifestando quando o indivíduo não faz mais parte do quadro de funcionários da empresa. Nesse contexto, é evidenciado a prática de “listas discriminatórias”, por meio das quais os empregadores compartilham dados sensíveis e informações distorcidas sobre os comportamentos profissionais dos ex-colaboradores, visando a não-contratação dessas pessoas em demais empresas e organizações.

Essa prática contribui para o direcionamento da população transexual para formas de trabalho precárias e marginalizadas. O autor apresenta uma pesquisa realizada por Bonassi *et al.* (2015) em Santa Catarina, cujo objetivo foi identificar o perfil, as formas e os tipos de violências sofridas por pessoas transgêneros no espaço urbano analisado. Dessa forma, a pesquisa evidencia que 90,3% das entrevistadas afirmaram exercer alguma atividade laboral. Dentre esse total, 58% afirmam atuar como profissionais do sexo e 80,3% alegaram já ter realizado práticas sexuais em troca de dinheiro ou outros benefícios. Além disso, o estudo apresenta que 77,4% das entrevistadas afirmam não possuir carteira de trabalho assinada e 74,2% declaram não contribuir para o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), tornando-se desassistidas em casos de doenças, invalidez ou necessidade de acessos a benefícios previdenciários.

Em suma, Bonassi *et al.* (2015) revelam a realidade da vivência das pessoas transgênero no mercado de trabalho ou, em sua maior parte, à margem dele. Diante disso, é possível compreender que, o mercado de trabalho atua na manutenção das relações de poder estabelecidas nas normas sociais, independente do indivíduo estar inserido ou não no mercado de trabalho formal. Ao reproduzir os padrões de comportamentos, aparência e performance de gênero, reforça os mecanismos de exclusão que impactam no reconhecimento do potencial profissional do indivíduo. Assim, esse reconhecimento deixa de se fundamentar em critérios técnicos e passa a ser dependente de fatores descriminalizantes.

7. SAÚDE MENTAL VERSUS VIOLÊNCIAS

A população transgênero sofre com os impactos do ambiente machista produzido pela sociedade cisheteronormativa. Quando falamos de preconceito e discriminação, podemos notar que as vítimas destas violências lidam e sobrevivem com questões que afetam a saúde mental. Podemos nomear as violências, aversão e

discriminações contra esta população, baseada na identidade de gênero como transfobia, se manifestando por meio de agressões físicas ou verbais. Quando pensamos em relações de trabalho, percebemos que a transfobia também se exprime no âmbito laboral, visto que esta parcela da população vivencia modos de precarização do trabalho, até mesmo não conseguindo acessá-lo.

Ao olharmos para os números que indicam as violências sofridas pela população transgênero, Bonassi *et al.* (2015) realiza uma pesquisa no ano de 2015, que aponta em ordem decrescente quais os tipos de violência acometem mulheres e homens trans, “discriminação 87%, violência psicológica 76%, violência física 62%, violência institucional 43%, negligência 39%, violência sexual 30%, abuso financeiro 21%, tortura 9%, trabalho escravo 7%, tráfico de pessoas 4% e exploração infantil 3%”. Desse modo, notamos que todas estas maneiras expressas de violência impactam a saúde mental da população transgênero.

A maneira como a sociedade se propõe em classificar os grupos de gênero impede que a rigidez social possa se desfazer. Conforme Berenice Bento (2006), a sociedade divide o ser humano binariamente, devido aos órgãos genitais, produzindo um olhar naturalizado para os contextos sociais, impactando diretamente na produção do sofrimento dos sujeitos que estão em inconformidade com os padrões sociais. Desse modo, notamos que o sujeito transgênero começa a abdicar da possibilidade de ser e da constituição dos significados e significantes de sua história, por consequência tem a subjetividade anulada com as marcas da violência psicológica.

O trabalho é nomeado pela sociedade como primordial para a formação do sujeito, afetando diretamente o sentido de pertencimento, além de oferecer possibilidades de inserção social, prazer, inovação, resistência e criatividade. Em contrapartida, devido a determinadas construções sociais, políticas e históricas, a população transgênero acaba não acessando o âmbito laboral acolhedor, mas é afetada diretamente por modos de exploração e exclusão diversos. Dessa forma, nota-se o crescente sofrimento e impactos na saúde mental dos sujeitos, levando ao adoecimento, pois acabam sofrendo contextos carregados de humilhação e o sentimento de não pertencimento (SELIGMANN-SILVA, 2011).

Assim como os dispositivos sociais, escolas e famílias, o mercado de trabalho acaba atuando como regulador social, como menciona Foucault (1988) a sociedade se torna um dispositivo de controle e poder sobre a sexualidade. Então, desde os anos iniciais de estudos e construção de vínculos, até a inserção laboral, os indivíduos

colhem as dores do não pertencimento social. A população transgênero, bem como toda comunidade LGBTQIAPN+, sofre com a necessidade constante de reafirmação do seu lugar nos locais aos quais acessa, em muitos casos, da sua própria capacidade intelectual em executar tarefas. De certo modo, é uma dupla afirmação constante sobre sua expressão de gênero e o lugar que ocupam no trabalho, além de perturbações constantes no estado de equilíbrio mental, pois provocar alterações nos ambientes em que acessa, desordena os sentimentos e contribui para o crescente sofrimento.

Em relação a violência psicológica, o Ministério da Saúde define como “toda ação ou omissão que causa ou visa causar dano à autoestima, à identidade ou ao desenvolvimento da pessoa” (Secretaria de Políticas de Saúde, 2002). Podemos notar que no ambiente laboral, atitudes como não tratar a pessoa pelo nome social que deseja ou, até mesmo, não aceitar o gênero no qual ela se identifica, provoca constrangimento quanto ao uso dos banheiros que melhor representa e afeta diretamente a subjetividade, principalmente no que tange a autoestima. Desse modo, novamente, o ambiente sugere que o sujeito deve atuar conforme lhe é imposto.

Ao enfrentar dificuldades para inserir e permanecer no âmbito laboral, questões relacionadas a desenvoltura interpessoal e de habilidades profissionais são afetadas diretamente, tendo como possibilidades o mercado informal e a prostituição. Cabe também citar, que a violência se torna constante e permanente, podendo a população transgênero naturalizar esses processos de sofrimento possuindo dificuldades para nomeá-los. O autor Bonassi *et al.* (2015), na mesma pesquisa anteriormente citada, afirma que há uma dificuldade em identificar os processos de violência psicológica e que acaba reafirmando o lugar de vulnerabilidade dos sujeitos transexuais e travestis.

Ademais, podemos concluir que os processos de construção subjetivos, interpessoais, sociais, financeiros e emocionais acontecem desde o ambiente familiar e educacional, afetando o mercado de trabalho. Diante disso, quando a violência psicológica perpassa por essas áreas ao longo da formação do sujeito transgênero, esses sofrem diretamente com a sua formação identitária, sentimento de inferioridade, não pertencimento e baixa autoestima, se tornam vítimas de violências consecutivas e não acessam lugares que almejam, impedidos de realizar seus desejos. De fato, o trabalho é construtor e fortalecedor de relações, moldam carreiras e contribuem para a desenvoltura dos sujeitos, mas desde que o ambiente laboral viabilize ao sujeito ser ele mesmo, respeite e fortaleça as escolhas e desejos do próprio ser.

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por fim, diante dos aspectos apresentados notamos que a população transgênero sofre impactos para sua inserção no âmbito laboral por questões que afetam a saúde mental, como a violência psicológica, as exclusões em âmbitos sociais, o não sentimento de pertencimento e a precária rede de apoio. O olhar construído e enraizado da sociedade heteronormativa, prejudica quem tem o desejo de construir sua subjetividade baseada no sentido de pertencimento. Durante o percurso desta discussão, notamos como esta comunidade para assegurar sua atuação nos regimes laborais formais, buscam atingir modos de vida destoantes do seu querer com o intuito de obter direitos básicos para assegurar a qualidade de vida.

Desse modo, observamos que diante do cenário social, a posição que a população transexual irá ocupar não se torna uma escolha, mas uma condição para sobrevivência. De certo modo, notamos como a sexualidade é normatizada por meio de dispositivos de controle e poder, ou seja, há um controle sobre como devemos nos apresentar em sociedade, ao contrário, a população destoante estará à margem. Portanto, a sobrevivência não é somente do corpo físico, mas aquele afetado pela violência psicológica, que destrói o sentido de pertencimento, autoestima e que leva o sujeito a qualificar-se como impotente, por não poder expressar-se diante do seu desejo.

Os desafios sofridos pela população transexual perpassam o campo da psicologia como maneira de reflexão para o cuidado a esta comunidade. Cabe não só pensar em como diminuir e tentar por fim no preconceito, mas em como favorecer que estas alcancem posições sociais, empregos, graduações e direitos básicos. Como afirma Guacira Lopes Louro (2000), a sexualidade é uma questão social e política, não somente pessoal. Portanto, a acolhida e a escuta, tornam a psicologia uma ferramenta de cuidado a esta população, pois sabemos que a comunidade transexual é frequentemente silenciada provocando sofrimento. De certo modo, buscar nas práticas em psicologia atuar frente a construção de políticas públicas que favorecem a inserção desta população no mercado de trabalho, seja na política, regimes CLT ou autônomos, buscando garantir direitos básicos a população transexual. Por fim, contribuir para que os padrões cisheteronormativos não permaneçam hegemônicos, construindo novos discursos sobre gênero e sexualidade para o mercado de trabalho brasileiro.

Referências

- ADELMAN, Miriam. **Travestis e transexuais e os outros: identidade e experiências de vida**. 2003.
- ALLPORT, Gordon Willard. **The nature of prejudice**. 3S ed. Wokingham: Addison-Wesley, [S.n.].
- BENTO, Berenice. Corpos e próteses: dos limites discursivos do dimorfismo. In: **SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO**, 7., 2006, Florianópolis. *Anais [...]* Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2006. Disponível em: http://www.fazendogenero7.ufsc.br/artigos/B/Berenice_Bento_16.pdf. Acesso em: 7 jul. 2026.
- BONASSI, Bruna Camillo et al. Vulnerabilidades mapeadas, violências localizadas: experiências de pessoas travestis e transexuais no Brasil. **Quaderns de Psicologia**, v. 17, n. 3, p. 83-98, 2015.
- BRASIL. Comissão Nacional da Verdade. **Relatório: textos temáticos**. v. 2. Brasília, DF: Comissão Nacional da Verdade, 2014.
- BRASIL. Ministério Público Federal. **O Ministério Público e os direitos de LGBT: conceitos e legislação**. [S.l.]: [s.n.], [s.d.].
- BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Políticas de Saúde. **Violência intrafamiliar: orientações para a prática em serviço**. Brasília: Ministério da Saúde, 2002. (Série Cadernos de Atenção Básica, n. 8).
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2018.
- CORDEIRO, Alexander Magno; OLIVEIRA, Glória Maria de; RENTERÍA, Juan Miguel; GUIMARÃES, Carlos Alberto. Revisão sistemática: uma revisão narrativa. **Revista do Colégio Brasileiro de Cirurgiões**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 6, p. 428-431, nov./dez. 2007. DOI: 10.1590/S0100-69912007000600012.
- DE MENEZES, Moisés Santos; DE OLIVEIRA, Antônio Carlos; NASCIMENTO, Ana Paula Leite. LGBT e mercado de trabalho: uma trajetória de preconceitos e discriminações. p. 1-12, 2018.
- FIGUEIREDO, Nice. Da importância dos artigos de revisão da literatura. **Revista Brasileira de Biblioteconomia e Documentação**, São Paulo, v. 23, n. 1/4, p. 131-135, jan./dez. 1990.
- FOUCAULT, Michel. **História da sexualidade I: a vontade de saber**. 13. ed. Rio de Janeiro: Graal, 1988.
- FREITAS, Júlio César Rufino de. **Exclusão social, fracasso e evasão escolar de jovens homossexuais**. Anais do V Encontro de Ensino, Pesquisa e Extensão da Faculdade Senac, 2011.
- FUNDAÇÃO JOÃO PINHEIRO. **Os múltiplos obstáculos para pessoas trans no mercado de trabalho**. Observatório das Desigualdades, 2025. Disponível em: <https://observatoriodesigualdades.fjp.mg.gov.br/?p=4383>. Acesso em: 7 jul. 2026.

IAMAMOTO, Marilda Villela. **Serviço social em tempo de capital fetiche: capital financeiro, trabalho e questão social**. São Paulo: Cortez, 2021.

JULIANI, Rafael Paulino; SCOPINHO, Rosemeire Aparecida. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 23, n. 1, p. 65-78, 2020.

KALLEBERG, Arne L. O crescimento do trabalho precário: um desafio global. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 24, p. 21-30, 2009.

LIMA, Juliana Domingos de. **Maite Schneider transforma sonhos das pessoas trans em realidade a partir da luta por educação e trabalho para pessoas trans**. *Ecoa UOL*, São Paulo, 9 ago. 2021. Disponível em: <https://www.uol.com.br/ecoa/reportagens-especiais/trabalho-causadores---maite-schneider/>. Acesso em: 7 jul. 2026.

LOURO, Guacira Lopes. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

MEDEIROS, Márcia. O trabalhador homossexual, o direito à identidade sexual e a não discriminação no trabalho. In: POCAHY, Fernando (org.). **Rompendo o silêncio: homofobia e heterossexismo na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Nuances, [s.d.].

MOREIRA, Walter. **Revisão de literatura e desenvolvimento científico: conceitos e estratégias para confecção**. Janus, Lorena, ano 1, n. 1, p. 21-30, jul./dez. 2004.

OMOTE, Sadao. Estigma no tempo da inclusão. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 10, n. 3, p. 287-308, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Nascidos livres e iguais: orientação sexual e identidade de gênero no regime internacional de direitos humanos**. Brasília, DF: Alto Comissariado das Nações Unidas para os Direitos Humanos, 2013.

PIMENTA, Alessandra Serrão; CONCEIÇÃO, Pedro Wilson Ramos da. Os impactos da heteronormatividade institucional na saúde mental da população LGBTQIA+. **Revista Gênero e Interdisciplinaridade**, v. 2, n. 5, 2021.

REINAUDO, Franco; BACELLAR, Laura. **O mercado GLS: como obter sucesso com o segmento de maior potencial da atualidade**. [S.l.]: [s.n.], 2008.

SELIGMANN-SILVA, Edith. **Trabalho e desgaste mental: o direito de ser dono de si mesmo**. São Paulo: Cortez, 2011.

SILVA, Denise Guerreiro Vieira da; TRENTINI, Mercedes. Narrativas como técnica de pesquisa em enfermagem. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 10, n. 3, p. 423-432, maio/jun. 2002. DOI: 10.1590/S0104-11692002000300017.

SOUSA, José Francisco de. Mercado de trabalho e empregabilidade de mulheres transgênero: barreiras, estratégias e políticas de inclusão. **Revista Coleta Científica**, v. 10, n. 19, e19212, 2026.