INCLUSÃO DE PESSOAS TRANS NO MERCADO DE TRABALHO: LIÇÕES SOBRE O CASO DE BELO HORIZONTE

INCLUSION OF TRANS PEOPLE IN THE LABOR MARKET: LESSONS FROM THE CASE OF BELO HORIZONTE

Bruno Campos[1]
Gustavo Alves Eduardo[2]
Luiza dos Santos Tereza[3]
Maria Eduarda de Souza Salles[4]
Flávia Coluna Nicodemos[5]

Resumo: este artigo tem como objetivo identificar os principais fatores que dificultam a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho formal, utilizando a experiência realizada na cidade de Belo Horizonte, do estado de Minas Gerais, como caso empírico. Por meio de abordagem qualitativa, que priorizou a realização de entrevistas individuais semi-estruturadas com 6 (seis) participantes, buscou-se compreender, por meio de seus discursos, os principais desafios enfrentados por essa população na busca pelo acesso à empregabilidade formal. Os resultados indicam que permanência da discriminação e exclusão no ambiente profissional são os principais fatores que dificultam o acesso e que, ao mesmo tempo, forçam desligamentos involuntários - apesar de políticas de diversidade existentes. De modo geral, acredita-se que a pesquisa contribui para o debate acadêmico e para a formulação de políticas públicas voltadas à inclusão efetiva das pessoas trans no mercado de trabalho formal.
Palavras-chave: Gênero; Psicologia; Mercado de Trabalho; Diversidade; Pessoas Trans.

Abstract: this article aims to identify the main factors that hinder the inclusion of transgender people in the formal labor market, using the experience in the city of Belo Horizonte, in the state of Minas Gerais, as an empirical case. Using a qualitative approach, which prioritized semi-structured individual interviews with six participants, we sought to understand, through their discourse, the main challenges faced by this population in their search for access to formal employment. The results indicate that persistent discrimination and exclusion in the professional environment are the main factors that hinder access and, at the same time, force involuntary dismissals—despite existing diversity policies. Overall, it is believed that the research contributes to the academic debate and to the formulation of public policies aimed at the effective inclusion of transgender people in the formal labor market.
Keywords: Gender; Psychology; Labor Market; Diversity; Trans People.

1 INTRODUÇÃO

A exclusão de pessoas trans do mercado de trabalho constitui um fenômeno social persistente e estrutural, caracterizado por práticas discriminatórias articuladas a

[1] Doutor em Saúde Coletiva - PPGSC/ UFES (2018 - 2022). Mestre em Psicologia Institucional pela UFES (2016-2018). Especialista em Avaliação Psicológica CFP (2020) e Dependência Química pela faculdade EMESCAM (2012- 2014). Graduado em Psicologia pela Universidade Federal do Espírito Santo, (2008). Professor Universitário e da Educação Profissional. Pesquisador membro do Observatório de Direitos humanos e Justiça Criminal do ES - ODHES.

[2] Graduado em psicologia pela faculdade Pitágoras de Linhares (2018). Pós Graduação em Psicologia Clínica (2023). Pós Graduação em Saúde Pública com Ênfase em Saúde da Família (2023). Mestre pela Universidade Federal do Espírito Santo no programa de pós graduação em psicologia institucional (UFES/PPGPSI).

[3] Graduanda em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte.

[4] Graduanda em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte.

[5] Graduanda em Psicologia pela Faculdade Anhanguera de Belo Horizonte.

mecanismos de invisibilização e marginalização histórica. Estudos indicam que a escassez dessa população em espaços formais de trabalho está relacionada a um sistema cisnormativo, que associa a capacidade produtiva à conformidade com papéis de gênero hegemônicos - predominantemente centrados na *performance* da heteronormatividade (Avelar *et al.*, 2022; Licciardi; Waitmann; Oliveira, 2015; Gonçalves, 2018; Gomes; York; Colling, 2022). Sendo assim, indivíduos que se contrapõem às regras dominantes são interpretados como transgressores (Gonçalves; Trujillo, 2020). O Brasil figura, há anos, como o país que mais assassina pessoas trans no mundo (Benevides, 2023), e essa violência não se limita à dimensão física, estendendo-se para o campo simbólico, social e, neste caso, também ao ambiente laboral.

A literatura evidencia que a ausência de políticas públicas efetivas e o despreparo institucional contribuem para a precarização das trajetórias de pessoas trans no mundo do trabalho (Silva; Luppi; Veras, 2020; Paniza; Moresco, 2022; Rodrigues Gonçalves; Meira, 2025). Dados do Datafolha apontam que, embora aproximadamente 7% da população brasileira se identifique como gays, lésbica, bissexual, travestis, transexual e outras orientações sexuais ou identidades de gênero dissidentes (LGBT+), sendo que apenas 4% das de travestis e transexuais - também denominados como pessoas trans - ocupam postos no mercado de trabalho formal (Machado; Gonçalves; Lage, 2024). De modo consequente, a evasão escolar -considerado o principal sintoma social desta comunidade– que atinge cerca de 82% da população trans (Almeida; Vasconcellos, 2018), reduzindo assim as possibilidades de inserção em empregos qualificados e perpetuando ciclos de vulnerabilidade social.

No contexto de Belo Horizonte, iniciativas como o programa EQUI – Empregabilidade Trans e a plataforma TransEmpregos buscam ampliar as oportunidades dessa população, mas ainda carecem de estudos empíricos que avaliem seus impactos e revelem, a partir das vivências diretas de pessoas trans, os desafios enfrentados tanto na inserção quanto na permanência em empregos formais. Pesquisas como as de Gonçalves (2023), Bezerra, Ribeiro e Almeida (2024), Rodrigues Gonçalves e Meira (2025), Irigaray, Stocker e Mancebo (2022); Gotardi e Pereira (2021), Paniza e Moresco (2022), Maidel (2022) e Pedra et al. (2018) indicam que, mesmo em cidades com ações específicas, a inclusão plena enfrenta entraves relacionados à resistência cultural, preconceito institucional e fragilidade das políticas afirmativas.

Nesse cenário, torna-se relevante compreender como as experiências individuais e coletivas dessa população dialogam com as estruturas sociais e econômicas, considerando as interseções entre gênero, trabalho e direitos humanos. Assim, este estudo parte do seguinte problema de pesquisa: quais são os principais atravessamentos e desafios enfrentados por pessoas trans para ingressar e permanecer no mercado de trabalho formal? A investigação se justifica pela necessidade de ampliar a produção científica nacional sobre

o tema e fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas e práticas organizacionais que promovam equidade. De modo geral, Trata-se de uma pesquisa empírica, de abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de entrevistas semiestruturadas com seis pessoas trans residentes na cidade de Belo Horizonte, em Minas Gerais - considerado o caso empírico desta pesquisa.

Em síntese, os resultados apontam para a persistência de barreiras estruturais, discriminação e precarização, mas também evidenciam estratégias de resistência e experiências de acolhimento pontuais. Ao documentar essas vivências, o presente artigo contribui para o debate acadêmico e para a construção de intervenções mais efetivas no campo das políticas de inclusão laboral.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

A pesquisa desenvolvida é de natureza empírica e abordagem qualitativa, com delineamento descritivo e exploratório, voltada para a compreensão das experiências e desafios enfrentados por pessoas trans no mercado de trabalho formal em Belo Horizonte. A escolha pela abordagem qualitativa justifica-se pela possibilidade de aprofundar a compreensão de fenômenos sociais complexos a partir das percepções e vivências dos sujeitos envolvidos (Minayo, 2017). Trata-se de um estudo de caso que tem como campo empírico a realidade de Belo Horizonte, permitindo analisar de forma detalhada um contexto específico e suas particularidades, com o objetivo de identificar barreiras, atravessamentos e estratégias de permanência de pessoas trans no mercado formal.

A seleção dos participantes ocorreu pela técnica “bola de neve” (Vinuto, 2014), na qual indivíduos previamente identificados indicam outras pessoas que atendam aos critérios da pesquisa. A amostra final foi composta por seis participantes, sendo três homens trans e três mulheres trans, com idades entre 20 e 27 anos. O perfil dos entrevistados contempla diferentes níveis de escolaridade e situações profissionais: E1, homem trans de 23 anos, com ensino superior incompleto e desempregado; E2, mulher trans de 25 anos, com ensino médio completo e empregada formal; E3, mulher trans de 20 anos, com ensino médio incompleto e desempregada; E4, homem trans de 27 anos, com ensino superior incompleto e emprego formal; E5, mulher trans de 22 anos, com ensino médio completo e trabalho informal; e E 6, homem trans de 24 anos, com ensino superior em andamento e atuando como estagiário.

A coleta de dados foi realizada entre abril e maio de 2023, por meio de entrevistas semiestruturadas, gravadas em áudio e posteriormente transcritas. O roteiro abordou temas como inserção profissional, vivências de discriminação, estratégias de permanência e percepções sobre políticas inclusivas. Além disso, foi realizada uma revisão de literatura para subsidiar a análise e a discussão dos resultados. O estudo atendeu às diretrizes éticas

previstas na Resolução nº 510/2016 do Conselho Nacional de Saúde. Todos os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), tiveram garantido o anonimato e tiveram seus dados utilizados exclusivamente para fins acadêmicos.

Para a análise dos dados, utilizou-se a Análise de Conteúdo Temática (Bardin, 2016), que possibilitou a identificação de categorias e subcategorias emergentes a partir do material coletado. A interpretação articulou os relatos dos participantes com o referencial teórico, buscando compreender a inter-relação entre as experiências individuais, as estruturas institucionais e os contextos socioculturais.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Na contemporaneidade, a diversidade e inclusão dos grupos minoritários são fundamentais e podem ser consideradas partes que integram uma camada social das comunidades. Podemos entender a diversidade como a pluralidade de características encontradas nas populações, como os aspetos que pontuam diferenças entre as pessoas conforme os marcadores sociais. Já a inclusão constitui um tópico essencial nos contextos de diversidade, pois corresponde a ideais de respeito às particularidades de cada indivíduo e da possibilidade de acesso a espaços sem distinções excludentes e preconceituosas. Diante da busca por uma realidade cada vez mais igualitária, ou ainda mais inclusiva, torna-se fundamental expor as dificuldades enfrentadas por populações marginalizadas, em especial neste trabalho, as pessoas trans, um grupo que enfrenta adversidades em inúmeros aspectos de sua existência, incluindo o meio de trabalho formal remunerado.

Esse meio não cumpre de forma eficaz seu objetivo como uma plataforma que promove a equalização de habilidades e talentos, sendo muitas vezes considerado um lugar de preconceito, parcialidade e discriminação. Diante disso, as pessoas trans lidam com dificuldades no acesso a oportunidades de emprego formal, desenvolvimento profissional e inclusão no local de trabalho. Nesse cenário, as pessoas entrevistadas relataram dificuldades com relação à inserção no mercado de trabalho, desde a falta de retorno até exigências descabidas, que só podem ser justificadas como atos de transfobia. A entrevistada 3, por exemplo, relatou que quando conseguiu ser aprovada em uma entrevista de emprego, lhe foi pedido que diminuísse o tamanho das unhas e adequasse outras características da aparência a um estilo prescrito socialmente como masculino, o que não condiz com a identidade de gênero dela e nem faz sentido para as competências necessárias a vaga em questão.

> "[...] Outra situação foi em uma entrevista de emprego que fiz recentemente... a pessoa parecia estar me estranhando, senti que me tratava de uma forma diferente. Eu tenho as unhas grandes, agora nem tanto por isso, mas estava com as unhas grandes e ele ficou falando que teria que cortar... o que não faz muito sentido para a área" (Entrevistada 3).

Acerca disso, percebe-se que os valores e ideias de gênero atribuídos sobre as pessoas acabam prescrevendo a elas um modo de desempenho de suas identidades. Esses pedidos ou apelos que aparentam ser "simples" ou "não-violentos", quando atendidos produzem forçosamente a modulação e enquadramento dos corpos as normas prescritas. A autora Butler (2015) dirá que "a não violência surge, então, como um discurso ou um apelo" (Butler, 2015, p. 233), ainda que saibamos que a receptividade e resposta aos apelos é uma disposição do sujeito a violência. Acerca disso, presumimos que o "eu" dessas identidades quando em confrontação a estes circuitos sociais estão em luta pela significação social, mas, também, estão em processos de reconhecimento e afirmação das suas subjetividades. A partir da experiência relatada pela entrevistada 3, enxergamos que a dificuldade de inclusão no mercado de trabalho, quanto a tentativa de permanência, é atravessada por uma dinâmica de sofrimento psíquico cuja idealidade de gênero é produto deste modo de funcionamento social. Conforme Butler (2015), dessa performatividade dos gêneros há riscos provenientes, pois:

> (...) são atribuídos a nós gêneros ou categorias sociais contra a profissional declarou vontade, e essas categorias conferem inteligibilidade ou condição de ser reconhecido, o que significa que também comunicam quais podem ser os riscos sociais da não inteligibilidade ou da inteligibilidade parcial (Butler, 2015, p. 236).

Todavia, há toda uma produção normativa do sujeito, há todo um processo contínuo onde a norma é repetida. Neste caso, a identidade acaba sendo instituída por uma repetição de práticas discursivas e prescritivas tal como nos aponta Zanello, Fiuza e Costa (2015):

> (...) gênero é uma *performance* [grifo nosso], a qual, via repetição estilizada dos atos, vai aos poucos se cristalizando, dando uma ideia (equivocada) de substancialização. Esta repetição não se dá livremente: como nos aponta a pensadora, há uma "estratégia de sobrevivência", a qual sugere existir uma situação de coação social, claramente punitiva, na qual esta *performance* [grifo nosso] se dá (Zanello; Fiuza; Costa, 2015, p. 238).

Para a compreensão desse fenômeno, podemos explorar alguns aspectos que permeiam essa realidade aversiva. Ademais, há muito tempo, o contexto sociocultural brasileiro, estabeleceu-se sobre fundamentalismos religiosos que ditam normativas de gênero excludentes mediante a realidade e vetorizar certas prescrições (Souza e Bernardo, 2015). Podemos identificar tal fato, na fala da entrevistada 5 a seguir.

> "minha família sempre foi de igreja, e eu lembro que quando eu era criança, isso foi um dos maiores traumas da minha vida. Minha mãe fez eu ir lá na frente da igreja, e a igreja estava lotada... e... eu tinha ... uns 8 ou 7 anos ... a lembrança é um pouco vaga na minha mente... mas eu lembro que ela falou com essas palavras: você vai pedir o pastor para tirar esse espírito de feminilidade de você. Ai foi quando... houve um início na minha cabeça e eu tinha só 7 anos... entende-se que nenhuma criança deveria passar por isso. Porque assim... eu sei que ela já tem algumas coisas formadas mas querendo ou não são traumas. Mas hoje em dia eu não me sinto confortável de ir numa igreja, por exemplo. Tipo... eu iria porque eu sou ... eu sou... eu.... acredito em Jesus assim... eu nunca... teve uma época da minha vida, especialmente quando eu estava nesse turbilhão com 15, 16 anos eu não acreditava em nada [...]." (Entrevistada 5).

Essas normas não adequadas se difundiram no imaginário e crenças de parte considerável da população, resultando em sofrimento para aqueles que são subjugados pela imposição de padrões nada assertivos e desejantes. O pensamento estruturado por esse viés religioso, majoritariamente cristão, impôs o que acreditava ser homem e mulher, fazendo com que aqueles que se desviassem dessa imposição fossem vistos como transgressores e pecadores, fadados a condenação. Esse conservadorismo ideológico pautado em dimensões religiosas, vem sendo usado como "escudo" ou justificativa de ataques às pessoas trans, desde atos violentos até ações preconceituosas que reverberam em meios como o mercado de trabalho.

Vejamos o que os participantes apontam sobre isso:

> "Agora violências verbais cara acho que aconteceu muito no início da transição tipo pessoas que usam da internet para o mal, porque , no instagram eu sempre postei algumas coisas sobre quando eu fiz minha cirurgia, alteração do nome e documento entre outros aspectos e aí eu recebi várias mensagens no estilo de sempre: "comentários transfóbicos como 'você nunca será um homem'" e exemplos semelhantes." (Entrevistada 1).

> "Teve uma situação em que eu já tinha passado por todo o processo e aí era eu e um rapaz "disputando" uma vaga de emprego e daí uma das meninas do RH me ligaram dizendo que estavam super interessadas em me contratar mas perguntaram como que iriam fazer para contar para o resto da equipe? e aí eu tive que falar que não havia necessidade de contar nada porque elas iriam fazer um crachá com o meu nome social e pronto." (Entrevistada 1).

> "Mas... esse emprego que eu estou hoje, eu entrei também sem conseguir me posicionar, sem conseguir falar, mas com o diferencial de que às vezes eu pedia para me chamarem por apelido. E aí o apelido foi pegando, pegando... Até que um momento eu falei com as pessoas do RH e pedi para colocarem esse apelido como nome social, porque eu ainda não sou retificado, nem nada. E o pessoal do RH foi bastante proativo e sensível com esse meu pedido. Só que lá na empresa eles têm uma cultura de todo mês eles anunciarem os efetivados da empresa mesmo, então como foi anunciado meu nome, eles anunciaram o nome que estava em registro lá. E aí quando foi anunciado, a pessoa do RH que tinha tido esse contato comigo ficou em pânico assim, falou: "Nossa, não! Era ele que a gente não

> podia fazer isso". E aí foi logo a pessoa responsável, a CEO da empresa que fez esse anúncio, que é uma mulher lésbica, então que também faz parte do grupo das pessoas LGBT, ? Então ela ficou super sem graça, veio, me mandou mensagem no *hangout*, que é o grupo lá do *gmail* corporativo, e pediu "n" desculpas e perguntou como que a gente podia fazer para esse meu processo ser mais fácil dentro da empresa. Tipo, vamos mudar tudo então, você quer mudar o seu nome dentro da empresa? E eu falei "sim, não quero mais que seja só um apelido, quero que seja o meu nome mesmo?" (Entrevistada 4).

A partir disso, os preconceitos que estão presentes em parte da população cisgênero, podem conduzir os contratantes a julgamentos tendenciosos e equivocados sobre o profissionalismo e as capacidades de trabalho das pessoas trans. O termo "cisgênero" refere-se a indivíduos cuja identidade de gênero corresponde ao sexo atribuído ao nascimento, ou seja, a pessoa se identifica com o gênero que lhe foi designado. Em contraste com pessoas transgênero, que podem ter uma identidade de gênero diferente do sexo atribuído, os cisgêneros não vivenciam um descompasso entre o gênero e o sexo biológico (Souza, 2020). Consequentemente, impedindo que esses indivíduos tenham oportunidades de avanço e ingressem ou continuem (após reconhecer sua identidade de gênero) em cargos formais.

Outro fator a ser pontuado é a dificuldade ao acesso à educação e/ou a uma formação acadêmica profissionalizante, cerca de 82% da população transgênero abandonou os estudos (Ribeiro; Campos, 2023), diversos motivos permeiam esse índice de evasão escolar. Essa falta de acessibilidade reverbera de forma a restringir ainda mais as oportunidades de emprego qualificado, além de aumentar o risco de marginalização dessas pessoas. É preciso ter um olhar atento para aqueles que se encontram em situação de vulnerabilidade social em recursos básicos de subsistência. Muitas vezes o ambiente acadêmico é um espaço aversivo para a existência trans, aqueles que conseguem ter acesso ainda precisam enfrentar o despreparo em recebê-los, desde aspectos estruturais como a possibilidade de uso do banheiro adequado a identidade de gênero da pessoa, práticas administrativas de recusa a reconhecer as identidades trans, e, ainda, o possível preconceito por parte de outros alunos e do corpo docente das instituições de ensino.

Queixas de dificuldades nesse âmbito foram coletados com as entrevistas, pode-se citar como exemplo, o relato da entrevistada 6, que mencionou o fato da instituição de ensino em que realiza um curso de graduação utilizar em seu sistema o nome de registro da aluna ao invés de seu nome social, o que ocasiona em situações de desconforto em várias disciplinas que cursa.

> "[...] sobre a graduação, quando eu fiz curso técnico foi super tranquilo, mas, já na (nome da instituição de ensino superior), é bem diferente , porque o processo de retificar meus documentos ainda está acontecendo, aí na hora que eu faço matrícula, cai com o nome morto. Até aí tudo bem, não é algo que dá para fazer... Só que para mudar meu nome no sistema a (nome da instituição de

> ensino superior) não facilita, está mudado, mas também não está mudado. Os professores veem meu nome morto, por mais que eles coloquem" (entrevistada 6).
>
> "[..] meu nome morto não sai... e a (nome da instituição de ensino superior) basicamente diz "a profissional declarou, o que eu posso fazer? Que pena o governo não permite...", sendo que o site não vai fazer diferença, um TI, um programador, mudar o site para que para os professores no mínimo apareçam o nome" (entrevistada 5).

Sobre isso, observamos questões relacionadas aos corpos e vidas trans, uma nuance ao afirmar novos caminhos para suas existências, embora saibamos das barreiras institucionais que continuam a naturalizar práticas prescritivas e discursivas de gênero, fundamentadas em violência. As barreiras institucionais que continuam naturalizando práticas prescritivas e discursivas de gênero refletem uma profunda resistência à desconstrução de normas rígidas que definem o que é "adequado" para homens e mulheres na sociedade. Tais práticas, muitas vezes enraizadas em sistemas educacionais, jurídicos e de saúde, perpetuam a ideia de que existem papéis de gênero imutáveis e biológicos, marginalizando identidades e expressões de gênero diversas.

O resultado é a institucionalização da violência simbólica e física contra aqueles que não se conformam com essas expectativas, como é o caso das pessoas trans e não-binárias. As políticas públicas, por exemplo, frequentemente falham em garantir direitos e proteger essas identidades, reforçando a ideia de que suas existências são anormais ou ilegítimas. Nesse contexto, a desconstrução das barreiras institucionais exige não só uma mudança nos discursos e práticas cotidianas, mas também uma transformação profunda nas estruturas que sustentam o normativo de gênero (Butler, 2003).

Falamos dessas vidas e corpos trans que estão rompendo com essas naturalizações que esperam deles, e que marcam um novo lugar de habitação das suas existências em meio aos horrores cotidianos educacionais e trabalhistas. Pela presença dessas pessoas trans, o cotidiano das naturalizações é repensado e colocado à prova, processos de violência por vezes são rompidos quando não reiterados em uma nova oitava. A partir disso, temos o entendimento de quais descolamentos da emocionalidade podem ser operados a partir da circulação das pessoas trans por espaços que historicamente foram privados a elas. Nesse ínterim, as entrevistas realizadas provocam análises que nos fazem pensar para além das naturalizações culturais prescritas sobre as pessoas trans.

A negligência das empresas e das políticas públicas com a população trans e a ausência de uma realidade igualitária perpetua as dificuldades de inserção e permanência desses indivíduos em empregos formais. Como resposta a essa dura realidade, as ruas vêm sendo espaços fortemente designados a trabalho e vida de muitas pessoas trans, indicador que está fortemente correlacionado com situações de violência. Uma vez reverberando nos atravessamentos relacionados à saúde e possibilitando uma gama de discussões e reflexões

sobre as consequências dessa condição para a vivência dessa população e da precarização nas condições de trabalho. E é justamente onde essas pessoas se encontram recônditas que residem a produção de subjetividade.

Essa realidade interessa-nos, pois implica analisar que pessoas trans em seus modos de vida rompem e transicional frente às prescrições sociais, ainda que saibamos que muitos e muitas residem em condições precárias, distantes do gozo do reconhecimento humano de suas existências. Essas pessoas por não serem reconhecidas e por vezes não apresentadas em suas totalidades humanas, acabam sendo tidas como aquilo que Butler (2015) entendeu como vidas não passíveis de luto. Não sendo passíveis de luto, acabam sendo vidas que perderam no horizonte social o estatuto de corpo humano, tornando-se, portanto, alvo do desprezo cotidiano em seus diversos espaços de circulação. Acabam, portanto, impedidas de viver, trabalhar dignamente, constituir relações amorosas e afetivas, estudar e "na morte, essas vidas incompreendidas não são enlutadas, sua falta não é sentida, pois são tomados como corpos estranhos, que não deveriam habitar o mundo" (Rocon *et al*., 2016).

Mesmo diante de tantas dificuldades, a realidade capitalista em que a sociedade brasileira está pautada, obriga que os indivíduos que não conseguem se adequar aos meios de trabalho formais procurem outras possibilidades para sustento. Em sua grande maioria trabalhos precários, logo desprovidos de qualquer segurança econômica e estima social. Aos que possuem condições para acesso a essa modalidade, o trabalho informal e a atuação autônoma como freelancer aparece como alternativa de subsistência. E ao considerar a realidade das pessoas trans, isso pode ser tomado como mais uma manifestação da transfobia com relação ao mercado de trabalho (Michesl; Mott; Paulinho, 2019), considerando que muitos e muitas são forçosamente impelidos a recorrer por essas sujeições de remuneração devido aos aspectos aversivos desse meio.

Em um futuro atual, Deleuze (2013), diria que vivemos em uma sociedade de controle. Controle, pois agora busca-se gerir a agonia das pessoas ocupando-as até a instalação de uma nova ordem político-econômica. Esta nova forma de controle social substitui as antigas disciplinas que operavam na docilização e confinamento, passando agora ao controle a céu aberto. Nas sociedades disciplinares, os corpos iam até as fábricas levar suas forças à máxima produção, mas, em uma sociedade de controle, a empresa substitui a fábrica, e a empresa agora é uma subjetividade, uma força interior, uma motivação, um freelancer, um empreendedor de si. O princípio do salário agora é regido pelo ritmo, marketing, visualizações, engajamentos etc. Talvez, possamos pensar que por meio dos corpos o capitalismo esteja controlando não somente os produtos, mas, também, os serviços ofertados e ações para venda ou mercado. Logo, os corpos controláveis são estes que estejam adequadas às prescrições, corpos normativos, isto é, corpos subjetivados aos apelos político-econômicos e que respondem ao lugar das novas exigências da sociedade: excesso,

endividamento, publicidade etc. Para isso, se não forem todos os corpos capturados pela esteira do capitalismo, quais corpos não serão?

Ainda que atualmente, algumas das empresas possuam uma política de diversidade e inclusão de minorias onde aspectos como: gênero, orientação sexual e limitações físicas, por exemplo, são considerados e possuem cargos reservados na ocupação de segmentos organizacionais (Saraiva; Irigaray, 2009), não é suficiente para erradicar, ou, ao menos reduzir significativamente, as dificuldades de acesso da população trans. Além disso, segundo pesquisas, que investigam a relação entre discursos corporativos sobre diversidade e inclusão e suas práticas internas (Rodrigues; Santos, 2021), os resultados sugerem contradições entre os discursos apresentados pelas empresas e as práticas adotadas, o que possivelmente estão atrelados à processos de preconceito por parte dos próprios empregados, a certa permissividade no nível gerencial e a um direcionamento das políticas de estímulo à diversidade e inclusão mais voltadas para o mercado do que para as demandas da sociedade.

A sociedade, de modo geral, carece de estruturas de apoio à subsistência dessas pessoas, reafirmando lugares de marginalização ao invés de empoderar e gerar oportunidades para que todos tenham alcance igualitário aos meios de acesso e permanência em empregos formais. O contexto econômico capitalista neoliberal que encontramos na sociedade brasileira, fomenta e estrutura-se na perpetuação de uma necropolítica (Mbembe, 2018), que visa a erradicação de corpos considerados desviantes, dentre eles, os corpos trans. A falta de preocupação e de posicionamento desse sistema com os marginalizados revela um movimento de extinção e condenação dessas pessoas, pois, se não possuem oportunidades de ganho de capital, não conseguem ascender socialmente e são atravessados pela falta de condições básicas de vida, como: a fome, falta de moradia, roupas, recursos básicos e, consequentemente, a morte.

O conceito de necropolítica (Mbembe, 2018), é pertinente para interpretar a situação das pessoas trans, pois descreve como o Estado exerce poder sobre quem tem direito à vida e quem está sujeito à morte, seja por omissão ou por ações diretas. Embora o conceito tenha sido originalmente formulado para entender as dinâmicas de morte e exclusão direcionadas às populações racializadas, especialmente as negras, ele também se aplica às pessoas trans, que enfrentam uma marginalização histórica e sistemática. A necropolítica reflete a forma como a violência estatal, aliada à violência social, é direcionada para desvalorizar as vidas trans, especialmente aquelas que intersectam com outras condições de vulnerabilidade, como o racismo e a pobreza. No caso das pessoas trans, isso se manifesta em políticas públicas ausentes ou falhas, no aumento da violência física contra essas pessoas e na exclusão delas dos direitos básicos, como acesso à saúde de qualidade e à segurança. Dessa forma, a necropolítica é uma lente adequada para entender como as vidas

trans são, em muitos aspectos, desconsideradas, expostas a processos de morte simbólica e, em casos extremos, a uma violência letal que é institucionalizada e naturalizada.

Necessita-se, portanto, de uma revisão do sistema econômico vigente, além do reforço na implementação, por parte do Estado, de medidas que beneficiem e transformem a vivência dessas pessoas de maneira concreta. Além disso, os desafios que as pessoas trans enfrentam no contexto do mercado de trabalho podem, portanto, serem encarados como uma forma de perpetuação da violência já vivenciada por essa população em tantas áreas da existência deles.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo teve como objetivo identificar os principais atravessamentos e desafios enfrentados por pessoas trans na inserção e permanência no mercado de trabalho formal, utilizando o caso de Belo Horizonte como objeto empírico. Por meio de uma abordagem qualitativa, foram realizadas entrevistas semiestruturadas com seis pessoas trans, cujas narrativas permitiram compreender, em profundidade, as vivências e estratégias de enfrentamento dessa população nos ambientes formais de trabalho. O estudo articula empiricamente os relatos obtidos por meio da narrativa dos entrevistados com referenciais teóricos que discutem gênero, exclusão, cisnormatividade e políticas públicas.

Em síntese, consideramos que os resultados revelaram um cenário de exclusão persistente, no qual fatores como evasão escolar, desrespeito à identidade de gênero, ausência de políticas institucionais eficazes e violências simbólicas e materiais se sobrepõem. Embora algumas empresas demonstrem iniciativas pontuais de inclusão, estas ainda carecem de estrutura e continuidade. A pesquisa também evidenciou a precarização da vida de pessoas trans frente à informalidade, à marginalização e à instabilidade econômica, o que reflete a necessidade de políticas públicas mais robustas e eficazes.

Entre as limitações deste estudo, destaca-se o recorte geográfico específico e o número reduzido de participantes, ainda que a saturação teórica tenha sido alcançada. Futuras pesquisas podem ampliar o espectro da investigação, comparando diferentes cidades ou regiões, além de explorar a percepção de empregadores sobre a inclusão de pessoas trans no ambiente corporativo.

Conclui-se que promover a inclusão de pessoas trans no mundo do trabalho é um desafio que exige articulação entre Estado, sociedade civil e setor privado. A superação da transfobia institucionalizada, a ampliação das oportunidades educacionais e a construção de políticas afirmativas consistentes são condições indispensáveis para garantir equidade. Este estudo contribui para o campo das Ciências Humanas e Sociais ao documentar e analisar criticamente as vivências de uma população sistematicamente silenciada, oferecendo subsídios teóricos e empíricos para práticas inclusivas e transformadoras.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo. **Revista Direito FGV**, v. 14, n. 2, p. 302–333, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2317-6172201814. Acesso em: 11 set. 2025.

AVELAR, R. B. de; RODRIGUES GONÇALVES, J. V.; MENDES, A.; QUEIROZ, T. A. (Trans)gredindo preconceitos?: a escassez de travestis e transexuais no mundo do trabalho. ***Historiæ***, v. 13, p. 45–71, 2022. Disponível em: https://periodicos.furg.br/hist/article/view/12740. Acesso em: 11 set. 2025.

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

BENEVIDES, B. G. **Dossiê**: **Assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022.** ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais, 2023. Disponível em: https://brazil.unfpa.org/pt-br/publications/dossie-assassinatos-e-violencias-contra-travestis-e-transexuais-brasileiras-em-2022. Acesso em: 11 set. 2025.

BEZERRA, T. G; RIBEIRO, P. T. C. S.; ALMEIDA, T. M. C. de. Direitos LGBTI+ e o protagonismo judicial no Brasil: a LGBTIfobia é reconhecida como crime. **Simbiótica**, v. 11, n. 1, p. 1-19, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.47456/simbitica.v11i1.44759. Acesso em: 11 set. 2025.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

BUTLER, J. Introdução: Vida precária, vida passível de luto. *In*: BUTLER, Judith. **Quadros de guerra**: quando a vida é passível de luto? Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

DELEUZE, G. **Conversações**. São Paulo: Editora 34, 2013.

GOMES, M. S. C.; YORK, S. W.; COLLING, L. Sistema ou CIS-tema de justiça: Quando a ideia de unicidade dos corpos trans dita as regras para o acesso aos direitos fundamentais. **Revista Direito e Práxis**, v. 13, n. 2, p. 1097-1135, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/2179-8966/2022/66662. Acesso em: 11 set. 2025.

GONÇALVES, J. V. R. **Da esquina à escola**: **(Re)inserção educacional de travestis e transexuais do programa Transcidadania**. 2023. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas e Governo) – Fundação Getulio Vargas, Brasília-DF, 2023. Disponível em: https://hdl.handle.net/10438/33788. Acesso em: 11 set. 2025.

GONÇALVES, J. V. R. As barreiras sociais que afastam a população transexual na busca pela permanência no sistema educacional. *In*: CONGRESSO DE ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO DA UEG, 5., 2018, Pirenópolis. **Anais** [...]. Pirenópolis: Universidade Estadual de Goiás, 2018. Disponível em: https://www.anais.ueg.br/index.php/cepe/article/view/13310. Acesso em: 11 set. 2025.

GONÇALVES, J. V. R.; TRUJILLO, R. A. S. Da esquina ao escritório: uma análise da ausência de mulheres trans no mercado de trabalho formal em Goiás. **Pensamento Americano**, v. 13, n. 26, pág. 33–50, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.21803/penamer.13.26.419. Acesso em: 11 ago. 2025.

GOTARDI, F. M.; PEREIRA, M. A. M. dos S. B. **Inclusão da população trans na cidade de São Paulo e o Programa Transcidadania como política pública de apoio à empregabilidade**. 2021. Dissertação (Mestrado) – Fundação Getulio Vargas. Disponível em: https://bibliotecadigital.fgv.br. Acesso em: 11 set. 2025.

IRIGARAY, H. A. R.; STOCKER, F.; MANCEBO, R. C. Gaslighting: a arte de enlouquecer grupos minoritários no ambiente de trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 63, n. 1, p. e2021–0277, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-759020230105. Acesso em: 11 set. 2025.

LICCIARDI, N.; WAITMANN, G.; OLIVEIRA, M. H. M. de. A discriminação de mulheres travestis e transexuais no mercado de trabalho. **Revista Científica Hermes**, v. 14, p. 201–218, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.21710/rch.v14i0.210. Acesso em: 11 set. 2025.

MACHADO, L.; GONÇALVES, A.; LAGE, R. Estudo revela que 0,38% dos postos de trabalho no país são ocupados por pessoas trans. **G1 – Jornal das Dez**, 2024. Disponível em: https://g1.globo.com/globonews/jornal-das-dez/noticia/2024/05/15. Acesso em: 11 set. 2025.

MAIDEL, F. O Transcidadania pode mudar as vidas trans? **BIS - Boletim do Instituto de Saúde**, v. 23, n. 1, p. 13-27, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.52753/bis.v23i1.39600. Acesso em: 11 set. 2025.

MBEMBE, A. **Necropolítica**: biopoder, soberania, estado de exceção, política da morte. São Paulo: N-1 Edições, 2018.

MICHELS, E.; MOTT, L.; PAULINHO. **População LGBT morta no Brasil**. 2019. Disponível em: https://tribunahoje.com/...relatorio-GGB-2018.pdf. Acesso em: 11 set. 2025.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento**: pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2017.

PANIZA, M. D. R.; MORESCO, M. C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 3, p. e2021–0031, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-759020220305. Acesso em: 11 set. 2025.

PEDRA, C. B.; SOUZA, E. C.; RODRIGUES, R. V. A.; SILVA, T. S. A. Políticas públicas para inserção social de travestis e transexuais: uma análise do programa Transcidadania. **Revista de Ciências do Estado**, v. 3, n. 1, p. 170–199, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.35699/2525-8036.2018.5091. Acesso em: 11 set. 2025.

RIBEIRO, A. F.; CAMPOS, B. Uma nova perspectiva sobre a saúde pública: acolhimento e humanização dos profissionais em unidades de saúde para população LGBTQIAPN+. *In*: CAMPOS, B. S.; SILVA, C. M. da (Org.). **Psicologia e saúde**: teoria e práticas. São Paulo: Pimenta Cultural, 2023.

ROCON, P. C.; RODRIGUES, A.; ZAMBONI, J.; PEDRINI, M. D. Dificuldades vividas por pessoas trans no acesso ao Sistema Único de Saúde. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, n. 8, p. 2517-2526, 2016. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232015218.14362015. Acesso em: 11 set. 2025.

RODRIGUES, M. L.; SANTOS, H. **Diversidade e inclusão nas empresas**: entre discursos e práticas. São Paulo: Editora Negócios, 2021.

RODRIGUES GONÇALVES, J. V.; MEIRA, L. A. Public policy for trans people: lessons from Brazil for social inclusion. **Development Policy Review**, v. 43, n. 4, e70015, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.1111/dpr.70015. Acesso em: 11 set. 2025.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009. Disponível em: https://doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008. Acesso em: 11 set. 2025.

SILVA, M. A. DA .; LUPPI, C. G.; VERAS, M. A. DE S. M.. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n. 5, p. 1723–1734, 2020. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019. Acesso em: 11 set. 2025.

SOUZA, H. de A.; BERNARDO, M. H. Transexualidade: as consequências do preconceito escolar para a vida profissional. **BAGOAS - Estudos Gays: Gêneros e Sexualidades**, v. 8, n. 11, 2015. Disponível em: https://periodicos.ufrn.br/bagoas/article/view/6548. Acesso em: 11 set. 2025.

SOUZA, J. **Gênero e identidade**: uma análise da cisgeneridade e transgeneridade. São Paulo: Editora Gênero, 2020.

VINUTO, Juliana. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014. DOI: 10.20396/tematicas.v22i44.10977. Disponível em: https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/tematicas/article/view/10977. Acesso em: 11 set. 2025.

ZANELLO, V.; FIUZA, G.; COSTA, H. S. Saúde mental e gênero: facetas gendradas do sofrimento psíquico. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 27, n. 3, p. 238–246, 2015. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1984-0292/1483. Acesso em: 11 set. 2025.

Recebido em: 17/01/2024
Aceito em: 11/09/2025