INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Análise de narrativas autobiográficas de transhomens no mercado de trabalho

Maria Clara de Moraes Zeferino

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a): João Manuel Calhau de Oliveira, Professor Auxiliar Convidado (com Agregação), ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a): Cecília do Rosário da Mota Aguiar, Professor Associado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia

Análise de narrativas autobiográficas de transhomens no mercado de trabalho

Maria Clara de Moraes Zeferino

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a): João Manuel Calhau de Oliveira, Professor Auxiliar Convidado (com Agregação), ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a): Cecília do Rosário da Mota Aguiar, Professor Associado, ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

Agradecimentos

Agradeço a orientação e co-orientação dedicadas de João Manuel de Oliveira e Cecília Aguiar, fundamentais para o desenvolvimento e finalização deste trabalho. Também agradeço a minha orientadora durante a graduação de Psicologia, Sylvia Mara Pires de Freitas, que me incentivou por anos em pesquisas acadêmicas, o que me levou até o mestrado.

Agradeço aos Participantes desta pesquisa, atenciosos e que com muito apreço foram determinantes no decorrer deste trabalho. Fui inspirado e impressionado pela história de cada um. Muito além deste trabalho, levo tudo o que aprendi em nossa conversa para a minha vida.

Como imigrante e estudante, agradeço aos meus pais, Vera e Kleber, que, frente a toda e qualquer dificuldade, são capazes de me levar a lugares e conquistas muito além daquelas que apenas eu, sozinho, poderia sonhar.

Sou grato aos meus amigos, pois diariamente estiveram comigo, mesmo que em outro continente, me apoiando com tudo o que podiam, para que eu continuasse em meu caminho. Sinto uma profunda admiração por cada um, e me inspiro nas inúmeras qualidades deles.

A todas as pessoas fora da norma cisgênera, sou grato por continuarem vivos, por persistirem em ser quem são e, sobretudo, por me mostrarem as inúmeras possibilidades de ser eu mesmo.

Resumo

O trabalho é atividade central na vida da maioria das pessoas, tendo em vista que elas dependem do salário recebido para sobreviver. No entanto, o mercado de trabalho, cada vez mais criterioso e instável, exclui diversas pessoas e coloca o desemprego como iminente na vida de todos os trabalhadores, gerando cada vez mais competição. Assim, o trabalho é muitas vezes negado às pessoas trans, tornando-as vulneráveis econômica e socialmente, subjugando-as a condições de trabalho e de vida precárias. No caso dos transhomens, o mercado de trabalho pode ser vivenciado de diferentes maneiras, considerando a ausência ou permanência das características físicas determinadas como femininas, bem como os dados presentes em documentos quando não retificados. Dessa maneira, devemos considerar a história de transhomens no Brasil, compreender a vigência de leis que garantam o acesso a saúde, trabalho e educação, para que possam subsistir no mercado de trabalho e tenham a oportunidade das autorrealizações, seja na transição ou em outros aspectos de suas vidas. Assim, foram entrevistados quatro transhomens brasileiros para que, ao analisar os temas abordados comuns nas vivências narradas (a transição, a educação e a vivência no trabalho) fosse possível compreender como foi e tem sido suas experiências no mercado de trabalho. Com isso, foi compreendido que o trabalho informal aparece em todos os casos, principalmente frente a assédios sofridos no trabalho formal em instituições privadas, o que não acontece caso o trabalho seja autônomo ou em instituições públicas, no caso, de ensino.

Palavras-chave: transhomens, psicologia do trabalho, trabalho informal, pessoas transgênero.

Códigos de classificação pela APA:
3000 Psicologia Social
3600 Psicologia Organizacional & Recursos Humanos

Abstract

Work is a central activity in people's lives, given that they need the work's payment to survive. However, the job market, progressively more critical and unstable, excludes many people and keeps unemployment as a looming threat, increasing competition. In this manner, employment is often denied to trans people, making them economically and socially vulnerable, subjugating them to poor life and work conditions. Regarding transmen, job market can be experienced in different ways, considering the absent or the existence of physical features determined as feminine, as well as the information on unregistered documents. Thus, it is necessary to consider the history of transmen in Brazil, to comprehend the validity of laws regarding healthcare, work and education, so they have the possibility to work and have the opportunity to self-realization, in their transition or other aspects in their lives. In this way, we interviewed four Brazilian transmen so, analyzing their experiences and the common themes (transition, education, work), we could comprehend how they endure and persist in the job market. Thereby, it was understood that the informal jobs appeared in every story, mainly in face of assault suffered in private institutions, which does not happen in self-employment or public institutions, in this case, education institutions.

Key words: transmen, work psychology, informal work, transgender people.

APA Classification codes:
3000 Social Psychology
3600 Organizational Psychology & Human Resources

Índice

Agradecimentos.....i
Resumo.....iii
Abstract.....v
1. Introdução..... 1
2. Revisão de Literatura.....3
2.1. Legislação Atual.....3
2.2. Vivências no Mercado de Trabalho.....6
2.3. Considerações sobre a história dos Transhomens no Brasil.....10
2.4. Acesso ao ensino superior e subsistência.....12
3. Metodologia..... 17
3.1. Objetivos.....17
3.2. Participantes.....17
3.3. Procedimentos..... 17
3.4. Análise de dados.....19
4. Resultados 21
4.1. Transição..... 22
4.2. Acesso e permanência no Ensino Superior.....24
4.3. Mercado de Trabalho.....27
5. Discussão e Conclusão.....33
5.1. Limitações.....36
5.2. Sugestões.....36
6. Referências.....39
7. Anexos..... 45
Anexo A.....45
Anexo B.....47

1. Introdução

As relações de trabalho, impactadas pelos regimes neo-liberais são apontadas por Miranda et al. (2024) como “mercadorização do trabalho” que pretende o distanciamento e o rompimento dos laços de comunidade entre os trabalhadores, para manter os interesses apenas em si próprio, de maneira a criar a individualização do sofrimento, afetando o sentidos de pensamento, desejos, corporeidade, enfim, a subjetividade e a materialidade, o que ressoa na relação com os produtos, frutos do trabalho, e a urgência do consumismo. A jornada de trabalho excessiva e o medo constante do desemprego são ideais para que se mantenha o individualismo e distanciamento. Diante disso, enfraquecer o coletivo de trabalhadores é criar condições perfeitas para o assédio moral e a insalubridade do trabalho, com constantes humilhações dos indivíduos, o que desestabiliza ainda mais a relação do trabalhador com o trabalho (Heloani et al., 2003). O mercado de trabalho vigente, segundo Heloani et al. (2003), tem se mantido graças a descartabilidade da força de trabalho, o único instrumento daqueles que dependem do trabalho para sobreviver. O cenário trabalhista é profundamente marcado pelo desprezo pelos trabalhadores que, sob constante pressão, são atormentados e prejudicados como consequência desse cenário. Isso se reflete, sobretudo, nas relações interpessoais entre os próprios trabalhadores, considerando que estes dispõem da maior parte do próprio tempo no ambiente de trabalho, isto é, os laços de fraternidade e companheirismo não são consumados. Esse tipo de relação decorre da instabilidade e competição dentro da organização, uma vez que a rotatividade, o desemprego iminente e a solidão são a base de grande parte das relações entre funcionários.

A desumanização das relações pode ser ainda mais severa para pessoas trans que, vítimas de discriminação e violência diárias, são muitas vezes subjugadas a condições de trabalho insalubres, consequência da vulnerabilidade econômica em que essa população se encontra. Desde o próprio lar, a família, colegas de moradia, e até o senhorio podem expulsar pessoas trans, sendo que, geralmente, após a rejeição familiar, muitas pessoas trans, independente da idade, são obrigadas a se manter financeiramente, o que, segundo Alves et al. (2023), faz com que muitas pessoas trans vivam em situação de rua.

É diante dessas condições que grande parte das pessoas trans se submete a trabalhos com condições precárias, sem garantia de qualquer direito trabalhista. Assim, pessoas trans são geralmente associadas a determinados trabalhos, prova disso é a própria literatura sobre pessoas trans e trabalho que possui como descritor mais frequente a palavra “prostituição”. No entanto, “restringir categorias profissionais como supostamente apropriadas às travestis e transexuais

provoca um sentimento de marginalização nessa população, deixando de inseri-las na sociedade e gerando uma crença coletiva de que não se deve ter obrigação com essas pessoas" (Ferreira et al., 2022, p. 3).

Mesmo assim, vale ressaltar que a prostituição é uma categoria profissional em que a maior parte das trabalhadoras trans são mulheres trans e travestis. Dessa maneira, é possível perceber também que a maior parte da população de interesse e presente na literatura são mulheres trans, o que acontece de maneira similar no acesso a informações sobre saúde (Ribeiro et al., 2022) e até na organização histórica e política (Pereira et al., 2021). Tal situação ocorre por diversos motivos, sendo o maior deles a invisibilidade política dos transhomens como maneira de se defender das diversas violências exercidas sobre as pessoas trans (Tenório et al. 2021).

Diante do exposto, este trabalho buscou utilizar de autobiografias de transhomens para compreender suas vivências, conforme eles mesmos narraram e atribuíram seus próprios significados a essas vivências. Pensando na violência sofrida pela população trans e na centralidade do trabalho na vida de todas as pessoas, trans ou não, o objetivo central do trabalho as relações dos transhomens no mercado de trabalho, seja na inserção ou na subsistência, considerando o contexto atual do mercado, sua instabilidade, insalubridade, o desamparo e a ausência de direitos na prática.

2. Revisão de Literatura

2.1. Legislação atual

Na legislação brasileira atual, até o ano de 2025, não existe uma lei específica que contemple a regulamentação de todos os direitos de pessoas transgênero. Em 2013, o deputado Jean Wyllys do Partido Socialismo e Liberdade (PSOL) apresentou o Projeto de Lei nº 5002/2013, também conhecida como Lei João W. Nery, que afirma o direito de todas as pessoas ao reconhecimento, livre desenvolvimento e ao tratamento e identificação conforme sua identidade de gênero. O Projeto de Lei foi arquivado no ano de 2019 (Câmara dos Deputados, 2019). Apesar disso, ainda em 2019, ao constatar a omissão legislativa, o Supremo Tribunal Federal (STF) equiparou os crimes de homofobia e transfobia ao crime de racismo (Portal STF, 2019), ou seja, enquadrar crimes de homotransfobia no "tipo penal definido na Lei do Racismo (Lei 7.716/1989)" (Portal STF, 2023) um passo considerável ao combate à transfobia. Mesmo que a transfobia seja julgada, penalmente, como é julgado o racismo, cabe destacar algumas das normas e decisões jurídicas que amparam legalmente pessoas transgênero em todo o território nacional em outras diversas situações.

Prado et al. (2017) afirmam que a falta de normas específicas no Brasil, levam as decisões com relação as leis a serem fundamentadas no conhecimento teórico, até então, estruturado. As autoras ainda apontam que estas decisões acontecem

> [...] timidamente no Brasil e muito a reboque do que tem sido decidido e legislado em outros países. Importante mencionar que decisões como a acima referida não estão fundamentadas em normas específicas sobre o assunto, em sua maioria são fruto de processos de integração das lacunas do Direito e por isso os direitos no caso laborais das pessoas Trans ficam condicionados à interpretação, empatia e sensibilidade dos julgadores, o que gera um quadro de insegurança jurídica, disparidade de decisões e incertezas. (Prado et al., 2017, p. 69).

Diante disso, no mesmo contexto dos direitos laborais, a Lei nº 9029/1995 com Redação dada pela Lei nº 13.146, de 2015 (Planalto, 2015) prevê a proibição da discriminação, seja na admissão ou na permanência no trabalho, "por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, entre outros" (Planalto, 1995, Art 1º). Em outras palavras, a lei que pretende assegurar o trabalhador para que ele não sofra discriminação não menciona, especificamente, identidade de gênero – nem orientação sexual.

De modo parecido, em 2023 foi publicado o Decreto nº 11.772/2023 que estabelece, entre outros, as diretrizes para a elaboração da Política Nacional de Direitos Humanos e Empresas. Dentro das diretrizes, mais especificamente no Art 3º, é mencionado o aprimoramento, estímulo e fiscalização de práticas que combatam a violação dos Direitos Humanos (incisos I, II e III). A luz do exposto, é evidente que pessoas trans, expostas a transfobia cotidiana, muitas vezes não podem recorrer a justiça para se proteger, sobretudo, no contexto do trabalho, que não conta com nenhum decreto, decisão ou provimento que contemple pessoas trans, especificando e citando essa população.

Mesmo assim, existem outras decisões políticas para mitigar a transfobia no cotidiano como um todo, e consequentemente, devem ser aplicadas no ambiente de trabalho igualmente, como por exemplo, o uso do nome social para pessoas trans que não alteraram seus documentos. Para o Governo Federal Brasileiro, o nome social "se refere à designação pela qual a pessoa travesti ou transexual se identifica e é socialmente reconhecida" (Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário, s/d). Ou seja, o nome social é o nome pelo qual pessoas transgênero e travestis devem ser tratadas na sociedade, mesmo que este não conste em documentos oficiais brasileiros.

Diante disso, muitas pessoas utilizam o nome social para que tenham a identidade de gênero e a preferência em não utilizar o nome atribuído no nascimento (geralmente conectado ao sexo também atribuído no nascimento) respeitadas em situações públicas e, além disso, evitem constrangimentos e discriminação no cotidiano social. O ambiente de trabalho é uma das situações sociais em que pessoas trans e travestis são, muitas vezes, vítimas de discriminação, o que pode ser amenizado com o uso do nome social. Além disso, respeitar o nome social é respeitar a identidade de alguém como um todo, de modo que não a relacione com um gênero que essa pessoa não se identifique (Jeanes et aal., 2021).

Sobre o uso do nome social, há a Portaria nº 233/2010 do Ministério da Saúde (MS) que afirma "Fica assegurado aos servidores públicos, no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, o uso do nome social adotado por travestis e transexuais" (Sigepe, 2010, Ementa). Após a Portaria nº 233/2010 do MS, em 2016, o nome social ficou assegurado pela Presidência da República com o Decreto nº 8.727/2016 (Planalto, 2016). Além disso, o Decreto nº 8.727/2016 prevê "o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis ou transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional" (Planalto, 2016, Art. 1º). Ainda, a Resolução nº 12/2015 do Conselho Nacional de Combate à Discriminação – CNCD/LGBT que dispõe a garantia "pelas instituições e redes de ensino, em todos os níveis e modalidades, o reconhecimento e adoção do nome social

àqueles e àquelas cuja identificação civil não reflita adequadamente sua identidade de gênero, mediante solicitação do próprio interessado" (Gov.br, 2015, Art. 1º).

Já a retificação do nome social para cidadãos maiores de 18 anos, foi garantida, pelo Provimento nº73/2018 da Corregedoria Nacional de Justiça, "a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN)" (CNJ, 2018, Ementa). Ou seja, a partir desse momento não era mais necessária uma decisão judicial para alteração de nome e gênero para maiores de idade, processo que poderia ser feito diretamente em cartórios. O Provimento, mais tarde, foi respaldado pela Lei 14.382/2022, a qual estende o direito às pessoas que tenham a partir de 16 anos, mediante anuência do representante legal, além de proibir a exibição do nome anterior e diminuir a burocracia na alteração de outros documentos.

Para além do tratamento correto em relação ao nome e gênero para pessoas trans, é importante que elas tenham acesso à terapia hormonal e cirurgias de reafirmação de gênero, para garantir que a transição seja realizada de maneira saudável e acompanhada por profissionais da saúde, o que é chamado de "Processo Transsexualizador" no Sistema Único de Saúde (SUS). Este processo não é parte apenas da saúde física e mental da pessoa trans individualmente, mas também na sociedade, e assim, no contexto do trabalho, pois apresentar características que, segundo a norma cisgênera, se adequam ao gênero de identificação ameniza a discriminação sofrida em processos seletivos e no ambiente de trabalho.

Referente ao "Processo Transexualizador", que afirma o acompanhamento clínico, pré e pós cirúrgico, bem como a terapia hormonal no SUS, o MS publicou, em 2008, a Portaria nº 1707/2008 que já considerava "a necessidade de regulamentação dos procedimentos de transgenitalização no SUS" (BVSMS, 2008). No dia seguinte à publicação da Portaria nº 1707/2008, foi publicada, para definir e regulamentar as diretrizes e planejamentos do "processo transexualizador" no SUS, a Portaria nº 457/2008. A revisão desta Portaria contou com a presença de alguns transhomens da Associação Brasileira de Homens Trans (ABHT), que foi, então, atualizada pela Portaria nº 2.803/2013 e trouxe, inclusive, avanços em procedimentos cirúrgicos para transhomens (BVSMS, 2013; Tenório et al. 2021).

Essas e outras decisões políticas são fundamentais para garantir direitos básicos a população trans, apesar de, muitas vezes, não serem aplicadas. Como mencionado, pessoas trans ainda dependem, em diversas situações, do crivo dos julgadores, o que faz com que diversos autores de transfobia saiam impunes, mesmo após cometerem diversos atos de violência e tentativas de apagamento da população trans, até mesmo muito antes de ser possível

que os indivíduos dessa população tenham a oportunidade de tentar se inserir no mercado de trabalho.

2.2. Vivências no Mercado de Trabalho

Segundo Ribeiro et al. (2004), é necessário que o trabalho esteja incorporado de modo coerente e suscetível à vida. Ou seja, o trabalho não deve ser apenas fonte de renda e subsistência, mas também um meio de realização existencial, como a concretização de objetivos e projetos, o que transcende a fruição de bens materiais e seus simbolismos. Contrário a isso, as novas relações de trabalho têm feito com que, cada vez mais, a maioria dos indivíduos enxerguem o trabalho apenas como meio de sobrevivência

Além disso, o trabalho deve trazer consigo a emergência de autoestima nos trabalhadores. Considerando o sentido atribuído à carreira, conjunto à sensação de "ser útil" para a sociedade, o direito ao trabalho deve estar relacionado a democracia, inclusão, colaboração e contribuição (Bozani et al., 2019; Lima, 2007). Nesse mesmo contexto, as relações de poder no trabalho têm se edificado, também, internamente nos trabalhadores. Isto é, as normas e regras da organização são alienadas por esses trabalhadores para que, individualmente, suas estruturas mentais estejam de acordo com os objetivos dessa organização (Heloani et al., 2014).

No entanto, mesmo estando de acordo com a organização, Ribeiro et al. (2004) afirmam que a "classe-que-vive-do-trabalho" vem sendo fragilizada e desamparada, nas condições de instabilidade e a falta de segurança frente as iminentes transformações na própria carreira. Desse modo, as autoras explicam que as imprevisibilidades na flexibilização do contexto do trabalho causam sofrimento tanto aos trabalhadores, inseguros se continuarão trabalhando, quanto aos desempregados, que, sem expectativas, não conseguem enxergar oportunidades futuras.

No que diz respeito às oportunidades no mercado de trabalho para pessoas transmasculinas, o **Relatório das mortes e violências contra as transmasculinidades em 2023**, realizado pelo Observatório Anderson Herzer (OAH), traz dados sobre as dificuldades no mercado de trabalho para essa população. Expõe-se que, das 338 pessoas que tentaram se inserir no mercado de trabalho, 220 tiveram dificuldades por causa da identidade de gênero. Somando-se à dificuldade de conseguir um trabalho formal ou informal, das 305 pessoas atuando no mercado de trabalho, 170 afirmaram ter sofrido transfobia, assédio moral ou ambos.

A discriminação com pessoas trans no ambiente de trabalho não acontece apenas no Brasil, por exemplo, nos Estados Unidos, Shannon (2021) afirma que a porcentagem de pessoas trans que afirmam terem sofrido assédio e discriminação no trabalho é maior em comparação a pessoas cisgênero, sendo a maior diferença em comparação a homens cisgênero. Além disso, o autor coloca que a população trans é mais provável a viver na pobreza e no desemprego, o que acontece de maneira similar na Alemanha. Ainda, Qadir et al. (2024) apontam situações similares no Paquistão. Diante disso, pode-se afirmar que a transfobia no ambiente de trabalho é comum não só a diversos países, mas também a diferentes continentes

Mesmo assim, é necessário ressaltar que a marginalização da população trans já acontece muito antes da possibilidade de inserção no mercado do trabalho e da iminente pobreza. A relação com a família e a comunidade é indissociável com a trajetória no trabalho e a capacitação (Ferreira et al. 2022). Nesse sentido, os entraves educacionais, a respeito da saúde, legais e políticos, colocam pessoas trans em posições alheias e até de inacessibilidade à processos seletivos e trabalhos assalariados (Ferreira et al., 2022). Aos que conseguem se candidatar a empregos, eles encontram processos seletivos e condições de trabalho não contemplam pessoas trans ou que obrigam que essas pessoas escondam suas identidades, forçando-as a portar-se de acordo com o sexo atribuído ao nascimento. Nessas condições de constante violência, muitas pessoas trans optam por sair voluntariamente do emprego que, diante de tantos obstáculos, obtiveram (Brito, 2019; Aishwarya et al., 2024; Ciprikis et al., 2024).

É diante desse contexto que o trabalho informal surge como alternativa para obtenção de renda. Para Bendassoli et al. (2015), o trabalho assalariado sem que se assine a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS)[1] e o trabalho por conta própria (*freelance*, prestação de serviço, *on-demand work*, autônomo, entre outros) são os indicadores da "informalidade no trabalho", conceito que surgiu no início da década de 1970. Nesse sentido, as autoras afirmam que a Psicologia Social e do Trabalho passou a contemplar, além das organizações tradicionais, o processo de informalidade, o qual abrange novas e variadas "modalidades de interação, sociabilidades, trajetórias laborais, competências, motivações, sentidos e significados" (p. 384), e foca no alcance de renda, não o acumulo de capital, pois aquele que aplica sua força de trabalho é também aquele que possui o "próprio negócio".

[1] "A Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) é o documento que registra a vida profissional do trabalhador e garante o acesso aos direitos trabalhistas previstos em lei." (Gov, 2025).

Parte dos direitos trabalhistas que os trabalhadores informais não possuem é o limite de jornada de trabalho de quarenta e quatro horas semanais (Consolidação das Leis de Trabalho – CLT, Senado, 2017). Isso significa que a prestação de serviço sob demanda pode, muitas vezes, requerer mais horas de trabalho semanais, considerando a necessidade de cada trabalhador e os preços cobrados pelo serviço, que muitas vezes são abaixo do que foi regulamentado. Choi et al. (2021) afirmam que trabalhadores que ultrapassam quarenta horas semanais tem maior probabilidade de apresentar níveis maiores de *stress*. Já aqueles que trabalham entre cinquenta e três e sessenta e oito horas semanais possuem maior chance de sofrer de depressão moderada ou severa. Ademais, as autoras explicam que, dos trabalhadores que trabalham em jornadas de trabalho maiores, aqueles que possuem menor renda são os mais vulneráveis aos impactos prejudiciais dessas jornadas, tendo em vista que, quanto menor a renda, menor o acesso a recursos materiais e subjetivos.

É possível afirmar que a população trans tem maior probabilidade de ter menores rendas, pois segundo Shannon (2021), pesquisador nos Estados Unidos, foi constatado que, no geral, pessoas transmasculinas tem uma renda 8% menor que pessoas transfemininas, o que, para o autor, tem relação com a vivência de pessoas transfemininas que realizaram mudanças físicas e legais após terem passado alguns anos no mercado de trabalho sendo percebidas como homens, tendo em vista que as oportunidades para pessoas lidas como homens no mercado de trabalho são maiores, o que auxiliaria em uma carreira melhor consolidada do que pessoas sempre percebidas como mulheres.

Isso se aplica, inclusive, para pessoas transfemininas que entraram no mercado de trabalho após terem algumas mudanças e serem lidas como mulheres, o que faz com que a renda dessas pessoas seja menor, inclusive, do que de pessoas transmasculinas que iniciaram suas carreiras já sendo percebidas como homens na sociedade. Dessa maneira, o autor conclui que a idade em que se inicia a transição está intrinsecamente relacionada com a renda, conforme as oportunidades de trabalho e de ascensão na carreira são maiores para homens. Ou seja, pessoas transfemininas que iniciam sua transição tardiamente tem maiores probabilidades de uma carreira melhor consolidada, em contraponto, pessoas transmasculinas que iniciam a transição quando mais jovens são as mais prováveis de alcançar melhores oportunidades na carreira e, assim, melhor renda.

Ainda no que tange a vulnerabilidade econômica, Ciprikis et al. (2024) levantam evidências, com base em uma pesquisa também estadunidense, de que considerando o trabalho formal e informal, pessoas trans tem maior probabilidade de possuir menor renda quando comparadas às pessoas cis. Já quando levamos em conta apenas o trabalho informal, há

evidências de que pessoas trans tem rendas similares a de homens cis, e acresce que já existem algumas evidências de que transhomens podem recebem maior renda do que homens cis ainda no trabalho informal.

Retomando a legislação para inserção e permanência das pessoas trans no mercado de trabalho, Melo et al. (2022) trazem alguns direcionamentos para que as organizações possam cumprir com o previsto na lei sobre a não discriminação em processos seletivos e no ambiente de trabalho. Para as autoras, a diversidade nas organizações é benéfica tanto para os trabalhos como para as empresas, pois a diversidade é uma "pauta estratégica" para ter melhores resultados organizacionais, a partir de uma cultura plural e heterogênea impulsiona a capacidade de inovação. As autoras ainda comentam como em processos seletivos o julgamento dos candidatos tem sido cada vez mais rigoroso atualmente, o que cria condições para que a discriminação contra pessoas trans seja disfarçada de critério, mesmo que elas sejam o perfil adequado para a vaga, conduta que também viola a legislação brasileira, mas, por "ser disfarçada", pode ser difícil de denunciar tal conduta.

Abrangendo ainda os direitos das pessoas trans de uma maneira geral, a falta de amparo legal é, novamente, fator responsável pela subjugação de pessoas trans a condições ilegais e insalubres de trabalho. Por exemplo, a falta de acesso à retificação de nome e gênero em documentos impede que muitos transhomens sequer se inscrevam em processos seletivos de trabalhos formais e, para aqueles que enfrentam os constrangimentos da formalização de contrato com documentos que não refletem suas identidades, acabam sendo alvo de diversas violências por não terem a opção de resguardar a identidade de trans em situações como essa (Brito, 2019).

É nesse sentido que a "passabilidade", condição de "passar" como homem sem a diferenciação dos homens cis em diversas situações (Nery et al., 2017) aparece como mecanismo de proteção que, com muitos homens "passáveis" preferirem não revelar-se socialmente como trans. Dessa forma, esses homens são capazes de contornar e resistir a diversas violências transfóbicas e machistas, inclusive no contexto laboral. Jeanes et al. (2021) afirmam a importância da masculinidade na vivência de transhomens em contexto laboral. Foi observado que transhomens que "demonstram mais masculinidade" tendem a experienciar menos inconveniências no local de trabalho, inclusive aqueles que são abertamente trans. Mesmo assim, as autoras colocam que a vivência mais positiva no ambiente de trabalho para aqueles que são mais masculinos também pode estar relacionada à credibilidade da identidade de gênero "homem", melhor dizendo, reproduzir comportamentos considerados masculinos, ser

fidedigno à norma da masculinidade, faz com que transhomens amenizem possíveis discriminações, mesmo que sejam abertamente trans.

Diante da necessidade de "se adaptar" ao ambiente, Goldberg et al. (2021) afirmam que as considerações sobre o futuro emprego dependem do equilíbrio entre os próprios valores e o ambiente laboral. Esses valores abrangem conforto, estabilidade, status, autonomia, segurança e retorno financeiro. A submissão ou não a determinados trabalhos fica a depender do indivíduo, de suas necessidades pessoais e financeiras e da capacidade de submeter-se às regras de gênero que, mediante o ambiente e o tipo de trabalho, podem ser mais ou menos impositivas e normativas. Ou seja, ser trans é um fator limitante no que diz respeito a futuras escolhas na vida laboral, limitação essa que é agravada pelas diversas outras dificuldades na vida pessoal, escolar e acadêmica.

2.3. Considerações sobre a história dos Transhomens no Brasil

É fundamental, neste trabalho, que a história do ativismo político de transhomens no Brasil seja comentada, pois sem movimento social, não seria possível apontar quase nenhum direito ou conquista para a população trans e, sobretudo, para transhomens. Desde a década de 1970, existiram ativistas transhomens como João Nery e Raicarlos Coelho (Pereira et al., 2021), mas foi apenas em meados dos anos 2000 que Alexandre Peixe, transhomem paulista, foi um ativista reconhecido nacionalmente, considerando que outros transhomens ativistas, de diferentes regiões, eram mais conhecidos regionalmente (Tenório et al. 2021). Posteriormente, surgiu a Associação Brasileira de Homens Trans (ABHT) em 2012, primeira associação reconhecida a nível nacional que, mais tarde, perdeu sua força pois, segundo Tenório et al. (2021) "não possuía um coletivo coeso de homens trans ativistas, nem uma militância aguerrida" (p. 28), fato que mais tarde possibilitou o desenvolvimento do Instituto Brasileiro de Transmasculinidades (IBRAT). Como afirmou o autor, que foi também fundador da ABHT

> O segmento dos transhomens e transmasculinos precisava da construção de um tecido social em que se sentissem pertencentes, e a partir daí melhorassem sua autoestima e começassem a superar um pouco mais a opressão psicológica e social causada pela transfobia para ocuparem seus respectivos lugares de fala e se desenvolvessem como sujeitos políticos, processo que foi mais bem desenvolvido pelo IBRAT. (p. 28-29)

É evidente como a fundação do IBRAT em 2013 foi um ato marcante para criar um espaço político nacional, com núcleos regionais, para a expansão política e de debates e trocas de ideias para que transhomens e pessoas transmasculinas se tornassem agentes ativos não apenas da política, mas de si mesmos e suas próprias escolhas.

No Brasil, pode-se notar algumas diferenças no ativismo e organização política entre mulheres trans e travestis, e à organização de transhomens e transmasculinidades, principalmente no contexto histórico. Para Pereira et al. (2021), a representação e contribuição de transhomens nas lutas políticas é considerada recente quando comparada a atuação de mulheres trans e travestis, tendo em vista que em 1992 já era fundada a Associação de Travestis e Liberados – ASTRAL (Associação Nacional de Travestis e Transexuais – ANTRA, s/d). Ainda, Tenório et al. (2021) e Pereira et al. (2021) destacam o papel fundamental de diversas outras pessoas e profissionais, instituições, sindicatos, partidos políticos e sistema de conselhos como o Conselho Federal de Psicologia (CFP) e o Conselho Federal de Serviço Social (CFESS) na cotidiana luta pelos direitos transmasculinos. Além disso, destaca-se o papel de diversas mulheres (feministas, lésbicas, mães, esposas...), sobretudo as mulheres trans e travestis como parceiras na organização e ativismo político.

É possível afirmar que a história da organização política de transhomens acontece por diversos fatores (Pereira et al., 2021), no entanto, destacamos como essa invisibilidade política histórica se deu (também) em razão da urgência em se defender contra a hegemonia patriarcal e o controle dos corpos determinados ao sexo e gênero feminino. Ou seja, era necessário aos transhomens sobrepujar essa hegemonia para serem reconhecidos como "sujeitos de direitos na sociedade", o que reverbera até os dias atuais (Tenório et al. 2021).

É observado no estudo de Cardoso et al. (2024) que, a partir das falas dos entrevistados em seu artigo, a passabilidade não é vista como uma "meta" por todos os transhomens. Mas para aqueles que, fisicamente, se apresentam com características ditas masculinas pela sociedade cisnormativa a "passabilidade" evita situações de constrangimento e violência física ou psicológica, conjuntamente a não ser requerido que se identifiquem como trans em determinados momentos. Ainda neste contexto, Pereira et al. (2021) afirmam que, por mais que existam cada vez mais transhomens como pessoas públicas, supõe-se que muitos transhomens de idade avançada não visam identificar-se socialmente como pessoas trans, principalmente por conseguirem viver sem distinção com relação aos homens cis no cotidiano, resguardando a própria saúde física e mental.

Na tentativa de quantificar a violência sofrida pelos transhomens, é preciso ressaltar que apresentar dados quantitativos sobre as experiências de pessoas trans é muito difícil, pois não

há, no Brasil, pesquisas oficiais governamentais que possam abranger, em larga escala, pessoas trans. Pensando nisso, instituições como as aqui citadas, além de pesquisadores, professores, entre outros, procuram realizar diversas pesquisas que contemplem cada vez mais esta população e suas intersecções.

Uma dessas instituições é o Observatório Anderson Herzer (OAH) que, em parceira com a IBRAT e a Revista Transviades, publicou em 2024 o Relatório das mortes e violências contra as transmasculinidades em 2023. O relatório apresenta dados de notícias de assassinatos contra as transmasculinidades e as respostas de uma pesquisa que recebeu 510 respostas divulgada por meios virtuais entre 16 de agosto de 2023 e 2 de outubro de 2023.

Dentre os dados, é possível observar situações alarmantes de violências, como por exemplo mais de 51 respondentes sofreram violência física ou espancamento até o início de outubro de 2023, tendo apenas 38 pessoas, das mais de 51, registrado Boletim de Ocorrência (BO) e, sobre o respeito à identidade da vítima no processo de registro do BO, o número cai para 22 respondentes. Outrossim, 39 dos respondentes foi expulso de casa por ser trans, seja pelo proprietário, familiares, amigos, companheiros ou cônjuges, apenas em 2023. Desse modo, utilizar-se de estratégias como a passabilidade é uma maneira de tentar preservar-se, não apenas em direitos e acesso a determinadas situações, mas também, preservar a integridade física e a própria vida.

2.4. Acesso ao ensino superior e a subsistência

No que tange o mercado de trabalho, o nível de educação está relacionado à maior ou menor renda, decisões na carreira, desenvolvimento de habilidades e competências requeridas no mercado e ao risco de desemprego ao longo da vida (Piotrowska-Piatek, 2023; Tachibana et al., 2015). Ainda, no que diz respeito a transformações sociais, o acesso a educação está associado a redução de desigualdades sociais e desenvolvimento tecnológico (Tachibana et al., 2015), além do desenvolvimento político e dos impactos na cultura de um país (Piotrowska-Piatek, 2023). Desse modo, a educação deve ser acessível de forma igualitária a todas as pessoas, o livre acesso e a disponibilização de profissionais e instituições educacionais devem ser, obrigatoriamente, oferecidas e disseminadas a qualquer indivíduo de uma sociedade. No entanto, o acesso ao ensino formal não é garantia para todos, mesmo que a Constituição Brasileira preveja este acesso de maneira universal.

No Brasil, a Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (Presidência da República, 1996), e suas posteriores inclusões, determinam que “A educação, dever da família e do Estado,

inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho" (Lei nº 9.394, 1996, Art 2º), além de retificar os princípios de sua ministração, sendo um deles a "igualdade de condições para o acesso e permanência na escola" (Lei nº 9.394, 1996, Art 3º, inciso I).

No entanto, o acesso e, sobretudo, a permanência de populações vulneráveis em instituições de ensino formal a educação básica e, predominantemente, ao ensino superior são consideradas um desafio para o país. Exemplo disso são os dados apresentados da V Pesquisa Nacional de Perfil Socioeconômico e Cultural dos Estudantes de Graduação das Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras de 2018 (Portela, Feres-Junior, 2021) e da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) publicados em 2024. Esses dados revelam que da população matriculada em instituições públicas e privadas de ensino superior, apenas 0,3% são pessoas trans. Nesse contexto, é fundamental analisarmos como tem sido o acesso e permanência da população trans nas universidades, para compreender como o contexto e a história de vida de pessoas trans contribui para que elas possam ingressar e persistir no mercado de trabalho.

A luta pelos direitos das pessoas trans no Brasil tem caminhado positivamente no que diz respeito a políticas afirmativas para a educação da população trans. Prova disso é a implementação de cotas para pessoas trans em algumas universidades, além de outras políticas afirmativas que têm se desenvolvido e estão presentes em cada vez mais universidades públicas e privadas, como a garantia de profissionais instruídos e espaços acadêmicos, tutorias e inclusão nas discussões da política do campus no que diz respeito a estudantes LGBTQ+.

Apesar disso, essa caminhada tem sido lenta e a passos pequenos: das poucas universidades que implementaram as cotas, algumas se aplicam apenas à pós-graduação, por exemplo. Segundo o Jornal da Universidade de São Paulo (USP) das sessenta e nove universidades federais, há por volta de quatorze universidades com cotas para pessoas trans para o ingresso no ano de 2025 (Jornal da USP, 2025), como por exemplo: Universidade Federal do Rio Grande (Furg); Universidade Federal de Lavras (Ufla); Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC); Universidade Federal de Santa Maria (UFSM); Universidade Federal de São Paulo (Unifesp); Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ); Universidade de Rondônia (Unir); Universidade Federal do Sergipe (UFS); Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro (Unirio); Universidade Federal da Bahia (UFBA); Universidade Federal do ABC (UFABC); Universidade de Brasília (UnB); Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ); Universidade Federal Fluminense (UFF); Universidade Federal do Sul da Bahia (UFSB);

também, segundo a Gestão da Universidade Federal de São Carlos (UFSCar), foram implementadas as cotas junto a outras políticas afirmativas (Gestão UFSCAR, 2025). Além das cotas, políticas como o respeito ao nome social e a identidade em processos seletivos como o vestibular e o Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM) são imprescindíveis para a facilitação do ingresso de candidatos e candidatas trans na universidade.

Mesmo assim, as cotas são insuficientes para garantir que mais pessoas trans consigam o acesso ao ensino superior, e por isso, são necessárias diversas outras políticas para que o risco de evasão universitária seja significativamente reduzido. A insuficiência de recursos financeiros é uma condição que aparece frequentemente na literatura que explora a permanência universitária da população trans, principalmente por pessoas trans expulsas de casa pela família ou a tentativa de escapar da rejeição e abusos familiares (Dolan et al., 2024; Scote et al., 2020).

Dentre os recursos financeiros, é abrangida a falta de acesso a moradia, alimentação, saúde, enfim, custos básicos de vida que, na maioria das vezes, não são cobertos de maneira estável pela universidade (Garvey, 2020; Silva et al., 2022; Dolan et al., 2024; Scote et al., 2020). No entanto, até 2020, apenas 30 das 107 universidades públicas do país oferecem apoio com moradia a pelo menos 5% dos alunos matriculados (Quero Bolsa, 2025), o que reforça ainda mais a necessidade de moradia para tantas pessoas trans, como relatado.

Outro auxílio financeiro é a concessão de bolsas de estudo por mérito ou para pessoas em vulnerabilidade econômica. Silva et al. (2022) apresentam em seu estudo resultados no que diz respeito a relação entre o auxílio financeiro e a evasão universitária, sendo estes auxílios relacionados à melhora de notas e participação acadêmica de alunos que não tinham tanto sucesso nesse cenário, o que melhora o engajamento e persistência nos estudos e, consequentemente, a maior probabilidade de conclusão do curso no período previsto. No entanto, a Bolsa Permanência oferecida pelo Governo Brasileiro abrange, até o mês de junho de 2025, apenas estudantes que comprovem a condição de estudante indígena ou quilombola (Portal Gov Br, 2025).

Diante dos dados citados, e considerando o efeito que o ensino superior pode ter na vida laboral, é necessário analisar, no caso desta pesquisa, a vida acadêmica dos participantes para compreender os efeitos que a universidade pode ter na carreira e, a partir da vivência ou não na universidade, deve-se elucidar os direitos negados às pessoas trans desde muito jovens, seja no acesso ou na permanência na universidade. Se a educação tem o papel de reduzir desigualdades sociais, e, por conseguinte, materiais, negar o ensino superior para pessoas trans é manter estas desigualdades, inclusive considerando que o ensino pode afetar a carreira e, assim, impede a mobilidade social.

Conforme o exposto, a vida das pessoas trans é permeada por diversas agressões: no próprio lar, no ambiente de trabalho, nos ambientes públicos e no sistema de saúde, por exemplo, que afetam diretamente na saúde física e mental dessas pessoas (Krishna et al., 2024). Ainda, o difícil acesso à saúde e o frequente não acolhimento da população trans por profissionais da saúde potencializa ainda mais os prejuízos dos vários estressores presentes no cotidiano desta população (Krishna et al., 2024). No caso de transhomens eles ainda se encontram com pouco acesso a oportunidades e expectativas nas mudanças desejadas e na própria posição dentro da sociedade (Junior et al., 2022).

No ambiente de trabalho, os efeitos negativos da discriminação também aparecem, a falta de legislação, o tratamento desigual, o assédio e a repressão da sua própria identidade são algumas das agressões relatadas por pessoas trans nesse contexto. Além da saúde, pessoas trans também são afetados na vida financeira e material, por exemplo, transhomens sendo pagos 30% a menos do que outros trabalhadores nos Estados Unidos (Greene et al., 2024). É diante desse contexto que pretendemos analisar as experiências vivenciadas por transhomens, considerando a trajetória de vida até o contexto laboral corrente, além de projeções de futuros possíveis diante de suas próprias condições.

3. Metodologia

3.1. Objetivos

Neste trabalho, a questão norteadora para o desenvolvimento da investigação é: como transhomens se integram ao mercado de trabalho, e quais as condições de subsistir ou não nesse meio? Ou seja, pretendemos analisar as experiências vivenciadas por transhomens, considerando a trajetória de vida até o contexto laboral corrente, além de projeções de futuros possíveis diante de suas próprias condições.

3.2. Participantes

Foram entrevistados quatro homens trans do Brasil, dois da região Sul e dois da região Nordeste, entre 29 e 33 anos de idade. No momento da entrevista, o Participante 1 tinha 29 anos de idade e trabalhava como revisor, *freelancer* e realizava o doutoramento. O Participante 2 também tinha 29 anos de idade e estava desempregado naquele momento, cumprindo apenas voluntariado. Já o Participante 3 tinha 31 anos e trabalhava como psicólogo clínico, além de esporadicamente realizar atividades como palestrante e professor. Por fim, o Participante 4 tinha 33 anos de idade, trabalhava como professor, realizava doutoramento e voluntariado. Todos os participantes já haviam trabalhado em outras funções no decorrer a vida laboral. Todos os dados coletados foram anonimizados, objetivando resguardar a identidade de cada participante conforme descrito no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo A), aprovado pela Comissão Especializada de Ética de Psicologia, sob parecer final PSI_25/2024A.

3.3. Procedimentos

Todo o contato com os participantes foi realizado via WhatsApp para agendamento das entrevistas bem como envio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e para resolução de eventuais dúvidas sobre o trabalho. Cada um desses participantes, ao consentir em participar do projeto, deve fornecer nome e idade. A partir daí, as entrevistas serão realizadas pela plataforma de videochamadas *Google Meet*, com acesso a câmera e microfone do entrevistador e do entrevistado. Junto ao consentimento, o entrevistado terá de fornecer autorização para gravação da entrevista. As entrevistas tiveram, em média, 60 minutos. Todas as gravações e anotações das entrevistas foram guardadas na plataforma do ISCTE, bem como no notebook do

acadêmico pesquisador, sendo permitido o acesso aos dados apenas pelo acadêmico e seu orientador de dissertação. Seis meses após as provas de defesa da dissertação do Mestrado, estes dados serão excluídos. No percurso do trabalho, os entrevistados serão designados como "Participante 1", "Participante 2", "Participante 3" e "Participante 4" para garantir a anonimização dos mesmos.

O consentimento informado foi tratado, no primeiro momento, por WhatsApp. Em seguida, o termo foi lido em conjunto e discutido no primeiro momento de cada entrevista com cada participante.

Para coleta de dados, foi utilizada o modelo de entrevista semi-estruturada, com perguntas que articulassem um diálogo orientado pelos objetivos desta dissertação. Castro et al. (2022) explicam como a entrevista semiestruturada reconhece o entrevistador como facilitador de respostas espontâneas por parte do entrevistado, enriquecendo a narrativa e, por conseguinte, convoca o entrevistado a colaborar na concepção dos conteúdos da pesquisa.

A recolha de dados nas entrevistas foi realizada fundamentada no método BNIM (*Biographical Narrative Interpretive Method*). O BNIM é um método humanizado, tendo em conta a análise subjetiva da história de vida do entrevistado, e da maneira que este comunica essa história, ao reconhecer e formular determinados padrões de conduta (Kutsyuruba et al., 2023). Esta análise abarcará a dinâmica e direcionamento das ações dos entrevistados para atribuir sentidos e significados do percurso narrado. Sendo assim, este método tem como foco a história pessoal (biografia), a forma em que os fatos são descritos (narrativa) e a interpretação de cada biografia individual narrada, considerando o contexto sociocultural em que o entrevistado se encontra. Em outras palavras, o método BNIM concebe o estudo como não apenas acumular data/dados, mas sim, colocar contraste entre os dados obtidos de forma profundamente compreensiva.

O guião da entrevista (Anexo B) consistiu em cinco perguntas que pudessem direcionar as narrativas pessoais de cada Participante visando os temas abordados neste trabalho. Cada pergunta foi realizada em diferentes momentos, considerando a necessidade de aprofundamento considerada pelo académico em cada resposta narrada. As perguntas realizadas foram:

1. Conte-me sobre sua história de vida até o presente, com os detalhes que acreditar serem pertinentes.

2. Como foi, para você, a entrada no mercado de trabalho?

3. Desde então, como tem sido permanecer nesse mercado?

4. Como é, para você, pensar uma carreira a longo prazo?

5. Caso exista mais algum comentário que julgue importante, sinta-se livre em compartilhar.

Diante dessas perguntas, foi possível compreender a biografia ligada à trajetória profissional de cada Participante, com enfoque na vida laboral e nas experiências que, como transhomens, influenciaram nas escolhas e caminhos percorridos na vida académica e na jornada trabalho de cada Participante.

3.4. Análise dos dados

Para análise das entrevistas, serão utilizados: as legislações brasileiras vigentes, contexto da população trans no contexto laboral, e a Análise Temática com base nas narrativas apresentadas. Como mencionado anteriormente, os temas e conceitos serão evidenciados com base nas experiências correlacionadas de cada Participante, dando luz às diferentes maneiras de vivenciar, bem como as experiências pessoais de cada um.

Ainda, as entrevistas serão igualmente analisadas pelo método de Análise Temática, um método qualitativo que possibilita, a partir da compreensão do pesquisador, interpretar e inter-relacionar os temas levantados pelas narrativas dos participantes e, além disso, projetar e descrever diferentes seguimentos aos temas trabalhados. É um método que valoriza o estudo desde os insights e rascunhos para inibir a produção da escrita como processo forçado e imediato (Cavalcante et al., 2014; Souza, 2019). É um método versátil e de amplo escopo, considerando que não há apenas uma maneira certa de utilizá-lo (Cavalcante et al., 2014).

Este trabalho será um estudo na área da Psicologia Social e do Trabalho ao compreender a trajetória de vida de transhomens a partir do que eles mesmos expõem sobre a vivência no contexto do trabalho, sem limitações nas articulações de suas próprias narrativas. A análise compreensiva e profunda dos dados coletados nas entrevistas busca humanizar os resultados, para, assim, contribuirmos com os estudos sociais de gênero de maneira minuciosa ao dar voz a cada um dos participantes e suas individualidades.

4. Resultados

Diante dos objetivos deste trabalho, os resultados focam na análise de três temas principais: 1. Terapia Hormonal e as mudanças pessoais e sociais, visando compreender o sentido da transição física com o uso da testosterona e as consequências dessas mudanças; 2. Acesso e permanência no ensino superior, pois, como mencionado ao longo deste trabalho, o ensino superior cria novas oportunidades sociais para os egressos, sobretudo no mercado de trabalho; 3. Mercado de trabalho, considerando o objetivo principal do trabalho de compreender a iniciação e os caminhos percorridos pelos participantes em suas carreiras.

Todos os temas são comuns a biografia de todos os participantes e tem diversas ligações entre si. Tendo cada um suas próprias visões e percepções sobre cada tema, foi possível trazer contrapontos e diferentes vivências em determinadas situações. No mapa abaixo, explicitamos os temas mais abrangidos pelos entrevistados e as conexões trazidas entre cada um desses temas. É importante mencionar que, como o próprio mapa indica, um subtema pode estar ligado a mais de um tema principal, fazendo com que esse subtema possa estar presente em diferentes tópicos.

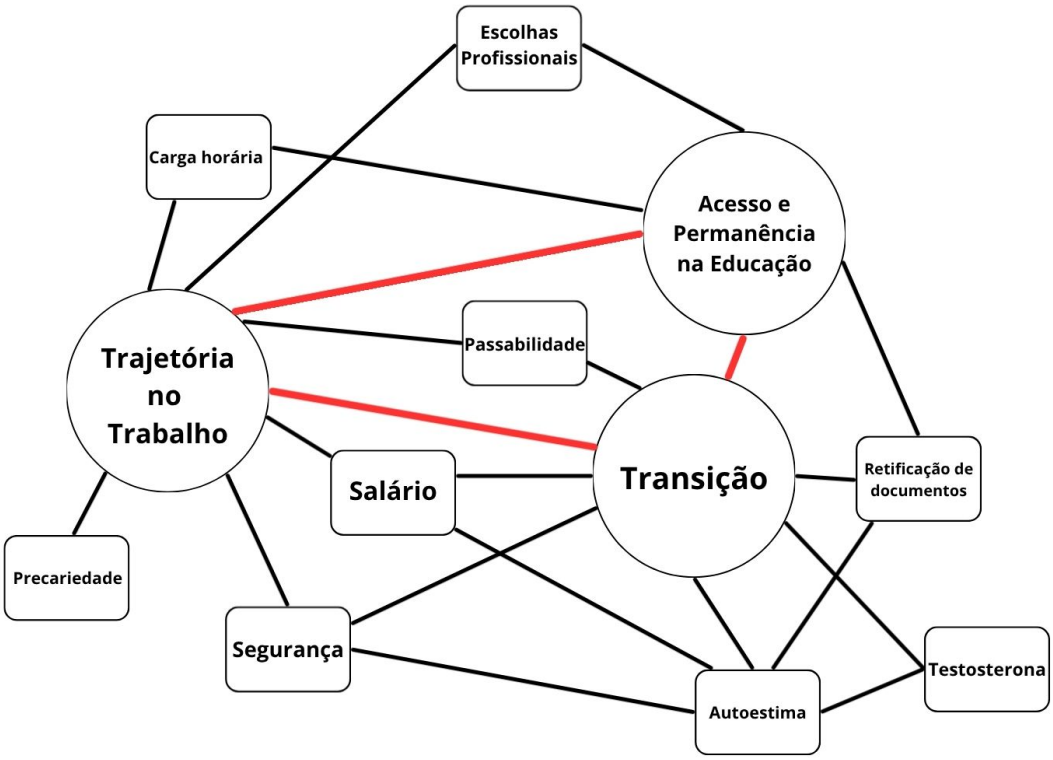


Fig. 4.1: Mapa temático.

4.1. Transição

Anteriormente neste trabalho, foi ressaltado que nem todos os homens trans optam por fazer a terapia hormonal e/ou cirurgias. Mesmo assim, é preciso considerar que o sentimento de não integração com o gênero atribuído ao nascer, considerando apenas o sexo biológico, vem acompanhado de outros sentimentos como angústia, tristeza, ansiedade, raiva, entre outros sentimentos conjuntos. Esse sentimento, quando perdura, é conhecido como Disforia de gênero, o que pode estar atrelado ou não a características físicas.

No caso dos Participantes deste trabalho, todos optaram por fazer uso de testosterona. Para o Participante 3, essa é uma maneira de "exteriorização de si", algo que foi fundamental para que ele estivesse seguro de si e tivesse forças para sair de um relacionamento abusivo que vivia na época. Ele explica:

> *E aí, alí, entendendo quem eu sou, eu entendi também que não dava para ficar daquele jeito. Eu tinha, eu senti a necessidade né de mudar né de fazer uma transição, de colocar no mundo como uma pessoa transmasculina, de fato, de exteriorizar minha identidade. Eu gostaria, né, e fiz daí processo de hormonização, uma mastectomia. Depois já comecei a usar meu nome social, naquele momento, em 2013. Aí eu acho que mesmo por conta disso, de ter começado terapia, de ter me entendido, de ter exteriorizado a minha identidade, eu consegui criar forças internas pra romper com aquela relação abusiva.* (Participante 3).

Exteriorizar a própria identidade não deve ser entendido apenas como almejar a passabilidade citada neste trabalho. Mais do que isso, é necessário viver conforme a autoidentificação, colocar no mundo concreto aquilo que está interiorizado quando se experiencia tal mundo. Quando esse direito lhe é negado, pessoas trans ficam ainda mais vulneráveis, vivendo em grande sofrimento, o que não lhes dá possibilidade de sentimentos positivos com si mesmo. Viver sem autoestima provoca diversas situações onde a insegurança e a falta de energia, conjuntas à desesperança de viver como quem se é, dão margem para que pessoas trans não vejam maneiras de reagir às constantes violências em qualquer ambiente, para que possam persistir com a própria vida.

Nesse mesmo sentido, o Participante 1 contou que deu início a transição hormonal em um momento em que se sentia "estacionado" em sua vida, após finalizar os estudos e não passar em um processo seletivo que tinha como objetivo. A terapia hormonal aparece como algo que dá impulso para que ele busque aquilo que projeta.

> *Então, por mais que fosse um caminho muito árduo de se passar, pelo que também diziam e pelo que eu já vivi, eu me sentia muito mais encorajado a fazer as coisas, eu me sentia com muito mais força pra ir atrás dos meus objetivos.* (Participante 1).

Torna-se evidente que o acesso a terapias hormonais e cirurgias de reafirmação de gênero são fundamentais para pessoas trans que sentem a sua necessidade. O início da transição do Participante 1 vem acompanhado da autoconsciência de que, a partir daquele momento, as possibilidades de concretização daquilo que ele almejava aumentaram, à medida que, quando diz "me sentia com muito mais força", compreende-se que ele se torna mais determinado e perseverante nos caminhos para seus objetivos. É possível afirmar que, quando o sofrimento da disforia é amenizado, parte da força despendida em apenas manter a própria sobrevivência pode ser investida em vontade de viver aquilo que ambiciona.

Apesar de a transição hormonal ser algo crucial para muitas pessoas trans, a discriminação com as mudanças físicas graduais e a própria exteriorização de si – como comenta o Participante 3 – como pessoa trans tornam essa população ainda mais vulnerável a sofrer transfobia. O Participante 2, ao iniciar sua transição, foi obrigado a se manter financeiramente sozinho após sofrer transfobia da própria família:

> *E aí, quando eu comecei minha transição, houve um problema em casa. Eu fui expulso de casa, por conta da minha mãe ter descoberto e tudo mais. Então, nesse processo eu tive que começar a trabalhar, né.* (Participante 2).

Percebe-se como o Participante 1 afirma, a transição é um caminho árduo de se passar, pois ao passo que a relação com si mesmo melhore e surjam sentimentos de maior autoestima, coragem, energia e fortalecimento, a relação com a sociedade também muda, deixando-os mais vulneráveis a violências e discriminação. Nesse contexto, interiorizar a visão estereotipada e preconceituosa das pessoas ao redor pode ser nocivo à saúde e anular a confiança em si, bem como a autoestima.

Por mais que pessoas trans podem se tornar mais resilientes, perseverantes e seguras ao dar início a transição, não contar com apoio familiar, de amigos, no trabalho, ou qualquer outro ambiente cotidiano pode trazer diferentes sentimentos, mas também cria novas condições no mundo material. É primordial que pessoas trans tenham segurança de suas personalidades, aparências e qualificações, no entanto, ser negado em ambientes sociais, privado de redes de apoio e impedido de trabalhar para o próprio sustento faz com que, de maneira determinante,

pessoas trans sejam desumanizadas e, nesse cenário, as que continuam vivas são subjugadas ao trabalho escravo ou a sobreviver em situação de rua[2].

4.2. Acesso e permanência no Ensino Superior

Como mencionado no primeiro capítulo, o número de universidades que adotam cotas trans tem crescido gradualmente. Isso não quer dizer que o uso das cotas para ingressar em universidades é sempre bem aceito socialmente, pois muitas pessoas afirmam que o cotista não "merece" a vaga na universidade tanto quanto os candidatos em ampla concorrência. Em contraponto a isso, o Participante 1 utilizou cotas para pessoas trans para ingressar no Doutoramento, e comenta sobre o processo de seleção por cotas e como a população candidata a esse tipo de seleção muitas vezes nem chega a se candidatar:

> *As cotas, elas não aprovam porque você as utiliza. Elas aprovam porque você teve nota e você tem o direito de estar naquele lugar, e você tem uma vaga reservada ali que é sua e acabou. Mas você só está nessa vaga porque você passou, e se você não passa você não vai para aquela vaga. Pode não ter ninguém nela. E aí, tipo, mesmo no doutorado, o doutorado também abriu vagas trans, e foram mais de 200 pessoas inscritas e só foram duas pessoas inscritas trans.* (Participante 1).

Assim como o Participante menciona, as cotas não são uma maneira de acesso livre à universidade, mas sim, um direito às minorias políticas que são negadas de oportunidades nos estudos e no mercado de trabalho, mesmo que a educação e o trabalho sejam direitos a todos os brasileiros. É preciso considerar que, muito antes de tentar um processo seletivo para a universidade, pessoas trans já são impedidas de continuar a estudar na educação básica ou ensino médio, o que é exemplificado quando o Participante afirma que de mais de duzentos inscritos, apenas duas pessoas se declararam como trans.

Mesmo tendo acesso a universidade, a vida acadêmica de todos os Participantes foi, parcialmente ou totalmente, conjunta a uma jornada de trabalho assalariado. Como mencionado no primeiro capítulo, uma das maiores razões da evasão académica é o desemparo financeiro por parte da instituição, principalmente em cursos que a grade acadêmica não permita conciliar estudos e trabalho. Ainda que o curso frequentado não tenha carga horária integral, grande parte das jornadas de trabalho possui alta carga horária para que o funcionário receba um salário que

[2] Como colocado no glossário da Defensoria Pública do estado do Paraná, a situação de rua é temporária e "pode mudar caso a pessoa tenha acesso a políticas públicas de moradia e em outras áreas, como emprego e saúde" (Defensoriapublica.pr, s/d), ou seja, caso tenha acesso àquilo que é negado.

realmente o ajude a arcar com os custos básicos de moradia, estudos, saúde, entre outros. O Participante 4 afirmou que, quando cursava História, um curso com alto volume de textos livros, trabalhava em uma fábrica, o que o levava a um esgotamento físico, impedindo que ele sequer participasse das aulas, pois ao chegar na sala de aula, adormecia. Com isso, o Participante se viu obrigado a abandonar o curso.

No caso do Participante 2, não apenas ele teve que interromper os estudos, como também não tinha tempo ou energia para lidar com o assédio e a transfobia no ambiente de trabalho. O Participante comenta sobre o desgaste físico e emocional vindo da rotina dos estudos e com o trabalho, além da falta de tempo para refletir e pensar maneiras de enfrentar transfobia no local de trabalho, ou seja, as situações em que ele sofria diversas violências as quais ele devia suportar e "seguir em frente" para poder sobreviver. Ele comenta sobre a jornada de trabalho que vivenciou durante a graduação e as violências:

> *Acho que só tinha eu e mais duas pessoas de pessoas trans, então era muito difícil essa convivência. Mas eu não me preocupava muito, né, porque, tipo, eu tinha uma vida muito... Tinha pouco tempo para esse tipo de coisa, porque eu trabalhava, estudava e tudo, então não tinha muito tempo para poder ter de fato essa preocupações, né de como posicionar nesses espaços corporativos para evitar esse tipo de situação. Então eu ignorava, só seguia a vida e trabalhava.* (Participante 2).

Diante dessa situação, o Participante 2 foi obrigado a interromper os estudos para continuar trabalhando, pois, como mencionado no item anterior, ele era o seu único responsável financeiramente. Após essa interrupção, até o momento da entrevista, o Participante nunca teve a oportunidade de retomar os estudos por ter que trabalhar:

> *Inclusive, atualmente sofro muito desses acontecimentos posteriores que foi eu nunca ter conseguido realmente voltar para essa faculdade, para o curso e tudo mais. Atualmente ainda não tenho o curso superior. Então isso me deixa muito triste por entender que, nesse sentido de ser uma pessoa trans, eu tenho que escolher entre o trabalho e a faculdade. Eu sempre escolheria o trabalho por causa de sobrevivência prática mesmo, e é isso. Desde então não parei de trabalhar.* (Participante 2).

A partir das falas do Participante 2, é possível compreender que para trabalhar de maneira formal, sendo trans, é preciso estar disposto a enfrentar violência no próprio ambiente de trabalho, visto que não há opção de deixar de trabalhar, mas até em ambientes com outras pessoas trans, essas pessoas ainda são minorias, tanto em quantidade quanto políticas, tornando-as vulneráveis a diversas violências. Ainda, a tentativa de estar melhor qualificado para esse mesmo mercado de trabalho (além da realização pessoal e aquisição de conhecimento), é

necessário que o indivíduo tenha determinado poder aquisitivo para que possa estudar, sem que tenha que passar a maior parte de seu dia no trabalho, para que consiga sobreviver. Ainda que a carga horária de trabalho não seja, por si só, exaustiva, é preciso considerar que a constante violência e humilhação sofridas também tornam a jornada mais exaustiva, mesmo que haja a tentativa de "ignorar e não se preocupar".

Para o Participante 3, a interrupção na graduação se deu, em 2014, para que ele pudesse trabalhar por mais horas e usar o dinheiro para que pudesse iniciar a terapia hormonal com testosterona e realizar a mastectomia masculinizadora. O Participante retoma os estudos em 2015 e optou por realizar transferência para outra universidade, pois aquela em que estudava não aceitava o uso de nome social na época:

> *Então eu decidi retornar à graduação em 2015, só que aí eu migrei de faculdade né, porque a (universidade) na época não aceitava o nome social. E aí eu soube que na (universidade) aceitava o nome social. Já estava tudo certo, era só chegar lá e pedir.* (Participante 3).

A retificação dos documentos do Participante 3 só foi ocorrer em 2016, pois, na época (anterior ao Provimento nº73/2018), ainda era necessário um processo judicial que poderia correr por meses até a decisão final para a legalidade da retificação de prenome e gênero. Diante da experiência do Participante 3, é possível observar que, mesmo que a pessoa trans tenha oportunidade de retornar os estudos, a universidade também deve ter políticas de permanência que vão além do amparo financeiro, como, no caso do exemplo, o uso do nome social. Essa política foi determinante para que o Participante optasse por determinada universidade, para que pudesse retornar os estudos dignamente, sendo respeitado conforme sua identidade.

Para além das vivências ressaltadas aqui, devemos dar atenção a várias outras violências transfóbicas que podem estar presentes na vida de estudantes trans, seja com colegas de curso, professores ou outros funcionários da Instituição de Ensino. O uso de casas de banho, assédio, a discriminação por parte dos professores que se reflete em notas ou a negação da pessoa trans a ser orientada em Iniciações Científicas, Projetos de Ensino e Extensão e até na Pós-Graduação são exemplos de violências as quais pessoas trans estão sujeitas diariamente na academia.

É evidente, assim, que a permanência na universidade é de grande importância, não apenas pela qualificação em relação o mercado de trabalho, mas para maiores possibilidades de ascensão social e manter-se fora da pobreza, como também para a produção de conhecimento científico por e para pessoas trans. Pessoas trans devem ter acesso à educação e contribuir ativamente na ciência e, consequentemente, ter impacto político para combater discursos transfóbicos no cotidiano, e, principalmente, nas decisões políticas.

4.3. Mercado de Trabalho

A iniciação no mercado de trabalho dos Participantes 1, 3 e 4 se deu ainda durante a graduação, tendo em vista a exigência de dinheiro para pagamento de aluguel, contas entre outras necessidades. Para o Participante 2, a entrada no mercado de trabalho ocorreu ainda mais cedo. Desde a adolescência, o Participante 2 afirmou que já trabalhava informalmente com *freelances*.

Mesmo assim, o trabalho informal, conhecido popularmente no Brasil como "bico" ou *freelance*, fez e faz parte da vida laboral de todos os Participantes. Para o Participante 1, o trabalho informal é ligado à identidade de transgênero, como também é relacionado, na maioria das vezes, à classe econômica das pessoas de forma geral. No entanto, o preconceito e a discriminação são determinantes nas privações presentes na entrada no mercado de trabalho formal para pessoas trans (Bender et al., 2024). Afirma o Participante 1:

> *Eu não acho que esse seja um recorte de uma pessoa trans específica, eu acho que é muito mais um recorte social do que de gênero. Até porque quando eu trabalhava nesses bares eu ainda não era uma pessoa assumidamente trans, ainda não tinha me entendido enquanto tal, mas ainda estava dentro da sigla do LGBT. Então as opções que a gente tem no mercado ainda são menores.* [...] *Quando a gente tem outras condições de vida, a nossa relação com o trabalho muda. Inclusive as portas abertas mudam também muito, mas a nossa relação com o trabalho muda. Então a gente não se submete a coisas que outras pessoas né se submeteriam.* (Participante 1).

Dessa maneira, a necessidade de iniciar a vida laboral em determinada fase da vida ocorre por diferentes condições, sendo a maior delas a vulnerabilidade econômica. Contudo, a inserção nesse mercado se dá de diferentes maneiras a depender, no caso aqui citado, da identidade de gênero ou da orientação sexual. Compreender que, por ser percebido como uma mulher e ter uma orientação sexual diferente da heterossexual normativa é saber que, em determinados trabalhos, a probabilidade de se inserir e permanecer é menor do que de homens cis ou pessoas heterossexuais.

Mesmo assim, considerando o levantamento teórico deste trabalho, tomar consciência de que se é uma pessoa trans é perceber que as condições de entrada e permanência no mercado de trabalho podem ser ainda mais severas. A vivência das pessoas trans ainda depende de decisões judiciais que dependem da ética profissional de um juiz, do acesso ao "Processo Transsexualizador" ou custos particulares para terapia hormonal e cirurgias, dos custos de retificação de documentos, das possíveis violências no alistamento militar para transhomens ou

mulheres trans ou travestis sem a retificação dos documentos, entre várias outras condições que afetam pessoas trans, mas não pessoas cis, mesmo que estas não sejam heterossexuais. Existem diversas discriminações que pessoas cis não heterossexuais e pessoas trans heterossexuais ou não sofrem de maneira similar, mas é importante ressaltar as diferenças que existem em cada identidade, até mesmo entre pessoas trans, como por exemplo diferenças entre pessoas transmasculinas e transfemininas.

A discriminação em processos seletivos e na permanência de pessoas trans é geralmente ligada a dissonância entre a performance de gênero normativa e a performance que toma outras maneiras de existir. Para muitas pessoas trans o corpo, as indumentárias, os nomes escolhidos, entre vários outros aspectos, fogem da norma "masculino" e "feminino". Além disso, os estereótipos ligados a pessoas trans, na maioria das vezes a mulheres trans, como promíscuas e extravagantes também influenciam a vida laboral (Bender et al., 2024), o que reforça a misoginia no mercado de trabalho.

Diante desse cenário, e como mencionado anteriormente, grande parte dos homens trans optam por não ser abertamente trans, com mudanças físicas e a retificação do nome, isso pode ser um caminho para se proteger da discriminação, inclusive no mercado de trabalho. Todavia, as mudanças físicas com o uso da testosterona não são imediatas, mas graduais. Para o Participante 4, ao iniciar a terapia hormonal enquanto já trabalhava em uma empresa, ele se tornou alvo de discriminação pois passou a apresentar características ditas "masculinas". Esse processo aconteceu durante a pandemia da Covid-19, assim, ele usava da máscara para esconder suas características:

> *Só que o meu processo no trabalho também é um que as pessoas começam a notar uma pessoa diferente, né. Então a barba começa a nascer e eu não consigo mais almoçar no meu espaço de trabalho, porque a gente almoçava no trabalho. E as pessoas começavam a me olhar e eu usava o recurso da máscara porque a barba estava crescendo aqui. E aí chega um momento que eu estou no meu limite assim. E aí muitos olhares, muito difícil ficar naquele escritório com aquelas pessoas falando o tempo todo, eu não conseguia nem comer. Sabe, eu comia assim, de cabeça baixa, pra pôr a máscara, pra poder sair, pra que as pessoas não ficassem olhando pra mim.* (Participante 4).

É evidente que a discriminação dentro do ambiente de trabalho não vem apenas da chefia e outras pessoas em posições acima na hierarquia organizacional, vem também de colegas de trabalho que, mesmo que não tenham poder institucional para rebaixar pessoas trans de caro, ou até demitidas, contribuem para a demissão voluntária dessa pessoa. Deixar um emprego já

consolidado em uma determinada organização, considerando a criteriosidade crescente do mercado de trabalho e a resistência de organizações em arcar com custos de treinamento de novos funcionários, a reinserção da pessoa trans no mercado formal é árdua e desafiadora. Retomando a revisão de literatura, enfatizamos que nessas condições e na necessidade urgente de obtenção de renda, o trabalho informal aparece como alternativa.

No entanto, mesmo após grandes mudanças obtidas com a terapia hormonal, ainda é necessário que os documentos estejam com o nome e gênero retificados, considerando a documentação necessária para trabalhar formalmente em uma organização. Para o Participante 2, ele realizou a retificação dos documentos antes de procurar empregos formais, mesmo sem ser compreendido com "características masculinas", o que, ainda assim, fez com que o Participante fosse alvo de discriminação considerando a divergência nas características físicas "de acordo com" o gênero apresentado nos documentos. Por mais que havia maior segurança de não ser chamado por um nome em que o Participante não se reconhecia, a aparência física diminuía as chances dele de ser realmente compreendido como homem, visto que a norma cisgênera atribui a identidade de gênero apenas a materialidade corpórea.

Com base nas experiências dos Participantes e no levantamento teórico, é possível afirmar que a transição muitas vezes não é um processo que traz apenas benefícios. Exteriorizar uma identidade que não se encaixa na norma, é mostrar-se vulnerável à sociedade. Como mencionado, as mudanças com o uso de hormônios são graduais e, para algumas pessoas transmasculinas, pode ser um processo demorado. O mesmo pode acontecer com a retificação de documentos, seja na recolha dos documentos requisitados para emissão da nova Certidão de Nascimento, ou no agendamento em instituições para que se atualize a Carteira de Identidade Nacional, Carteira Nacional de Habilitação, Alistamento, para além de alteração de cadastro em bancos e outras instituições. Para pessoas que precisam estar no mercado de trabalho, é impossível obter todas as mudanças desejadas imediatamente, então, a não ser que a transição ocorra antes da entrada no mercado, pessoas trans vão ser alvo discriminação, como as citadas pelos Participantes.

Mesmo em trabalhos que não são formais, o nome não retificado também pode trazer constrangimentos. O Participante 1, ao fazer *freelances* para diversas pessoas, pedia para que o pagamento fosse depositado na conta da namorada, que tinha o sobrenome diferente do dele para que não houvesse nada em comum com o nome dele: "*Porque eu não queria passar o meu nome pra eles depositarem, porque aí todo cliente novo que vinha eu tinha que explicar que eu era uma pessoa trans por isso o meu nome no banco é esse e tal*." (Participante 1). A necessidade de se assumir uma pessoa trans em momentos como esse pode ser nocivo a saúde,

além de comprometer a segurança da pessoa trans, tendo em vista que não se sabe qual reação a outra pessoa terá, existindo a possibilidade de discriminação e violência. Identificar-se com um nome e não poder usá-lo, mais do que isso, ser chamado por um nome que a pessoa não se reconhece pode, também, ser doloroso a pessoas trans que optam pela mudança dos prenomes.

Além disso, todos os Participantes realizam seus trabalhos com compromisso político e social, principalmente com relação a classes econômicas que, por questões financeiras, enfrentam diversos desafios para ter acesso a educação, saúde, lazer e trabalho. Isso acontece tanto em trabalhos voluntários como assalariados. Por exemplo, os Participantes 1 e 4 têm focado suas carreiras no ensino dentro e fora da academia, e no fomento de iniciações científicas, pesquisas e debates sobre diversos temas, incluindo temas sobre a população LGBTQ+. E ainda, o Participante 3 cobra preços sociais em seus serviços para pessoas em alguma vulnerabilidade social.

Ainda, o Participante 2 participa ativamente de ONGs e instituições focadas na assistência e empoderamento de populações vulneráveis, principalmente a população trans, de forma que ele mesmo encontrou apoio em uma ONG quando foi expulso de casa pela família. O apoio de seus pares deu auxílio ao Participante 2 naquele momento, mas estar rodeado de pessoas que as apoiem sempre será fundamental às pessoas trans. É necessário considerar o papel dos coletivos e da inclusão na sociedade, pois não haveria partilha, luta política ou sequer livres informações sobre pessoas trans sem que se organizassem grupos em que pessoas trans são ativas e possam contribuir umas com as outras.

As informações sobre pessoas trans e sua luta política também devem ser disseminadas para além do contato face a face, para que, cada vez mais, estudos e conhecimentos sejam de domínio de todas, pessoas trans ou não. Diante do posicionamento político dos Participantes, todos reconhecem que, por serem pessoas trans, estar posicionado no mercado de trabalho já é uma conquista, tendo em vista todas as dificuldades na inserção e permanência de pessoas trans no mercado de trabalho. Nesse contexto, o Participante 4, professor de graduação e estudante de doutoramento, encontra motivação para continuar trabalhando, não só com trabalhos voluntários, mas o próprio trabalho acadêmico que produz:

> *Porque quando o meu corpo escreve como eu escrevo, do jeito que eu escrevo, quando eu trabalho do jeito que eu trabalho, eu estou disputando um lugar. E aí a gente pergunta quantas pessoas transmasculinas estão produzindo em educação hoje no Brasil? E aí essa responsabilidade grita no meu ouvido sabe, enfim, vamos lá, vamos escrever, vamos disputar espaço. Quando eu falo de disputa é disputa de espaço mesmo escrever lá o meu nome. Sabe, dizer: ó, eu sou um homem trans, tenho defendido*

epistemologias transmasculinas em educação. Então tenho feito essa escrita política posicionada. (Participante 4).

Quando o Participante 4 afirma que disputa um lugar, é preciso ponderar que, as poucas pessoas trans que chegam ao doutoramento ainda precisam batalhar mais que pessoas cis para que tenham o devido reconhecimento em suas produções científicas. Ademais, o Participante diz que leciona, também, a partir de outros escritores transmasculinos o que, intrinsecamente, é uma escrita política. Mesmo que pessoas trans tem produzido ciência, muitas não chegam até as salas de aula, novamente, pela notoriedade dada a outros escritores cisgênero e a "preferência" por utilizar autores que já possuem credibilidade há algum tempo no campo científico. Assim como o Participante 4, o Participante 1, ao passar no mestrado, toma um lugar político, reconhecendo o lugar que ocupa e disputa com muitas pessoas cis, e opta por escrever sobre transmasculinidades, o que, como mencionado, não acontecia na graduação tendo em vista que o Participante 1 optava por não se posicionar publicamente como pessoa transmasculina. Mesmo assim, o ato de disputar com pessoas cis sendo abertamente trans já em um posicionamento político, mesmo que não esteja na academia ou se produza conhecimentos a respeito da população trans.

Ainda no que diz respeito sobre a baixa quantidade de pessoas trans que trabalham na educação no Brasil, o Participante 1, também estudante de doutoramento, conta como suas condições de vida conjuntas à transição o ajudam a alcançar determinadas posições e a perseverar naquilo que almeja, inclusive por estar mais seguro de si e se valorizar mais. Foi mencionado que ser trans não deve ser visto como único determinante de impossibilidade de estudar ou trabalhar, mas, é preciso reconhecer as diferenças entre oportunidades para pessoas cis e para pessoas trans, independente de outros fatores como sexualidade e gênero.

Nesse contexto, ao alcançar posições em que pessoas trans tem visibilidade no trabalho, é muito comum que exista a expectativa de que a pessoa trans fale, sem exceção, da vivência trans com enfoque apenas nas violências sofridas, o que acontece em diversos contextos como na arte, na academia, em qualquer lugar que ela deva se expressar profissional ou pessoalmente. O Participante 1, como cinegrafista, menciona como as narrativas da vivência trans, muitas vezes, aparecem como histórias integralmente penosas, sem considerar outras condições da vivência trans ou outras questões cotidianas. Ele afirma:

Quando está ligado ao trabalho e ligado às pessoas trans, é que elas acham, as pessoas acham que nós, pessoas trans, só podemos falar de coisa trans, é impressionante, não pode falar sobre uma outra coisa corriqueira, uma coisa comum, porque a vida é comum, a vida é tão ordinária, sabe, não é que tem algo extraordinário. E tanto que eu

> *senti muito isso nos festivais, porque eu via que as temáticas que ganhavam nesses festivais eram filmes, sim, feitos também por pessoas trans, pessoas LGBTs. Eu sinto que os festivais têm aderido muito mais, só que é tudo tema triste, tudo triste, tudo, tudo, uma tristeza realmente assim, e não é uma tristeza de morte, mas é uma tristeza, é uma angústia, sabe, e aí, enfim, eu sinto isso.* (Participante 1).

Muitas pessoas, na tentativa de reconhecer violências contra a população trans, associam estereótipos de uma vida marcada pela violência e sofrimento dessa população, excluindo diversas vivências cotidianas, conquistas, boas relações e não apenas desesperança. Dessa maneira, o Participante acredita que, ao narrar a vivência trans, é possível contemplar mais acontecimentos do que apenas aqueles que trazem angustia. A vida de pessoas trans não deixa de ser uma vida usual, com diversas situações comuns as de pessoas que não se identificam como trans, situações estas que podem e devem ser inseridas quando se fala da vida de pessoas trans.

Diante do exposto, é possível afirmar que os Participantes reconhecem a própria permanência no mercado de trabalho como algo que não ocorre a todas as pessoas trans, o que os leva manter uma conduta profundamente marcada pela consciência política e social, e, sobretudo, pela persistência em permanecer diante da recusa em reconhecer pessoas trans e seus direitos por parte do mercado de trabalho, das instituições de ensino e da população que nega os direitos trans. Em cada posição que uma pessoa trans alcança ou tenta alcançar, haverá diversas violências legais, institucionais e sociais, na tentativa de negar a essa pessoa dignidade e, sobretudo, uma vida dissociada da marginalização e exploração.

5. Discussão e Conclusão

Ao longo deste trabalho, colocamos em destaque a narrativa de quatro transhomens, para que seja possível compreender, de maneira geral, como as vivências de pessoas trans, mais especificamente transhomens, devem ser analisadas considerando a necessidade vigente de manter o trabalho como atividade central na vida de cada pessoa. É a partir do trabalho que a classe que vive do trabalho, mencionada anteriormente, cria, com sua própria força, a possibilidade de sobreviver e, em alguns casos, construir uma vida digna.

Foi observado que o emprego ou desemprego define o território em que se vive, as oportunidades educacionais, as possibilidades relacionais, e tudo o que envolve a tentativa de satisfação material e subjetiva. Sem a compreensão do contexto laboral, não há como contemplar a própria transição de pessoas trans, pois é a partir dele que é possível observar como se dá o acesso (ou não) a terapias hormonais, retificação de documentos, cirurgias de reafirmação de gênero, aquisição de indumentárias que refletem a identidade, entre vários outros elementos.

Foi mencionado que, para os Participantes, ser trans está entre as motivações para a permanência no mercado de trabalho, e são capazes de compreender que este também possui uma função social e política, para além de preencher necessidades materiais, subjetivas e pessoais individuais. Sato (2009) coloca que a prevenção do sofrimento e a resistência são intrínsecas aos trabalhadores, de forma que esses trabalhadores tenham comando dos cenários laborais ao, na resistência, mensurarem suas forças de trabalho.

Na revisão de literatura, foi afirmado que o trabalho é, para além de fonte de subsistência, fonte de concretização de planos e determinante na autoestima, o que é exemplificado na motivação presente no trabalho dos participantes, que reconhecem a oportunidade de ser relevante para a sociedade e, sobretudo, para pessoas trans, o que da sentido ao trabalho para além de "ganhar dinheiro". Subsistir no mercado de trabalho é fundamental para a vida financeira e pessoal, mas a instabilidade no mercado é crescente, e é nesse contexto que pessoas trans ficam ainda mais vulneráveis a demissões e, para além disso, a dificuldades na inserção ou reinserção no mercado de trabalho. É possível afirmar que

> O dano existencial causa no trabalhador a frustração de uma realização pessoal, quer nas suas relações pessoais, quer em suas metas de vida. Desta forma, além dos elementos clássicos de qualquer forma de dano, deve-se avaliar dois outros elementos: o projeto de vida e a vida de relações. (Prado et al., 2017, p. 70).

Nesse cenário, o papel da legislação e da regulamentação é imprescindível para garantir maior estabilidade e oportunidades no mercado de trabalho, pois cada pessoa tem necessidade de realizações financeiras, materiais e pessoais para sobreviver. Todavia, no que diz respeito às conquistas políticas sociais e direitos, ressaltamos a não existência de uma Lei especificamente para pessoas trans. Para além disso, mesmo com a existência de alguns provimentos e decretos para a inclusão das pessoas trans e seus direitos, não há nenhum direito especificamente trabalhista, o que dificulta ainda mais o combate a transfobia em processos seletivos e na permanência em organizações. A falta de amparo legal coloca as pessoas trans à mercê das decisões judiciais que podem ou não ser favoráveis a essa população.

Também foi exposto na Revisão de Literatura que é necessário o estímulo e fiscalização para a implementação de uma rotina e procedimentos que visam assegurar os Direitos Humanos nos locais de trabalho (Decreto nº 11.772/2023). No entanto, ficou evidente na fala dos Participantes a falta dessas práticas e principalmente do letramento em relação a população trans. Diante disso, a existência de leis muito amplas admite a interpretação delas para que o cumprimento dessas careça de normas objetivas para sua fiscalização. Ademais, a efetividade dos direitos humanos no Brasil é desafiadora, principalmente, pois a desigualdade é comumente associada apenas a questões financeiras, e não aos seus diversos indicadores sociais (Boff et al., 2023).

É possível afirmar, nesse caso, que muitas instituições não dispõem de regras adequadas para a inserção e permanência de pessoas trans, o que reforça a desconsideração de direitos para as pessoas trans (Brito, 2019). Como mencionou o Participante 2, "falta letramento", é necessário que a organização possa oferecer conhecimento e educação sobre gênero e outras temáticas, isso deve acontecer mesmo em organizações em que outras pessoas LGBTQ+ trabalham, tendo em vista que, mesmo que exista outras pessoas LGBTQ+, elas continuam sendo a minoria, e continuam discriminadas.

Assim, é preciso que a cultura da organização deve ser alterada, considerando que normas e regras não são suficientes (quando aplicadas), Melo et al. (2022) explicam que essas normas "determinam o encargo de diversos protagonistas sociais – incluindo as empresas – e que não bastaria apenas ter responsabilidade social corporativa, devendo as empresas reformular a cultura organizacional, a fim de coibir tais atos discriminatórios e de exclusão social." (p. 51).

Nessas condições, é sabido que são criados contextos favoráveis para que a população trans rejeite outros direitos trabalhistas para trabalhar apenas em trabalhos informais *freelances*

(Qadir et al., 2024). Ou seja, o trabalho informal surge não como escolha, mas como única alternativa para garantir a subsistência.

Ademais, o acesso à qualificação e ao ensino superior está relacionado com a estabilidade no trabalho, maior renda e a diminuição de desigualdades, e possibilidade de mobilidade social (Silva et al., 2022). No entanto, foi colocado pelo Participante 2 como a própria desigualdade entre pessoas cis e trans pode impedir a população trans de iniciar e/ou finalizar os estudos de ensino superior.

Silva et al. (2022) apontam a relação entre as ações afirmativas promovidas presentes nas universidades (cotas, bolsas, moradia, etc.) com a maior expectativa de mobilidade social ascendente, considerando as condições financeiras e ao nível de escolaridade familiar. Os autores demonstram em seu estudo que os egressos consideram as políticas afirmativas como parte das oportunidades (de mobilidade), além de relacionar as oportunidades que surgiram com a dedicação própria aos estudos e ao trabalho.

Nesse sentido, pode-se considerar que negar o acesso de pessoas trans ao ensino e ao mercado de trabalho promove a estagnação social dessa população. Ainda, a fala do Participante 2, na qual ele afirma que não tinha tempo para se posicionar contra a transfobia sofrida no trabalho, denuncia e evidencia a rejeição das pessoas trans tanto na academia quanto no trabalho por diferentes meios que não só o assédio verbal, diminuindo as chances de ascensão social dessa população. Assim, Boff et al. (2023) afirmam que nessa situação degradante e de exploração das vulnerabilidades (intrínsecas ou consequente de condições individuais, sociais ou ambientais), não há possibilidade de diminuir essas vulnerabilidades enquanto pessoas são consideradas objetos sociais e não são respeitadas enquanto humano com valor intrínseco.

Foi mencionado, também, que as mudanças que ocorrem com o uso da testosterona trazem diferentes efeitos, pois, por mais que a autoestima dos Participantes ficasse mais elevada, socialmente, as mudanças físicas tornava-os alvo de discriminação pela família e no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a preferência por não revelar publicamente a identidade trans é um direito, ao mesmo tempo que, para o ativismo político, é invisibilizar a luta política e social de transhomens (Nunes, 2016) o que traz diferentes perspectivas e sentimentos para transhomens sobre a escolha de manifestar-se publicamente como trans. Dito em outras palavras: “Ser visível é expor suas potências e conquistar reconhecimento e voz. Mas é também expor suas vulnerabilidades, estar despido de privilégios cisgêneros e ser questionado e violentado por ser quem se é.” (Bernardino, 2020, p. 101).

No entanto, a passabilidade não quer dizer que pessoas trans não estejam sujeitas a passar por situações de violência quando “passáveis” (Bernadino, 2020; Brito, 2019). Isso

acontece pois os obstáculos encontrados por pessoas trans, neste caso, na carreira é plurifactorial (Brito, 2019), ou seja, apresentar-se com características físicas e indumentárias de acordo com a norma cisnormativa não é determinante para que pessoas trans sofram discriminação ou não.

Este trabalho reforça a literatura que demonstra como o trabalho informal é a saída para pessoas trans, pois considerando as condições de trabalho que envolvem o acesso a ambientes salubres de trabalho e aos direitos trabalhistas, que devem ser afirmados, também, para trabalhadores autônomos. Foi possível perceber que todas estas condições podem ser ainda menos presentes na vida de pessoas trans em razão da transfobia presente em organizações e na gestão política do Estado Brasileiro.

Os participantes não mencionaram diretamente processos seletivos para organizações, mas fica aparente que o trabalho formal que mais se mantém é alcançado, principalmente, por análise da carreira académica e concursos, o que ameniza o contato de pessoas trans com recrutadores que seguem a dinâmica organizacional imposta pela chefia de discriminação com os candidatos, desconsiderando as qualificações presentes nos candidatos que fogem a norma de gênero, sexualidade, cor, nacionalidade, entre diversos outros. Nesse mesmo contexto, quando citadas, as instituições privadas não se mostraram apoiadoras ou preocupadas com qualquer questão sobre respeito e inclusão das pessoas trans.

O trabalho conseguiu unir experiências de transhomens de duas regiões do Brasil, um país continental que apresenta diferenças culturais, econômicas, industriais, e, ainda possui diferenças na gestão estadual e municipal. É possível afirmar que independente da região, transhomens no Brasil enfrentam diversas dificuldades no mercado formal de trabalho, e, assim, se inserem no contexto informal de trabalho ou em instituições não corporativas.

5.1. Limitações

Neste estudo, foram encontradas limitações na prospecção de participantes que se enquadrassem na demografia desejada, o que não possibilitou a contemplação de todas as cinco regiões Brasileiras e, além disso, limitou as áreas de atuação estudadas. A falta de dados com amostras que abarquem transhomens em ampla escala no Brasil também restringe o aprofundamento da análise, as similaridades e as diferenças dos participantes com outros transhomens Brasileiros.

5.2. Sugestões

É necessário que os pesquisadores da área promovam uma análise mais interseccional, considerando que transhomens estão inseridos em diferentes classes sociais e económicas, além de uma análise de cultura e territorial, assim, é importante ter acesso a mais dados demográficos para uma análise mais profunda da vivência individual. Ademais, é fundamental que sejam realizados cada vez mais estudos com maior periodicidade, para que a análise quantitativa possa refletir mais fidedignamente as narrativas tratadas pelos transhomens.

6. Referências

Aishwarya, K., Sharma, P. (2024). Challenges Faced by Transgender People in Obtaining Employment – A Thematic Analysis. **Proceedings of the 3rd International Conference on Reinventing Business Practices, Start-ups and Sustainability** (pp.766-775). DOI: 10.2991/978-94-6463-374-0_65.

Alves, J. S. C., Bendassolli, P. F., Coelho-Lima, F., de Souza, E. M. F., de França, R. (2023). Pessoas Transgênero Brasileiras e o Contexto de Trabalho: Revisão da Literatura Nacional. **Revista Subjetividades**, *23*(3), 1-14.

Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). (2024). **Nota técnica sobre políticas de ações afirmativas para pessoas trans e travestis e o enfrentamento à transfobia no contexto da educação superior**. Brasil: Antra. https://antrabrasil.org/wp-content/uploads/2024/09/nota-tecnica-antra-cotas-trans-2024.pdf

Bendassolli, P., Coelho-Lima, F. (2015). Psicologia e Trabalho Informal: a perspectiva dos processos de significação. **Psicologia e Sociedade**. 27. 10.1590/1807-03102015v27n2p383.

Bender, M. S., Beranger, K. S., Paz, I., Siqueira, D., Pohl, H. H., Garcia, E. L., Valim, A. R. de M., Renner, J. D. P., & Saraiva, E. S. (2024). Saúde do trabalhador trans: uma revisão sistemática. **Caderno Pedagógico**, *21*(1), 1941–1961. https://doi.org/10.54033/cadpedv21n1-101

Bernardino, M. (2020). **Ser-trans: transmasculinidade e corporeidade em situação**. Dissertação de Mestrado em Psicologia. Setor de Ciências Humanas da Universidade Federal do Paraná. 192 p.

Boff, R. A., Cabral, S. M. (2023). Vulnerabilidade socioeconômica: desigualdade social, exclusão e pobreza no Brasil. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, *13*(38), 71-88

Bozani, Vasiliki & Drydakis, Nick & Sidiropoulou, Katerina & Paraskevopoulou, Anna & Harvey, Benjamin. (2019). Workplace Positive Actions, Trans People's Self-Esteem and Human Resources' Evaluations. **International Journal of Manpower**. 10.1108/IJM-03-2019-0153.

Brito, C. G. S. (2019) **Diversidade de gênero no trabalho: trajetórias de inserção e permanência de homens trans no mercado de trabalho**. Dissertação de mestrado. Biblioteca Digital de Teses e Dissertações Universidade do Estado do Rio de Janeiro. https://www.bdtd.uerj.br:8443/handle/1/20351

Cardoso, T. V. B., Leite, K. C. (2024). Gênero, masculinidade e corpo: narrativas e memórias de homens trans. **Campos - Revista de Antropologia**, *25*(1). https://doi.org/10.5380/cra.v24i2.87801

Castro, E. de, Oliveira, U. T. V. de. (2022). A entrevista semiestruturada na pesquisa qualitativa-interpretativa: um guia de análise processual. **Entretexto***s*, *22*(3), 25-45.

Cavalcante, R. B., Calixto, P., & Pinheiro, M. M. K. (2014). Análise de Conteúdo: considerações gerais, relações com a pergunta de pesquisa, possibilidades e limitações do método. **Informação & Amp; Sociedade**, 24(1). Recuperado de https://periodicos.ufpb.br/index.php/ies/article/view/10000

Choi, E., Choi, K. W., Jeong, H.-G., Lee, M.-S., Ko, Y.-H., Han, C., Ham, B.-J., Chang, J., & Han, K.-M. (2021). Long working hours and depressive symptoms: moderation by gender, income, and job status. **Journal of Affective Disorders**, 286, 99–107. https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.03.001

Ciprikis, K., Cassells, D., & Berrill, J. (2024). Transgender self-employment outcomes: evidence from the USA. **Small Business Economics**, 63(3), 871–896. https://doi.org/10.1007/s11187-023-00845-4

Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e normas correlatas. (2017). Senado.Leg. https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/535468/clt_e_normas_correlatas_1ed.pdf

Corbally, M., O'Neill, C. S. (2014). An introduction to the biographical narrative interpretive method. **Nurse researcher**, 21(5).

Decreto nº 8.727/2016. (2016). **Planalto**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm

Decreto nº 11.772/2023. (2023). **Planalto**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2023-2026/2023/Decreto/D11772.htm

Dolan, C. V., Jackson, R., Garvey, J. C., Simpfenderfer, A. D. (2024). Trans student discrimination, college access, and finances: A critical quantitative analysis. **Journal of Women and Gender in Higher Education**, 17, 269-284. https://doi.org/10.1080/26379112.2024.2357996

Ferreira, F. F., Ribeiro, T. M. S., de Brito, W. F. (2022). Percepção das pessoas Trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. **Revista Psicologia, Diversidade E Saúde**, 11, e3946. https://doi.org/10.17267/2317-3394rpds.2022.e3946

Garvey, J. C. (2020). Critical imperatives for studying queer and trans undergraduate student retention. **Journal of College Student Retention: Research, Theory and Practice, 21**(4), 431–454. https://doi.org/10.1177/1521025119895511

Glossário da Defensoria. (s.d.). Defensoria Pública do Paraná. https://www.defensoriapublica.pr.def.br/Pagina/Glossario-da-Defensoria

Goldberg, A. E., Matsuno, E., Beemyn, G. (2021). "I Want to Be Safe…And I Also Want a Job": Career Considerations and Decision-Making Among Transgender Graduate Students. **The Counseling Psychologist**, 49(8), 1147-1187. https://doi.org/10.1177/00110000211037671

Greene, J., Woods, E. (2024). The cost of crossing gender boundaries: Trans women of color and the racialized workplace gender order. Gender, Work and Organization. **Advance online publication**. https://doi.org/10.1111/gwao.13108

Heloani, J. R., Capitão, C. G. (2003). Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em perspectiva**, 17, 102-108

Heloani, R., & Piolli, E. (2014). TRABALHO E SUBJETIVIDADE NA "NOVA" CONFIGURAÇÃO LABORAL: QUEM PAGA A CONTA?. **Germinal: Marxismo E educação Em Debate**, 6(2), 118–129. https://doi.org/10.9771/gmed.v6i2.13092

História. (s.d.). Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA). Acesso em 2025, https://antrabrasil.org/historia/

Jeanes, E., K. Janes. (2021). "Trans Men Doing Gender at Work." **Gender, Work and Organization** 28, no. 4: 1237–1259. https://doi.org/10.1111/gwao.12675.

Junior, A. K., Zampieri, N. T., Bittencourt, R. M., Tagliamento, G., & da Silva, A. C. (2022). Acesso ao mercado de trabalho formal: desigualdades de gênero entre mulheres e homens trans. **Cadernos de Gênero e Tecnologia**, 15(46), 197-211.

Krishna, A., Sharma, P. (2024). Challenges faced by transgender people in obtaining employment – A thematic analysis. In **Proceedings of the 3rd International Conference on Reinventing Business Practices, Start-ups and Sustainability** (ICRBSS 2023*)* (pp. 766–775). Atlantis Press International BV.

Kutsyuruba, B., Mendes, B. (2023). Biographic Narrative Interpretive Method. In **Varieties of Qualitative Research Methods: Selected Contextual Perspectives** (pp. 59-65). Cham: Springer International Publishing.

Lei nº 13.146/2015. (2015). **Planalto**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm

Lei nº 14.382/2022. (2022). **Planalto**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/lei/l14382.htm

Lei Nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. (1996). **Presidência da República**. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm

Lima, M. (2011). Trabalho e identidade: uma reflexão à luz do debate sobre a centralidade do trabalho na sociedade contemporânea. **Educação & Tecnologia**, 12(3). Recuperado de https://seer.dppg.cefetmg.br/index.php/revista-et/article/view/107

Melo, M. F. S., Oliveira, M. B. A., Silva, T. A. F., Espinheira Pereira, C. C., Chiareto, J. (2022). Diversidade no ambiente organizacional: a inclusão e permanência de transgêneros no mercado de trabalho Brasileiro. **Caderno De Administração**, 30(1), 47-64. https://doi.org/10.4025/cadadm.v30i1.61687

Ministério do Desenvolvimento Social e Agrário. (s/d). **Garantia da utilização do nome social para pessoas travestis e transexuais**. https://www.mds.gov.br/webarquivos/publicacao/assistencia_social/Folders/cartilha_nome_social.pdf

Miranda, L. S., Biondini, B. K. F. (2024). Psicologia, trabalho e processos de subjetivação. **Pretextos-Revista da Graduação em Psicologia da PUC Minas**, *9*(17), 476-479.

Nery, J. W., Maranhão Filho, E. M. de A. (2017). Deslocamentos subjetivos das transmasculinidades brasileiras contemporâneas. **Revista Periódicus**, 1(7), 280–299. https://doi.org/10.9771/peri.v1i7.22279

Nunes, L. R. (2016). **Metamorfoses: identidades e papéis de género. Um estudo com Transhomens**. Tese de Mestrado em Psicologia. Repositório Universidade de Évora. http://hdl.handle.net/10174/19172

Observatório Anderson Herzer (OAH). **Relatório das mortes e violências contra as transmasculinidades em 2023 [livro eletrônico]**. Org. Cello Latini Pfeil; Instituto Brasileiro de Transmasculinidade - IBRAT, 2024.

Obter bolsa do Programa Bolsa Permanência. (2025). Gov.br. https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-bolsa-do-programa-de-bolsa-permanencia

Obter a Carteira de Trabalho. (2025). Gov.br. https://www.gov.br/pt-br/servicos/obter-a-carteira-de-trabalho

Ofensas contra pessoas LGBTQIAPN+. (2023). Supremo Tribunal Federal. https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=512663&ori=1

Pereira, P. L. N., Gaudenzi, P., Bonan, C. (2021). Masculinidades trans em debate: uma revisão da literatura sobre masculinidades trans no Brasil. **Saúde E Sociedade**, 30(3), e190799. https://doi.org/10.1590/S0104-12902021190799e

Piotrowska-Piątek, A. (2023). ON THE IMPORTANCE OF A "DIPLOMA" ON THE JOB MARKET. **Scientific Papers of Silesian University of Technology. Organization & Management/Zeszyty Naukowe Politechniki Slaskiej**. Seria Organizacji i Zarzadzanie, (179).

Portaria 233/2010. (2010). **Sigepe Legis**. https://legis.sigepe.gov.br/legis/detalhar/7796

Portaria nº 457/2008. (2008). **Ministério Da Saúde**. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/sas/2008/prt0457_19_08_2008.html

Portaria nº 1.707/2008. (2008). **Ministério Da Saúde**. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2008/prt1707_18_08_2008.html

Portaria nº 2.803/2013. (2013). **Ministério Da Saúde**. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html

Portaria nº 2.836/2011. (2011). **Ministério Da Saúde**. https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt2836_01_12_2011.html

Portela, P., Feres-Júnior, J. (2021). **Pessoas trans nas universidades federais do Brasil**. Gemaa. https://gemaa.iesp.uerj.br/infografico/pessoas-trans-nas-universidades-federais-do-brasil/

Prado, A. P. L., Dangelo, I. B. M. (2017). A inclusão no mercado de trabalho da pessoa transgênero e a "dolorosa" arte de ser normal. **Revista De Gênero, Sexualidade E Direito**, 3(1), 58–78. https://doi.org/10.26668/2525-9849/Index_Law_Journals/2017.v3i1.2035

Provimento nº 73/2018. (2018). **Jus Brasil**. https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623

Qadir, F., Basheer, M., Chaudhry, S. (2024). Transgender Entrepreneurs are Paving the Path of Social Entrepreneurship: Exploring Motivators of Entrepreneurial Intent. **Journal of Business and Management Research**. 3. 785-812. 10.62019/j1kgzr36.

Resolução nº 12/2015. (2015). **Gov Br**. https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/old/cncd-lgbt/resolucoes/resolucao-012

Ribeiro, C. R., Ahmad, A. F., Dantas, B. S., Lemos, A. (2022). Masculinidades em construção, corpos em (re) construção: desejos, contradições e ambiguidades de homens trans no processo transexualizador. **Ciência & Saúde Coletiva**, 27, 3901-3911.

Ribeiro, C. V. S., Léda, D. B. (2004). O significado do trabalho em tempos de reestruturação produtiva. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, 4(2) http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812004000300006&lng=pt&tlng=pt.

Sato, Leny. (2009). Trabalho: sofrer? Construir-se? Resistir?. **Psicologia em Revista**, *15*(3), 189-199. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-11682009000300012&lng=pt&tlng=pt.

Scote, F. D., Garcia, M. R. V. (2020). Trans-formando a universidade: um estudo sobre o acesso e a permanência de pessoas trans no ensino superior. **Perspectiva**, 38(2), 1–25. https://doi.org/10.5007/2175-795x.2020.e65334

Shannon, Matthew. (2021). The Labour Market Outcomes of Transgender Individuals. **Labour Economics**. 77. 102006. 10.1016/j.labeco.2021.102006.

Silva, L. F. O. A. da, Ferreira, A., Teodoro, P., Silva, Y. V. da. (2022). Ações afirmativas na educação superior e mobilidade social: Um estudo de campo. **Actualidades Investigativas en Educación**, 22(2), 318-348. https://dx.doi.org/10.15517/aie.v22i2.4887

Silva, P. T. F., Sampaio, L. M. B. (2022). Student retention policies in higher education: reflections from a literature review for the Brazilian context. **Brazilian Journal of Public Administration**, 56, 603–631

Souza, L. K. D. (2019). Pesquisa com Análise Qualitativa ce Dados: Conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**. Rio de Janeiro. Vol. 71, n. 2 (maio/ago. 2019), p. 51-67.

STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativa. (2019). Supremo Tribunal Federal. https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=414010

Tachibana, T. Y., Menezes Filho, N. A., & Komatsu, B. K. (2015). Ensino superior no Brasil. **INSPER Policy Paper**, 14.

Tenório, L. F. P., Banke, L. Y. (2021). Transmasculinidades no Brasil: Memórias de um movimento da invisibilidade à luta. In: **A dor e a delícia das transmasculinidades no Brasil: das invisibilidades às demandas**. Rio de Janeiro: Instituto Internacional sobre Raça, Igualdade e Direitos Humanos, 2021.

UFSCar aprova a Política de Acesso e Permanência de Pessoas Trans. (2025). Gestão UFSCar. https://www.gestao.ufscar.br/pt-br/news/ufscar-aprova-a-politica-de-acesso-e-permanencia-de-pessoas-trans

Weber, G. (2025). **Cotas trans: por uma universidade em transição**. Jornal da USP. https://jornal.usp.br/articulistas/gabrielle-weber/cotas-trans-por-uma-universidade-em-transicao/

Wyllys, J. (2013). PL 5002/2013. **Portal Da Câmara Dos Deputados**. https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=565315

7. Anexos

Anexo A: Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

COMISSÃO ESPECIALIZADA DE ÉTICA
DE PSICOLOGIA

O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa.
O estudo tem por objetivo de avivar as experiências vivenciadas por homens trans, considerando a trajetória de vida até o contexto laboral corrente, além de projeções de futuros possíveis diante de suas próprias condições. A sua participação no estudo, que será muito valorizada, irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, consiste em ser entrevistado uma ou duas vezes, caso necessário. Cada entrevista deverá durar até 45 minutos.

O ISCTE é o responsável pelo tratamento dos seus dados pessoais, recolhidos e tratados exclusivamente para as finalidades do estudo, tendo como base legal o seu consentimento *art. 9º, nº2, alínea a) do Regulamento Geral de Proteção de Dados.*
O estudo é realizado por Maria Clara de Moraes Zeferino email: mcmzo@iscte-iul.pt, orientado pela professora João Manuel de Oliveira, que poderá contactar caso pretenda esclarecer uma dúvida, partilhar algum comentário ou exercer os seus direitos relativos ao tratamento dos seus dados pessoais. Poderá utilizar o contacto indicado para solicitar o acesso, a retificação, o apagamento ou a limitação do tratamento dos seus dados pessoais.

Os dados recolhidos neste estudo serão tratados de forma **confidencial.** Os seus dados pessoais serão sempre tratados por pessoal autorizado vinculado ao dever de sigilo e confidencialidade. O ISCTE garante a utilização das técnicas, medidas organizativas e de segurança adequadas para proteger as informações pessoais. É exigido a todos os investigadores que mantenham os dados pessoais confidenciais. Além de confidencial, a participação no estudo é estritamente voluntária: pode escolher livremente participar ou não participar. Para garantir o anonimato dos participantes, no trabalho, serão nomeados como Participante 1 e Participante 2.

Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação e retirar o consentimento para o tratamento dos seus dados pessoais em qualquer momento, sem ter de prestar qualquer justificação. A retirada de consentimento não afeta a legalidade dos tratamentos anteriormente efetuados com base no consentimento prestado.
Os seus dados pessoais serão conservados por seis meses posterior à defesa da tese, após o qual serão destruídos ou anonimizados, garantindo-se o seu anonimato nos resultados do estudo, apenas divulgados para efeitos estatísticos, de ensino, comunicação em encontros ou publicações científicas. É direito do participante prestar reclamação à Comissão Nacional de Proteção de Dados.
O ISCTE não divulga ou partilha com terceiros a informação relativa aos seus dados pessoais.

iscte CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS

O Iscte tem um Encarregado de Proteção de Dados, contactável através do email dpo@iscte-iul.pt. Caso considere necessário tem ainda o direito de apresentar reclamação à autoridade de controlo competente – Comissão Nacional de Proteção de Dados.

Declaro ter compreendido os objetivos de quanto me foi proposto e explicado pelo/a investigador/a, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora.

Aceito participar no estudo e consinto que os meus dados pessoais sejam utilizados de acordo com a informações que me foram disponibilizadas.

Sim ☐ **Não** ☐

_____,_____/_____/_____
[local, dia / mês / ano]

Nome:
Assinatura:

Nome:
Documento de Identificação n.º:
Data ou validade:
Representante legal:
Assinatura:

Anexo B: Guião da Entrevista

Guião da entrevista

1. Conte-me sobre sua história de vida até o presente, com os detalhes que acreditar serem pertinentes.
2. Como foi, para você, a entrada no mercado de trabalho?
3. Desde então, como tem sido permanecer nesse mercado?
4. Como é, para você, pensar uma carreira a longo prazo?
5. Caso exista mais algum comentário que julgue importante, sinta-se livre em compartilhar.