

Universidade Federal do Rio Grande do Sul
Escola de Administração
Mestrado em Administração

Marcos Braga-de-Oliveira

**Processos de subjetivação e trabalho nas
histórias de vida de pessoas trans**

Porto Alegre
2024

Marcos Braga-de-Oliveira

**Processos de subjetivação e trabalho nas
histórias de vida de pessoas trans**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^ª Dra. Fernanda Tarabal Lopes

Co-orientadora: Prof^ª Dra. Cláudia Sirangelo Eccel Alvim

Porto Alegre
2024

CIP - Catalogação na Publicação

Braga-de-Oliveira, Marcos
Processos de subjetivação e trabalho nas histórias
de vida de pessoas trans / Marcos Braga-de-Oliveira.
-- 2024.
98 f.
Orientador: Fernanda Tarabal Lopes.

Coorientador: Cláudia Sirangelo Eccel.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa
de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre,
BR-RS, 2024.

1. diversidade. 2. organizações. 3. pessoas trans.
4. história de vida. I. Lopes, Fernanda Tarabal,
orient. II. Eccel, Cláudia Sirangelo, coorient. III.
Título.

Marcos Braga-de-Oliveira

**Processos de subjetivação e trabalho nas
histórias de vida de pessoas trans**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Administração da Escola de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^ª Dra. Fernanda Tarabal Lopes

Co-orientadora: Prof^ª Dra. Cláudia Sirangelo Eccel Alvim

Aprovada em: Porto Alegre, 26 de setembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA:

Prof^ª Dra. Fernanda Tarabal Lopes (orientadora)

UFRGS/PPGA

Prof^ª Dra. Lisiane Quadrado Closs

UFRGS/PPGA

Prof^ª Dra. Maria Beatriz Rodrigues

UFRGS/PPGA

Prof^º Dr. Henrique Caetano Nardi

UFRGS/PPGPSI

AGRADECIMENTOS

Agradeço, em primeiro lugar, aos meus pais, Margarida e Guilherme, pelas histórias lidas e pela coleção de livros sempre à disposição na sala, pelos ensinamentos e pela constante valorização da educação. Eles me inspiraram e continuam a me inspirar na busca pelo conhecimento.

Agradeço à minha orientadora, Prof^a Fernanda, que me apresentou ao método de História de Vida e foi uma fonte inestimável de reflexões ao longo desses anos, especialmente por sempre me incentivar a enxergar além das normas sociais impostas a nós.

Minha gratidão também à minha coorientadora e amiga, Prof^a Claudia Eccel, que tem acompanhado meus desafios acadêmicos e pessoais desde 2020 e sempre me ilumina com seus conselhos valiosos.

Aos meus professores da pós-graduação e, em especial, à Escola de Administração da UFRGS, que tem sido meu centro de saber desde 2015, meu sincero agradecimento.

Sou grato ao CaSuLo e ao Gineit, grupos de pesquisa dos quais tenho orgulho de fazer parte.

Aos meus amigos, que são os pilares da minha vida, especialmente à amiga e colega de pós-graduação, Caroline Cassel, meu profundo agradecimento.

E, por fim, aos queridos e especiais Josiane Bialoso, Fernanda Cornelis, Fernando Savian, Jéssica Rosa, Larissa Soares, Laís Gaeversen, Venise Gomes, Regina Sebastião, Camila Muller, Angela Scheffer, Lisiane Closs, e ao meu irmão Marcelo Braga, meu muito obrigado por me acompanharem nesta trajetória.

A história única cria estereótipos, e o problema com os estereótipos não é que sejam mentira, mas que são incompletos. Eles fazem com que uma história se torna a única história.

Chimamanda Ngozi Adichie

RESUMO

O presente estudo explora as trajetórias de Mar e Cecília, com foco nos processos de subjetivação que atravessam as vivências de pessoas trans, especialmente em relação à cisnormatividade, à busca por aceitação no ambiente de trabalho e à percepção da identidade trans como um marcador central. As narrativas revelam como a pressão para a conformidade com normas cisgênero molda a subjetividade dessas pessoas, destacando as dificuldades que enfrentam para se integrarem a uma sociedade que privilegia a identidade de gênero atribuída no nascimento. No contexto profissional, emergem também as formas de marginalização enfrentadas, até mesmo em empresas que aparentam valorizar a diversidade, expondo uma hierarquização das identidades LGBTQIAPN+. A identidade trans, por vezes, se sobrepõe às realizações profissionais, impactando diretamente as trajetórias e o bem-estar de Mar e Cecília no trabalho. Essas experiências demonstram como as dinâmicas sociais e organizacionais moldam as subjetividades e influenciam as identidades de gênero e a sexualidade em diversos âmbitos da vida. Inseridas em uma sociedade marcada por normas de gênero, as organizações desempenham papel na legitimação ou na reprodução dessas normas, afetando a experiência de pessoas trans no ambiente de trabalho. Como proposta conclusiva, este trabalho apresenta uma figura esquemática que ilustra a dinâmica de negociação entre identidades individuais e normas sociais, sugerindo que as organizações podem atuar tanto como facilitadoras quanto como obstáculos à inclusão de pessoas trans. Embora o estudo não tenha a intenção de generalizar, ele oferece uma contribuição para o entendimento dessas dinâmicas e destaca a importância de novas pesquisas nesse campo.

Palavras-chave: diversidade, organizações, pessoas trans, história de vida.

ABSTRACT

The present study explores the trajectories of Mar and Cecília, focusing on the processes of subjectivation that shape the experiences of trans individuals, especially concerning cisnormativity, the pursuit of workplace acceptance, and the perception of trans identity as a central marker. The narratives reveal how pressure to conform to cisgender norms shapes their subjectivities, highlighting the challenges they face in integrating into a society that privileges birth-assigned gender identities. In the professional context, various forms of marginalization also emerge, even within companies that appear to value diversity, exposing a hierarchy within LGBTQIAPN+ identities. Trans identity sometimes overshadows professional achievements, directly impacting Mar and Cecília's career paths and well-being at work. These experiences demonstrate how social and organizational dynamics shape subjectivities and influence gender identity and sexuality across different life spheres. Embedded within a society shaped by gender norms, organizations play a role in either legitimizing or perpetuating these norms, directly affecting the experience of trans individuals in the workplace. As a concluding proposal, this work presents a schematic figure illustrating the negotiation dynamics between individual identities and social norms, suggesting that organizations can act as both facilitators and obstacles to the inclusion of trans individuals. While the study does not aim to generalize, it offers a contribution to understanding these dynamics and underscores the importance of further research in this field.

Keywords: diversity, organizations, transgender individuals, life history.

LISTA DE TABELAS E FIGURAS

Tabela 1 - Violação de direitos de pessoas trans (BENEVIDES, 2023).....	41
Tabela 2 - Codificação e justificativa (o autor, 2024).....	62
Tabela 3 - Resumo das vivências nas organizações (o autor, 2024).....	84
Figura 1- Representação de interação.....	88

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS (OPCIONAL)

ANTRA	Associação Nacional de Travestis e Transexuais
CIS	Cisgênero
HIV	Vírus da Imunodeficiência Humana
HV	História de vida (método)
LGBTQIAPN+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros, Queer, Intersex, Assexuais, Pansexuais, Não-binários e outras identidades não-cisgênero e não-heterossexuais, representadas pelo sinal de "+"
PPGA	Programa de Pós-Graduação em Administração
TRANS	Transgênero, transexual
RS	Rio Grande do Sul
UFRGS	Universidade Federal do Rio Grande do Sul

SUMÁRIO

PRÓLOGO.....	10
1 INTRODUÇÃO.....	13
2 DISCUSSÃO TEÓRICA	17
2.1 SOBRE PESSOAS TRANS	17
2.2 SOBRE TRABALHO, SUBJETIVIDADE E IDENTIDADE.....	27
2.2.1 Trabalho imaterial e subjetividade.....	27
2.2.2 Identidades.....	31
2.2.3 Gênero e trabalho.....	37
2.3 PESSOAS TRANS E TRABALHO.....	40
3 METODOLOGIA.....	49
3.1 HISTÓRIA DE VIDA.....	49
3.2 O CAMINHO	54
3.2.1 A história de Cecília	56
3.2.2 A história de Mar	59
3.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE O CAMINHO	60
4 ANÁLISE DAS HISTÓRIAS DE VIDA	62
4.1 APROXIMAÇÃO COM A CISNORMATIVIDADE	63
4.2 MARGINALIZAÇÃO DA PESSOA TRANS.....	71
4.3 FOCO EXCESSIVO NA IDENTIDADE TRANS.....	79
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	85
REFERÊNCIAS	90

PRÓLOGO

O caminho de redigir tal texto é um ir e vir, um costurar e descosturar, um quase eterno andar sem sair do lugar. Recentemente iniciei a leitura de Halberstam (2023), especificamente sua mais recente obra lançada no Brasil, o livro *Trans**: uma abordagem curta e curiosa sobre a variabilidade de gênero, pela editora Devires. Tal como Nascimento (2021) na obra *Transfeminismo*, da editora Jandaíra, Halberstam utilizava-se do termo *trans**, com o asterisco.

Eu escolhi o termo “*trans**” neste livro precisamente para abrir o termo a um desdobramento de categorias que foram organizadas ao redor de formas de variação de gênero, porém não confinadas nelas. Como veremos, o asterisco modifica o significado da transitividade, recusando situar a transição em relação a um destino, a uma forma final, a um estado específico ou uma configuração estável do desejo e da identidade. O asterisco questiona a certeza do diagnóstico; ele se afasta de qualquer tentativa de saber de antemão o significado que poderia ter essa ou aquela forma de variação de gênero, e, talvez o mais importante, isso faz das pessoas *trans** as próprias autoras de suas categorizações (2023, p. 31).

Ora, se tem algo que essa dissertação se propõe é colocar as pessoas *trans* como autoras de sua própria vida, tendo em vista a escolha pelo método de História de Vida (HV). Todavia, início o prolongo citando Halberstam (2023), bem como Nascimento (2021) para dizer que em vias de finalização da dissertação surgiu a dúvida: deveria eu, utilizar do termo *trans**, ou manter o termo sem o asterisco como fiz até o momento? Essas e tantas outras dúvidas foram surgindo ao redigir essa dissertação e hoje, ela nada mais é do que um somatório de escolhas que foram sendo feitas parágrafo a parágrafo. Existiam muitas outras histórias de pessoas *trans*, mas foram Cecília e Mar que cruzaram o meu caminho, e existiam muitas maneiras deles me contarem suas histórias, mas esse foi o discurso que correu livremente no momento da fala, e existia muitas formas de escuta, referencial e análise possíveis com base nessas histórias, mas foi estas as escolhas feitas por mim.

Aqui, abro um grande parêntese para compartilhar quem sou e as motivações por trás das minhas escolhas. Sou Marcos Braga-de-Oliveira, nome que reflete a tradição familiar de apagar a figura feminina nos nomes. Minha mãe, ao nascer, recebeu apenas o sobrenome do meu avô, enquanto eu, embora tenha dois sobrenomes, ambos são do meu pai. Minha avó materna não era simpática ao feminismo; durante sua vida, priorizava os filhos homens em detrimento das filhas mulheres, que acabaram cuidando dela na velhice. Cresci em um ambiente familiar em que as figuras

masculinas e femininas eram nitidamente distintas: tios trabalhadores e tias donas de casa, refletindo um ideal patriarcal heterocisnormativo. Se há o ditado de que toda família tem um primo *gay*, eu era esse primo. Essa sensação de singularidade, em uma família católica e em uma época em que as representações positivas de homossexuais na mídia eram escassas, fez com que desde cedo eu me sentisse como algo errado, anormal e antinatural. Subjugado pela ideia de Deus, inferno, pecado e cercado por figuras cis-heterossexuais, eu rezava a Deus tentando entender por que a minha cruz era mais pesada do que a dos demais.

Durante a faculdade, ao realizar minha pesquisa de conclusão de curso com pessoas LGBTQIAPN+, fui surpreendido pelas tantas histórias semelhantes à minha: infâncias e adolescências marcadas pela solidão. É impossível não pensar como minha vida teria sido diferente se naquela época essas histórias tivessem sido compartilhadas entre nós. A sensação de solidão daquela época ainda me arranca lágrimas, somada ao medo na época de compartilhar isso com alguém e ser julgado, maltratado e incompreendido.

Sou motivado por essas experiências e fascinado pela história das pessoas. Em 2022, aos 25 anos, conheci a Prof^a Fernanda Tarabal, minha orientadora, conhecida por aplicar o método de História de Vida (HV) em seus estudos. Em resumo, a HV consiste em pedir ao participante da pesquisa que conte sua história livremente. Optei por esse método, faltava apenas definir o campo, que surgiu através da Prof^a Claudia Eccel, minha co-orientadora, que conduzia um projeto sobre pessoas trans em uma organização pública do Rio Grande do Sul. Inicialmente, pretendia estudar a trajetória de vida de pessoas trans que ingressaram na esfera pública através do Decreto Estadual nº 56.229, de 2021. No entanto, diante da falta de candidatos trans aprovados nos concursos realizados sob este decreto, mudei o foco da pesquisa, mantendo o campo (serviço público), os sujeitos (pessoas trans) e o método (História de Vida).

É importante esclarecer meu lugar de fala como homem cisgênero, branco e de classe média, e minha aproximação com a temática. Durante meus estudos sobre pessoas LGBTQIAPN+ e trabalho, minha pesquisa se concentrou principalmente em gays, algumas lésbicas e uma pessoa trans. Entrar mais fundo nessa temática é cada vez mais necessário e urgente no campo da administração. Meu trabalho com a Prof^a Claudia Eccel me colocou em contato com a visão de pessoas cisgêneras sobre a possibilidade de ter um colega de trabalho trans, muitas vezes marcada por um

discurso "politicamente correto" superficial ao mesmo tempo que por expressões diretas de preconceito.

Espero que no futuro, a Escola de Administração da UFRGS e o Programa de Pós-Graduação em Administração tenham em seu quadro discente pessoas trans que desenvolvam pesquisas a partir de suas perspectivas únicas e insubstituíveis. Apesar de tentar me aproximar das vivências retratadas aqui, reconheço que meu lugar sempre será o de alguém que, apesar de não aderir completamente à masculinidade hegemônica, nunca questionou seu próprio gênero.

Encerrando este parêntese sobre quem sou, esta dissertação talvez seja menos sobre respostas concretas e mais sobre um olhar sobre histórias singulares que transcendem fronteiras e encontram eco em tantas outras. Não pretendo que este seja o único caminho, nem que essas sejam as afirmações definitivas sobre o assunto, mas sim mais um dos múltiplos olhares que buscam compreender nosso mundo. Que as palavras aqui expostas possam fazer você, leitor, refletir. Eu sei que não sou a mesma pessoa após esta pesquisa. Boa leitura.

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da minha trajetória de pesquisa e reflexão sobre identidade de gênero e sexualidade, tenho dedicado tempo e esforço para compreender as complexidades que permeiam a vida de indivíduos LGBTQIAPN+. Como um homem *gay* cisgênero, reconheço os desafios enfrentados por pessoas trans no ambiente de trabalho e em suas jornadas pessoais. Observo como a pressão para se conformar aos padrões heterocisnormativos pode influenciar profundamente a experiência profissional dessas pessoas, assim como a maneira como são percebidas e aceitas dentro das organizações públicas.

Neste contexto, uma questão fundamental norteia minhas investigações: como os processos de subjetivação relacionados ao gênero, somados às experiências de discriminação, estigmatização e violência, influenciam a trajetória profissional e a vivência de pessoas trans no ambiente de trabalho? Esta indagação complexa e multifacetada não apenas direciona meus estudos, mas também ressalta a importância de compreender e abordar as interseções entre identidade de gênero, sexualidade e ambiente de trabalho. Para melhor compressão dos diferentes níveis da pergunta de pesquisa, optou-se pela utilização do método de História de Vida (HV).

A abordagem da HV emerge como uma ferramenta metodológica pertinente para a compreensão das trajetórias de vida de pessoas trans. Gaulejac (2014) e Ferrarotti (2007) ressaltam a importância de considerar as histórias individuais como parte integrante do contexto social, cultural e econômico no qual estão inseridas. Ao adotar essa perspectiva, é possível capturar a complexidade das experiências vivenciadas por esses indivíduos, desde as primeiras percepções de identidade de gênero até os desafios enfrentados no ambiente de trabalho. A HV não apenas revela as interações entre o indivíduo e seu ambiente, mas também proporciona uma compreensão mais ampla das dinâmicas organizacionais e sociais, além de trazer, na fala de quem conta a história, os sentimentos, emoções e pensamentos que surgiam durante os acontecimentos vivenciados. Godoy (2018) destaca como a história de vida de um indivíduo está intrinsecamente ligada à história das organizações e da sociedade em geral. Santos e Davel (2021) corroboram essa visão ao ressaltar que a HV permite explorar a relação entre a subjetividade do entrevistado e os contextos históricos, sociais, organizacionais e familiares, oferecendo uma perspectiva holística e enriquecedora.

Santos e Davel (2021) destacam como os métodos biográficos possibilitam que grupos historicamente silenciados tenham suas experiências reconhecidas e valorizadas.

Ao adotar o método de História de Vida em minhas investigações sobre a trajetória de vida de pessoas trans, busco não apenas compreender suas experiências individuais, mas também ampliar o diálogo sobre questões de identidade de gênero, processos de subjetivação e vivências no ambiente laboral.

A experiência de ser trans no Brasil é permeada por desafios complexos que vão além da simples questão de identidade de gênero. É uma jornada marcada por uma desconexão entre a identidade interna e a atribuída compulsoriamente ao nascimento, desafiando as normas sociais estabelecidas. Essa vivência é frequentemente marcada por discriminação, estigmatização e violência, o que se reflete não só no ambiente social, como no trabalho. De acordo com Benevides e Nogueira (2021), a taxa de desemprego entre mulheres trans é preocupantemente alta, com apenas 4% empregadas formalmente e a maioria dependendo da prostituição como fonte de renda. Este cenário é agravado pela transfobia institucionalizada, dificuldades de acesso à educação e falta de oportunidades no mercado de trabalho formal (Benevides, 2022).

Aos que ingressam no mercado de trabalho, a discriminação não se limita à contratação, estendendo-se às oportunidades de promoção e ao tratamento no dia a dia profissional. Isso reflete a interseccionalidade das experiências individuais, onde fatores como raça, classe social e identidade de gênero se sobrepõem, criando desafios adicionais (Torres & Prado, 2014; Nascimento, 2021). A falta de políticas inclusivas e o preconceito enraizado contribuem para a perpetuação dessas desigualdades (Almeida & Vasconcellos, 2018). Os ambientes profissionais enfrentam dificuldades em relação à diversidade de gênero e inclusão LGBTQIAPN+. A falta de representatividade reflete a persistência do preconceito e a necessidade de ambientes mais inclusivos (Lehtonen, 2016). Além disso, a educação emerge como um campo crucial para a inclusão de pessoas trans, mas a discriminação vivenciada na escola muitas vezes leva à desistência dos estudos (Paniza & Maresco, 2021).

A questão das cotas surge como uma medida importante para promover a igualdade de oportunidades, embora não elimine todas as barreiras enfrentadas pelas pessoas trans. A exclusão familiar, por exemplo, é um fator significativo que contribui para o ciclo de exclusão vivenciado por essa comunidade (Kaffer et al., 2016). A luta por direitos e reconhecimento público, nomeada como "trans-historização", reflete a

necessidade contínua de lutar pela dignidade e pela vida dessas pessoas (Veiga & Guzzo, 2016). O Decreto Estadual nº 56.229, expedido em 07 de dezembro de 2021 pelo Governador do Rio Grande do Sul é pioneiro em criar uma previsão legal de reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos. Todavia, através das histórias de vida de Cecília e Mar, ambas pessoas trans e que trabalham no serviço público, demonstro nesta dissertação que a simples inserção, seja em ampla concorrência, seja através de cotas, é apenas uma pequena onda em um mar de desafios enfrentados devido a transfobia.

Desta forma, o objetivo central deste trabalho é investigar como as experiências de adequação à cisnormativa e a busca por aceitação no ambiente de trabalho influenciam a trajetória de vida de pessoas trans, considerando a percepção da identidade trans como fator definidor. Já como objetivos norteadores, proponho (a) compreender os processos de subjetivação relacionados ao gênero e os efeitos do contexto nesta construção; (b) analisar o impacto da discriminação, estigmatização e violência na jornada profissional e (c) explorar as interseções entre identidade de gênero, sexualidade e ambiente de trabalho.

Para alcançar esses objetivos, esta dissertação está estruturada em cinco seções, além deste capítulo introdutório. A segunda seção apresenta a discussão teórica, fundamentada em uma revisão de literatura que explora a compreensão sobre pessoas trans, a perspectiva decolonial, o trabalho imaterial, a subjetividade, identidade, gênero e trabalho, culminando na intersecção entre pessoas trans e o mercado de trabalho. A terceira seção detalha a metodologia empregada, com ênfase na pesquisa baseada na História de Vida, explicando o processo de escuta e oferecendo breves resumos das histórias de Cecília e Mar. A quarta seção se dedica à análise das narrativas coletadas, utilizando trechos ilustrativos para articular os dados com as teorias discutidas. Finalmente, a quinta seção apresenta as conclusões, que sintetizam o estudo e refletem sobre os principais achados da pesquisa.

Por fim, o estudo sobre as experiências de pessoas trans no ambiente de trabalho tem sua importância devido à complexidade e aos desafios enfrentados por essa população em suas trajetórias pessoais e profissionais. A pressão para se conformar aos padrões cisnormativos, a discriminação e a falta de representatividade impactam diretamente a inserção e o desenvolvimento de pessoas trans no mercado de trabalho, refletindo a perpetuação de desigualdades estruturais. Ao utilizar o método de História de Vida, esta pesquisa busca capturar a riqueza e a singularidade das vivências de

peçoas trans, oferecendo uma visão sobre como a identidade de gênero, o preconceito e as normas sociais moldam suas experiências. Além de contribuir para o entendimento teórico dessas questões, o estudo tem relevância prática, pois aponta para a necessidade de políticas inclusivas mais eficazes e de um ambiente de trabalho que acolha a diversidade de gênero de forma genuína.

2 DISCUSSÃO TEÓRICA

Neste capítulo proponho uma discussão teórica entre os principais elementos desta dissertação, sendo eles: pessoas trans e trabalho. Os elementos teóricos aqui apresentados são base das análises realizadas após o campo. Inicialmente, ao falar sobre pessoas trans, abordo a relação entre gênero compulsoriamente atribuído no nascimento e identidade trans, explorando os aspectos sociais envolvidos em ser trans, em especial no Brasil. Estando no campo da Administração, não aprofundo conceitos médicos ou psicológicos do que é ser trans, tendo em vista que no ambiente laboral são os aspectos sociais os mais relevantes. Por isso, trago ao final deste capítulo uma seção dedicada para falar de pessoas trans e o mercado de trabalho.

A seção intermediária relaciona trabalho, subjetividade e identidade. Neste campo, por meio das referências apresentadas afirmo que o trabalho é constituidor de nossa identidade ao influenciar e até moldar nossa subjetividade (processos de subjetivação). A identidade profissional se confunde e ao mesmo tempo que se mescla com a identidade social, logo a exclusão no mercado de trabalho leva a uma exclusão social.

Como pode ser percebido, o que conecta as seções é a identidade e a expressão dela no ambiente laboral e social que se misturam. Ao final deste capítulo, espero que o leitor(a) compreenda não só as relações proposta como os motivos que levaram a sua escolha.

2.1 SOBRE PESSOAS TRANS

Nesta seção, como dito na introdução do capítulo, discuto não uma visão médica, psicológica ou até mesmo biológica do que se entende como pessoa trans, apesar desses fatores atravessarem o entendimento social. Isso porque ao olharmos para as instituições e principalmente para as organizações, essas visões, apesar de certo impacto, não se encontram no cerne das experiências vivenciadas nesses ambientes. Para as relações de trabalho, para as vivências das pessoas trans, para as histórias dessas pessoas, a discussão mais importante é o significado de ser trans na sociedade brasileira. Desta forma, eu busco responder: o que é ser trans no Brasil?

Uma definição inicial é que as pessoas trans não se identificam com o gênero que é atribuído no nascimento. Paniza e Maresco (2021) chamam essa conceitualização de guarda-chuva, que se refere de forma genérica a pessoas trans. Os diferentes

termos trans (transexual e travesti) são atravessados por lutas históricas, debates acadêmicos e construções midiáticas (Paniza & Maresco, 2021). Para os autores, o termo travesti, ainda o mais conhecido socialmente através da mídia, é também um termo que carrega em seu histórico um estigma pejorativo, se referindo “às pessoas trans que trabalham no mercado sexual [...] representadas em situações de criminalidade e violência” (Paniza & Maresco, 2021, p. 2). Já as pessoas transexuais seriam aquelas que passaram pelo processo transexualizador, definido pelos autores como “um conjunto de alterações corporais e sociais de passagem de gênero atribuído (biologicamente) para o identificado (ao qual o sujeito reconhece seu pertencimento)” (Paniza & Maresco, 2021, p. 2).

Carvalho (2018) elabora mais essa distinção entre mulher transsexual e travesti e entre homem trans e não binário a partir de uma visão interseccional de classe e geração na produção de identidades políticas. Para o autor (p. 5):

a existência de um campo de possibilidades identitárias está inserida numa complexa rede de saberes e poderes (...), a emergência de uma categoria não é aleatória ou inocente, assim como as escolhas ou autoidentificações com determinada categoria não são plenamente livres.

Desta forma, simultaneamente à obtenção de reconhecimento da identidade coletiva nos sistemas burocráticos estatais, é a própria burocracia estatal que impulsiona a formação e organização dessa identidade coletiva (Carvalho, 2018). Assim, Carvalho (2018) aponta a hipótese de uma diferenciação na origem da atribuição do estigma (ou desvio) entre travestis e transexuais. Enquanto as primeiras são estigmatizadas sob um viés moral pela sociedade, as segundas são enquadradas em uma categoria médico-psiquiátrica. É claro que a adoção de rótulos distintos na construção da identidade tem implicações significativas e pode resultar em trajetórias divergentes. Ser considerado um desviante moral, como no caso das travestis, implica lidar constantemente com a oficialidade e estabelecer redes sociais associadas à marginalização. Enquanto ser classificado como um desviante "mental", como no caso dos transexuais, envolve a total ou parcial internalização de uma experiência de gênero medicalizada, que provavelmente passará por um processo de construção identitária influenciado pelos conhecimentos e práticas médicas.

Esse caráter medicalizado da transexualidade também é apontado por Arán e Murta (2009) dada a patologização da condição de transexual. Contudo, para as

autoras, citando Hausman (1995), a transexualidade e a tecnologia médica são inseparáveis, isso porque (p. 27):

...diferentemente da homossexualidade e da travestilidade, (...) a transexualidade só pode ser compreendida através da relação com a tecnologia médica. (...) A necessidade da racionalidade médica de diferenciar transexuais de outras "condições sexuais", o que produz e influencia o "comportamento transexual verdadeiro", demonstra fortemente a homofobia do discurso médico, onde tanto a transexualidade como a intersexualidade só podem ser compreendidas através de uma matriz heterossexual (...). Isso nos permite pensar como a incorporação de novas tecnologias médicas reitera as normas de gênero através da normatização da masculinidade e da feminilidade. (...) O agenciamento transexual se fundamenta basicamente na demanda constante pela tecnologia médica, (...) que transexuais precisam de serviços médicos para atingir seu objetivo. (...) Assim, através da demanda de mudança de sexo, nos anos 1950-1960, transexuais teriam estrategicamente se distinguido de travestis e homossexuais e se engajado ativamente na produção de si como sujeitos. Esta dependência visceral da tecnologia médica e esta "subjetividade demandante" seria, em última instância, o que caracterizaria (...) o fenômeno da transexualidade.

Arán e Murta (2009) afirmam que a ideia de "transtorno de identidade" deriva de uma lógica que pressupõe que o sexo é uma característica definida pela natureza, fundamentada no corpo orgânico, biológico e genético, enquanto o gênero é considerado como algo adquirido através da cultura. Essa compreensão parte da percepção de que o sexo - seja masculino ou feminino - é um dado natural e universal, enquanto o gênero é entendido como uma construção histórica e social. Entretanto, essa abordagem, que apresenta traços tanto deterministas quanto construtivistas, restringe consideravelmente a capacidade de compreender as subjetividades e as sexualidades de maneira abrangente (Arán & Murta, 2009). Tanto o sexo quanto o gênero são influenciados por fatores históricos e políticos (Witting, 1983, como citado por Butler, 2020). Assim, as identidades de gênero são processos complexos, frequentemente inconscientes e corporais, que nem sempre podem ser totalmente compreendidos, capturados ou descritos (Arán & Murta, 2009). Butler (2020, p. 194-195) ainda afirma que:

O sexo e o gênero são radicalmente distintos, não decorre daí que ser de um dado sexo seja tornar-se de um dado gênero; em outras palavras, a categoria de "mulher" não é necessariamente a construção cultural do corpo feminino, e "homem" não precisa necessariamente interpretar os corpos masculinos, Essa formulação radical da distinção sexo/gênero sugere que os corpos sexuados podem dar ensejo a uma variedade de gêneros diferentes, e que, além disso, o gênero em si não está necessariamente restrito aos dois usuais. Se o sexo não limita o gênero, então talvez haja gêneros, maneiras de interpretar culturalmente o corpo sexuado, que não são de forma alguma limitados pela aparente dualidade do sexo.

Bento e Pelúcio (2012) seguem a mesma linha. A medicina, na figura de Harry Benjamin¹, definirá a necessidade da cirurgia de ressignificação ao passo que esse seja o único tratamento possível para o “transexual de verdade”, definido por Benjamin como aquele que tem “abjeção, de longa duração, com suas genitálias” (Bento & Pelúcio, 2012, p. 571). Logo a cirurgia seria recomendada a fim de evitar que a pessoa cometesse suicídio. A problemática para as autoras está no fato que o conhecimento médico não pode ser justificado por qualquer disfunção biológica das pessoas trans. Em última análise, são as normas de gênero que influenciarão o parecer médico sobre os níveis de feminilidade e masculinidade dos indivíduos em questão. São essas normas que serão utilizadas nos discursos que se relacionam com padrões estabelecidos, como na consideração de um “verdadeiro transexual” e a recomendação da intervenção cirúrgica. O médico e os membros da equipe se orientam apenas pelos padrões socialmente estabelecidos para os gêneros, sendo assim, não há neutralidade nessas convenções. Lida-se com um discurso que visa a manter os gêneros e as expressões eróticas confinados à dicotomia sexual (Bento & Pelúcio, 2012). Pessoas cisgêneras e heterossexuais também acabam por ser permeadas pelo discurso médico (a medicalização), dado que as categorias do “normal” surgem do “anormal”. A diferença se faz ao ser considerado como pertencente a um ou outro lado.

Transpondo-se as visões médicas e suas controvérsias e pensando pelo viés de classe social, Carvalho (2018, p. 18) descreve que:

De um lado, nas classes populares, haveria uma menor tolerância a tal dissidência, que seria percebida como “safadeza” ou “pecado”, resultando na expulsão da pessoa de casa. A pessoa, normalmente adolescente, encontraria refúgio na casa de uma cafetina, e teria ao mesmo tempo a possibilidade e a obrigação de uma construção corporal dentro de espaços de prostituição. O universo da prostituição, por sua vez, seria catalisador de uma maior aceitação do corpo e conseqüentemente do pênis. É nesse circuito que surgiriam as travestis. Por outro lado, nas classes médias e altas, haveria uma maior tolerância à dissidência de gênero na medida em que seria percebida como algum tipo de problema de ordem psicológica ou médica. Assim, as famílias recorreriam a profissionais de saúde como solução ao problema. Decorreria, então, um processo de medicalização da experiência de trânsito de gênero, que, orientada pela lógica das teorias psi, geraria uma inibição corporal, sendo o pênis parte central desse processo. Nesse circuito surgiriam as mulheres transexuais.

Carvalho (2018) explica que as divergências entre as categorias de homem trans e não-binário surgem da reflexão sobre como a autoidentificação implicava na

¹ Sexólogo de origem alemã que se estabeleceu nos Estados Unidos. Ele é reconhecido por seu pioneirismo no estudo da transgeneridade e transexualidade, tendo publicado o livro "The Transsexual Phenomenon" em 1966.

classificação de todos os outros como "binários". Isso gerava um dilema, uma vez que muitos argumentavam que a ideia de "binário" era uma construção do sistema de classificação de gênero em si, e que nenhuma experiência trans poderia se encaixar completamente nesse modelo binário. Nesse contexto, a ambiguidade associada às categorias "travesti" e "não binário" se desdobra de maneira distinta. No caso das travestis, a ambiguidade é profundamente enraizada em um regime de visibilidade que inclui conceitos como "truque", "falsidade" e "quase mulher", enquanto também carrega a suposição de uma impossibilidade somática e/ou psíquica de uma transição completa, ou seja, nunca alcançando a identidade de mulher "verdadeira", resultando sempre na identificação como "travesti". Por outro lado, no caso das identidades não-binárias, a ambiguidade é vista como um objetivo político final na construção identitária. Isso pode ser expresso tanto por meio de uma recusa política e subjetiva à categoria "homem", quanto pelo caráter revolucionário atribuído a essa posição, especialmente a partir das novas correntes literárias que são invocadas (Carvalho, 2018).

Apesar das distinções, é possível afirmar que travestis e transexuais² são pessoas que transcendem as definições tradicionais de gênero, desafiando a visão binária e rígida de homem e mulher. Essa ruptura com a heteronormativa gera incômodo e questionamentos em uma sociedade que ainda se baseia em dicotomias (Kaffer *et. al.*, 2016). Há, desta forma, uma norma social pautada na heterossexualidade, que confere poder aos indivíduos que não só se relacionam com o sexo oposto, mas que se autoidentificam como homens e mulheres em conformidade com o sexo biológico de nascimento e excluem todos aqueles que de alguma forma se distanciam desse binarismo social (Zanette & Felipe, 2016). Para Foucault (1974/2001, p. 62):

a norma não se define absolutamente como uma lei natural, mas pelo papel de exigência e de coerção que ela é capaz de exercer em relação aos domínios a que se aplica. Por conseguinte, a norma é portadora de uma pretensão ao poder. A norma não é simplesmente um princípio, não é nem mesmo um princípio de inteligibilidade, é um elemento a partir do qual certo exercício do poder se acha fundado e legitimado. (...) A norma traz consigo ao mesmo tempo um princípio de qualificação e um princípio de correção. A norma não tem por função excluir, rejeitar. Ao contrário, ela está sempre ligada a uma técnica positiva de intervenção e de transformação, a uma espécie de poder normativo.

² Neste trabalho é priorizado o uso do termo trans para englobar todas as identidades que não se reconhecem como cis, e tendo em vista que os entrevistados se identificam como transmasculino não-binária e mulher trans. Contudo, é válido ressaltar que desde agosto de 2022, o termo transvestigênera vem sendo utilizado para se referir à somatória das palavras travesti, transexual e transgenere.

A heteronormatividade engloba as expectativas, demandas e obrigações sociais que derivam da suposição da heterossexualidade como algo natural e, portanto, como a base da sociedade. Mais do que simplesmente considerar a matriz heterossexual (Butler, 2020), a heteronormatividade constitui um conjunto de prescrições que fundamenta processos sociais de regulação e controle, mesmo aqueles que não estão diretamente ligados a relações com pessoas do sexo oposto. Dessa forma, ela não se aplica apenas aos sujeitos considerados legítimos e normalizados, mas é uma expressão contemporânea do dispositivo histórico da sexualidade, destacando seu propósito de moldar todos para adotarem a heterossexualidade como norma ou de organizarem suas vidas a partir do modelo supostamente coeso, superior e "natural" da heterossexualidade (Miskolci, 2009). Para Cândido (2016, p. 3) "os padrões de comportamentos dominantes nas sociedades são os heterossexuais, sendo os comportamentos que desviem desses padrões discriminados, negados e sufocados". O termo heteronormatividade também pode ser acrescido do termo *cis*, dando origem ao termo heterocisnormatividade. Para Baggenstoss (2021, p. 111):

heterocisnormatividade é entendido como um conjunto de normas sociais em que a orientação heterossexual e a identidade de gênero cis são reconhecidas como as principais, quando não as únicas passíveis de legitimação em um determinado espaço de convívio, não excluindo outros critérios de análise de discriminação social.

A heterocisnormatividade molda a construção imaginária dos papéis de gênero, delineando o que é considerado como a essência de um homem e de uma mulher, baseando-se em suas características biológicas atribuídas (o que é reconhecido como "sexo"). Essa concepção permeia a subjetividade, a interação entre sujeitos e, por fim, a estruturação social e política. Dentro dessa perspectiva, a imagem do homem e da mulher é idealizada como padrões a serem atingidos, sendo vistos como complementares em uma justificativa biológica naturalizada. Dentro dessa abordagem, pode-se inicialmente interpretar a questão como algo subjetivo e pessoal, mas na verdade ela reflete a organização política, econômica e ideológica da sociedade. Os desafios aparentemente individuais ou privados são, de fato, questões sociais. Nesse sentido, a sexualidade não é apenas uma manifestação individual e subjetiva, mas pode ser entendida como uma instituição social de violência, que por sua vez é sustentada pelo pacto heterocisnormativo. (Baggenstoss, 2021).

As pessoas trans podem ser compreendidas como inseridas em um processo, seja em nível médico, seja em nível psicológico, de compreender que aquele gênero compulsoriamente atribuído a elas não lhes representa:

...a partir do momento em que se declara que um bebê “é menina” ou “é menino”, instaura-se uma lógica normativa de que o sexo da criança vai determinar o seu gênero e, “consequentemente”, em uma sociedade heteronormativa, esse sujeito, futuramente, terá que se relacionar afetiva- sexualmente com alguém de sexo diferente do seu (Zanette & Felipe, 2016, p. 23).

Torres e Prado (2014) consideram que transexuais femininas são indivíduos que foram designados como masculinos ao nascer e, ao longo da vida, confrontaram-se com essa atribuição. Podem ainda ser denominadas como mulheres transexuais, mulheres trans, entre outros termos similares. Por outro lado, o termo "transexual masculino" ou "homem trans" são autodefinições e formas de reconhecimento de sujeitos designados como femininos no nascimento e que se identificam como masculinos ao longo da vida. O termo "travesti" refere-se a uma categoria identitária específica que engloba indivíduos em conflito com a designação de homens imposta ao nascimento, assemelhando-se aos transexuais (masculinos e femininos). As representações de gênero, isto é, os comportamentos e expressões associados ao que percebemos como masculinos ou femininos, são construídas com base em expectativas e suposições sobre o que é considerado "natural" para cada sexo. Bento (2017) afirma que desde o momento em que o sexo da criança é revelado durante uma ultrassonografia, as expectativas em relação ao seu futuro se traduzem em escolhas de cores para roupas, tipos de brinquedos e perspectivas de vida. Não existe um corpo que seja inerentemente "livre" antes de ser influenciado pelo discurso social. A apresentação e interpretação do corpo, ou seja, sua materialidade, são moldadas pelo poder que o condiciona. O sexo não é uma característica estática ou algo que se "possui", mas sim uma norma que determina como um indivíduo se torna socialmente viável e compreensível. Existe uma conexão estreita, uma amarração imposta pelas normas, que une o sexo ao gênero. O corpo é considerado como um reflexo do sexo, e a compreensão do gênero está intrinsecamente ligada a essa relação. As performances de gênero que se afastam dessa norma são frequentemente marginalizadas (Bento, 2021).

A inadequação ao gênero compulsoriamente atribuído pode aparecer em diferentes fases da vida. Oliveira (2023, p. 221), ao relatar um caso da década de 1960 que envolvia uma pessoa trans, chamado por ela de “caso Jackson”, afirma, pelas reportagens da época, que “ele havia adotado a identidade masculina aos sete anos

de idade, após conflitos com a feminilidade normativa e a família que exigia vestidos”. Este caso, inclusive, escancara o apagamento histórico do “ser trans”, visto que é apresentado apenas como homossexualidade.

Não há o reconhecimento de seu "verdadeiro sexo" masculino, mas apenas a reiteração do discurso da mídia de que houve um casamento entre duas mulheres e de que Jackson e Carmem são lésbicas. A visão da mídia de que Jackson era apenas uma lésbica passando-se por homem e a do psicanalista que afirma que a homossexualidade se manifesta pelo desejo de pertencer a outro sexo mostram certa confusão entre categorias identitárias que emergiram ao longo dos anos 1970, como a da travesti (Oliveira, 2023, p. 227).

A transexualidade não é apenas uma categoria estática e indiferente, nem mesmo atemporal, pelo contrário, “embora suas necessidades em relação às mudanças corporais, tão discutidas, possam, em muitos casos, serem as mesmas, as pessoas transexuais são diferentes umas das outras, assim como todas as demais pessoas não transexuais” (Sampaio & Coelho, 2013, p. 2). Todd (2021) argumenta a necessidade de ir além na exploração das experiências de pessoas trans e compreender a diversidade existente dentro desse grupo social, tais como pessoas trans não brancas, indígenas, com deficiência, com outras identidades de gênero (não-binários, *genderqueer*, *gender fluid* e *agender*) e pessoas em diferentes estágios de transição. A compreensão da complexidade das interações e interseções na formação de identidades políticas não pode ser reduzida a uma explicação linear e definitiva. As dinâmicas e mudanças sociais relacionadas aos diversos elementos em jogo estão constantemente em disputa em várias esferas da vida social que se entrelaçam, incluindo ativismo, ciência, burocracia estatal e políticas públicas. Portanto, é “inevitável diferença nas possibilidades sociais de pessoas trans a partir dos diferentes pontos de partida e chegada no processo de ‘transição de gênero’” (Carvalho, 2018, p. 30). Consequentemente, as perspectivas em relação à “fixidez” ou “fluidez” de gênero não podem ser uniformes dentro do espectro das experiências trans. As possibilidades de reconfiguração identitária e seus usos políticos são variados e imprevisíveis. Além disso, surge a questão de se as experiências produzem corpos, performances e identidades, ou se são as próprias categorizações que influenciam tais experiências, as quais, por sua vez, pressupõem certos corpos e performances (Carvalho, 2018). Todd

(2021) ainda reflete sobre a necessidade de voltar o olhar para pessoas trans sem *passing privilege* (passabilidade)³.

Para Duque (2020) a passabilidade faz parte de um contexto sócio-histórico que entre outros fatores envolve poder e privilégio. De forma simplificada, e circunscrita à transexualidade (pois o termo percorre diferentes minorias), a passabilidade pode ser entendida como quando uma pessoa trans é vista e identificada pelos outros como uma pessoa cisgênera (Pontes & Silva, 2018). Transexuais que conseguem apresentar uma passabilidade, podem experimentar maior facilidade de ingresso no mercado de trabalho. Nesse contexto, indivíduos que optaram por não iniciar ou não realizaram a terapia hormonal, ou que não conseguiram modificar certas características, como pelos faciais e timbre de voz, podem enfrentar mais discriminação ao procurar emprego. Quanto mais distantes do ideal heterocisnormativo, maior a dificuldade de integração no mercado de trabalho (Almeida & Vasconcellos, 2018).

Diferenciar pessoas trans de pessoas cis está inserido em uma lógica binária de enxergar o mundo (Pontes & Silva, 2018), e isso é fruto de debate tanto na academia, quanto na comunidade, principalmente por se referir ao sexo biológico e a identificação compulsória de gênero atribuído (Paniza & Maresco, 2021). Para algumas pessoas trans o questionamento é o porquê da necessidade de indicar a genital de nascimento na identidade de gênero, enquanto para outros é uma forma de diferenciação e autoafirmação (Paniza & Maresco, 2021). Arán e Murta (2009), pp. 33-34) afirmam que é:

é importante reconhecer que a noção de transexualidade tem sido utilizada de diversas formas. O Coletivo Nacional de Transexuais vem propondo a noção de homens e mulheres que vivenciam a transexualidade com o objetivo de enfatizar que a transexualidade não é uma identidade, justamente porque as pessoas se definem e se reconhecem como homens e mulheres e não como transexuais. Outros grupos preferem utilizar a definição “Homens transexuais” e “Mulheres transexuais”, incorporando em parte a noção de transexualidade como definição de si; e ainda um grupo minoritário prefere a noção de transgênero para expressar a possibilidade de um cruzamento de gêneros.

Já para Bento (2021, p. 199), “não existe uma ‘identidade transexual’, mas posições de identidade organizadas através de uma complexa rede de identificações que se efetiva mediante movimentos de negação e afirmação aos modelos disponibilizados”. Independente deste entendimento, opera na sociedade um sistema de

³ Neste trabalho, *passing privilege* é traduzido como passabilidade devido a este ser o termo comumente utilizado no Brasil, tanto no âmbito midiático, quanto acadêmico.

exclusão resultante da discriminação, cuja fonte, segundo Marinho e Almeida (2019) – em concordância com Jesus (2016) – é resultante de um sistema patriarcal binário.

O machismo, o sexismo e o sistema patriarcal operam como mola propulsora dos binarismos de gênero e da cis heteronormatividade. Sob essas ideologias, o corpo trans, seja ele assumindo uma gramática corporal masculina ou feminina, por escapar dos padrões de gênero e por afrontar o patriarcado, sofre a transfobia (Marinho & Almeida, 2019, p. 118).

Nascimento (2021, p. 125) segue a mesma linha argumentativa quando discorre sobre a existência bem definida de uma hierarquia baseada nos padrões de gênero, afirmando que:

...a cisgeneridade impõe a conseqüente produção de uma hierarquia social que considerará abjeto todo corpo que fugir à tal normatividade. Por isso, a crítica ao cisgênero como modelo único é tão importante, pois ela retira a condição de naturalidade a materialidade dos corpos, propondo, de outra maneira, pensar que esses processos de materialização dos corpos trazem as marcas de práticas discursivas.

No caso das pessoas trans, parece haver em voga, concomitantemente, dois modelos de controle, tanto o que Foucault (1974/2001) chamou de “exclusão do leproso”, quanto o sistema posterior “inclusão do pestífero”. Enquanto o modelo de exclusão do leproso se caracterizava pelas “práticas de exclusão, práticas de rejeição, práticas de marginalização” (2001, pp. 58-60), a inclusão do pestífero se caracteriza pela patologização, a quarentena.

Não se trata de maneira nenhuma dessa espécie de distanciamento, de ruptura de contato, de marginalização. Trata-se, ao contrário, de uma observação próxima e meticulosa. Enquanto a lepra pede distância, a peste implica uma espécie de aproximação cada vez mais sutil do poder aos indivíduos, uma observação cada vez mais constante, mais vez mais insistente. Não se trata tampouco de uma espécie de grande rito de purificação, como na lepra; trata-se, no caso da peste, de uma tentativa para maximizar a saúde, a vida, a longevidade, a força dos indivíduos. Trata-se, no fundo, de produzir uma população sadia; não se trata de purificar os que vivem na comunidade, como acontecia com a lepra. (...) Não se trata de uma marcação definitiva de uma parte da população; trata-se do exame perpetuo de um campo de regularidade, no interior do qual vai se avaliar sem cessar cada indivíduo, para saber se está conforme a regra, a norma de saúde que é definida (...) Passou-se de uma tecnologia do poder que expulsa, que exclui, que bane, que marginaliza, que reprime, a um poder (...) positivo, um poder que fabrica, um poder que observa, um poder que sabe e um poder que se multiplica a partir de seus próprios efeitos. (Foucault, 2001, p. 58-60).

Para Bento (2021), usando como base Foucault, a história do corpo está intrinsecamente ligada aos mecanismos de controle e poder que moldam nossa sociedade. O corpo é mais do que um organismo biológico, mas sim um "texto" socialmente construído, um registro vivo da história, das relações de poder e da reprodução sexual.

Nesse processo, certos códigos e comportamentos são naturalizados, enquanto outros são marginalizados ou até mesmo eliminados, considerados como fora do âmbito do "humanamente aceitável". A heterossexualidade, longe de ser uma característica inata presente em cada indivíduo desde o nascimento, é constantemente reforçada através de repetições e reiteraões de normas e códigos socialmente construídos como "naturais". O corpo sexuado e a ideia da complementaridade natural entre os sexos, que são frequentemente associados à heterossexualidade, são, na verdade, construções sociais complexas. O corpo não é uma matéria fixa e imutável, mas sim uma superfície em constante transformação, moldada por convenções e normas históricas que definem o que é considerado "normal" e "aceitável" (Bento, 2021).

O próximo capítulo foca na compreensão do trabalho e da identidade, tendo em vista a centralidade do trabalho na vida e sua importância na estrutura social. O trabalho é um importante gargalo de avanço social para pessoas trans e é potencial fonte de sofrimento, bem como também influência e é influenciado pelos padrões sociais.

2.2 SOBRE TRABALHO, SUBJETIVIDADE E IDENTIDADE

O trabalho apresenta-se como central nas sociedades, deixando de ser apenas uma forma de sustento e passando a ser inerente à identidade dos sujeitos. Conforme Gaulejac (2007, p. 237), "em nossa sociedade, é o trabalho que traz a segurança, a autonomia e as bases necessárias para existir socialmente". A partir de diferentes teóricos, entre eles Pelbart (2000), Lazzarato e Negri (2001), Rolnik (2001, 1997), e Nardi (2006), eu defendo que o trabalho é constituinte não só do sujeito, mas formador de uma identidade social vivenciada. Nesta seção discuto os conceitos de trabalho, subjetividade e identidade, bem como as questões de gênero no contexto laboral.

2.2.1 Trabalho imaterial e subjetividade

A transição do modelo de trabalho "simples" para o "imaterial" é impulsionada primariamente pela revolução digital e pela ascensão da economia do conhecimento. Esse processo representa uma alteração fundamental na natureza das ocupações, com um crescente enfoque no intelecto, na criatividade e na capacidade de resolver problemas, em contraposição às tarefas repetitivas e físicas. Enquanto o trabalho "simples" se associa frequentemente a atividades monótonas de baixa complexidade cognitiva, o trabalho imaterial está centrado em conhecimento, informação e

criatividade. Essa transição acarreta uma demanda intensa sobre os indivíduos, abalando a distinção entre o tempo dedicado ao trabalho e o tempo livre, já que o trabalho imaterial se entrelaça integralmente com a vida dos trabalhadores. Assim todo o trabalho, mesmo o “simples” se torna um trabalho imaterial ao passo que ele exige do indivíduo conexão, zelo e proatividade. O trabalho acaba por exigir a expressão subjetiva de quem o executa (Pelbart, 2000; Lazzarato & Negri, 2001; Grisci, 2006).

Embora os estudos de Pelbart (2000) tenham mais de duas décadas, eles ainda se mostram relevantes ao descrever uma realidade de trabalho que se fortalece com o avanço da tecnologia e a flexibilização das atividades laborais, as quais ocupam cada vez mais o tempo de vida. Para o autor, trabalho imaterial é um trabalho afetivo, produzido intangibilidade através desse “um sentimento de tranquilidade, bem-estar, satisfação, excitação, paixão – ou até mesmo a sensação de estar simplesmente conectado ou de pertencer a uma comunidade” (Pelbart, 2000, p. 39). Para Pelbart (2000) é esse senso de pertencimento que mais se vende nas organizações, afinal “o trabalho imaterial tende a tornar-se hegemônico” (Lazzarato & Negri, 2001, p. 27). Esse trabalho pode ser entendido como imaterial justamente porque sobrevém sobre a subjetividade, que é algo imaterial.

Consumimos hoje sobretudo fluxos, de imagem, de informação, de conhecimento, de serviços. Esses fluxos formatam nossa subjetividade, revolvendo nossa inteligência e conhecimentos, nossas condutas, gostos, opiniões, sonhos e desejos, em suma, nossos afetos. Consumimos cada vez mais maneiras de ver e de sentir, de pensar e de perceber, de morar e de vestir, ou seja, formas de vida – e mesmo quando nos referimos apenas aos estratos mais carentes da população, ainda assim essa tendência é crescente (Pelbart, 2000, p. 38).

A subjetividade é um produto dos processos de subjetivação, assim Pelbart (2000) considera centrais no processo produtivo os valores afetivos e a produção de subjetividade, sendo as relações intelectuais e humanas fatores chave nesse sucesso produtivo.

Percebe-se que há uma relação necessária entre o trabalho afetivo e as redes sociais, as formas comunitárias, a capacidade relacional, numa espécie de engendramento recíproco: o trabalho afetivo cria essas redes e ao mesmo tempo é criado por elas. Tal tendência é nuclear no capitalismo atual. As sociedades mais ricas são hoje, num certo sentido, aquelas que melhor desenvolveram esse misto de conhecimento e relação, informação e conexão, intercâmbio vital e educação dos cérebros – e esse parece ser hoje o capital mais promissor. Se a convivialidade, a proximidade, a imaginação coletiva, um certo grau de cooperação são considerados essenciais no processo produtivo, então o investimento afetivo na reprodução da comunidade não é uma

condição lateral da produção, mas é fonte de enriquecimento, de valor, de valorização (Pelbart, 2000, p. 39).

O trabalho imaterial é produtor de uma relação social e é nessa reprodução que se encontra o seu valor econômico. Cria-se uma relação de capital, sendo a matéria prima na produção de relações nada mais do que a subjetividade, agente construtor do consumidor e instrumento do controle social (Lazzarato & Negri, 2001). A subjetividade que se revela no ambiente de trabalho refere-se à forma como os indivíduos vivenciam suas experiências laborais, atribuindo significado às mesmas. Isso inclui a autopercepção, a dinâmica das relações de poder e a construção de identidades no contexto profissional. Essa subjetividade está interligada aos "jogos de verdade"⁴ que caracterizam as relações de poder na sociedade, impactando a relação dos sujeitos com o trabalho e sua compreensão do papel desempenhado, além da busca de significado nas atividades laborais (Tittoni & Nardi, 2006). Ramminger e Nardi (2008) salientam a importância do conceito de subjetividade ao permitir reflexões fundamentadas na inseparabilidade entre o eu e o nós, o interno e o externo, o dentro e o fora, o indivíduo e a comunidade. O conceito de "subjetividade", evoca a experiência de sermos agentes e sujeitados, simultaneamente, em diversos momentos e contextos. Assim, para Lima e Fazzi (2018), uma abordagem da subjetividade possui alguns pontos importantes, sendo eles: (a) os processos de formação da subjetividade têm início desde o nascimento; (b) ocorrem por meio da interação entre o indivíduo e seu ambiente sociocultural e histórico; e (c) são moldados pelo alinhamento intersubjetivo de comportamentos sociais, que incluem papéis sociais com expectativas e restrições, e práticas discursivas. Essas trocas intersubjetivas (d) são mediadas por símbolos, através dos quais as pessoas atribuem significado ao mundo e à sua própria existência (Lima & Fazzi, 2018). Logo, "o sujeito é atravessado pelas regras morais societárias ao construir sua forma de inserção social" (Nardi, 2006, pp. 26-27).

A importância da subjetividade no trabalho está na compreensão de como os trabalhadores constroem suas identidades, valores, necessidades e projetos no ambiente laboral, como "os sujeitos vivenciam e dão sentido às suas experiências de trabalho" (Nardi, 2006). Essa análise também permite entender como enfrentam

⁴ Conforme Nardi (2006, p. 25), baseado no conceito de Foucault (1994): "os jogos de verdade (...) se referem ao conjunto de regras de produção da verdade. (...) o jogo deve ser compreendido como o conjunto de procedimentos que conduzem a uma verdade, que pode ser considerada, em função de seus princípios e de suas regras, como válida ou não, como vencedora ou não; inaugurando assim um regime de verdades (ou seja, as verdades que adquirem legitimidade social) que sustenta e caracteriza uma determinada forma de dominação".

relações de poder e sujeição, influenciando as estratégias de resistência diante das demandas do trabalho e contribuindo para novas formas de atuação, pensamento e sentimentos no contexto laboral (Tittooni & Nardi, 2006). O olhar para o trabalho não deve se limitar apenas às técnicas de produção e controle, mas também considerar como os indivíduos experienciam e atribuem significado às suas vivências laborais. Essas experiências variam de acordo com o contexto social, histórico e econômico, resultando em distintos processos de formação da subjetividade e em diferentes tipos de trabalhadores (Rammingerm & Nardi, 2008). Para Nardi (2006, p. 24):

pensar a subjetividade nas suas conexões com o trabalho implica compreender os processos através dos quais as experiências do trabalho conformam modos de agir, pensar e sentir, amarrados em dados momentos – mais ou menos duráveis – que evocam a conexão entre diferentes elementos, valores, necessidades e projetos.

A produção de subjetividade através do trabalho imaterial é responsável pela dissolução de uma divisão antes existente entre vida e trabalho. Se em algum momento o trabalho era uma parte da vida do sujeito, agora ele aparece não apenas como central, mas engole a vida, tendo em vista que “as sociedades modernas são sociedades fundadas no trabalho” (Nardi, 2006, p. 28). Para Pelbart (2000, p. 41) “o tempo de trabalho e o tempo de vida se misturam [...] a vida [...] torna-se inteiramente trabalho, numa subsunção assustadora: leva-se o trabalho para casa, tudo é trabalho, [...] o trabalho torna-se vital”. Assim “as transformações contemporâneas mostram que o trabalho continua central do ponto de vista da estrutura social e da construção material e psíquica dos sujeitos” (Nardi, 2006, p. 34). Por parte das empresas:

Espera-se dos empregados uma implicação subjetiva e afetiva. Essa implicação não é canalizada sobre as pessoas, mas sobre a própria organização. É a empresa que é "personificada". Os empregados dela esperam o reconhecimento. Experimentam por ela sentimentos tão intensos quanto a paixão, a raiva ou o despeito (Gaulejac, 2007, p. 108).

Ocorre uma apropriação da produtividade geral do ser humano, sendo fruto do domínio do corpo social, “é o desenvolvimento do indivíduo social que se apresenta como o grande pilar de sustentação da produção e da riqueza” (Lazzarato & Negri, 2001, p. 28). Torna-se assim cada vez mais difícil diferenciar o tempo de trabalho do tempo de lazer, tudo faz parte de um tempo global (Lazzarato & Negri, 2001). Conforme Gaulejac (2007, p. 114) “busca-se a excitação do desejo e a mobilização subjetiva para colocá-los em sinergia com as necessidades da empresa”. O mundo da vida passa a interessar cada vez mais as organizações, sendo as experiências vividas

pelos trabalhadores nesse mundo trazidas para o interior das empresas (Sanson, 2013).

O trabalho requer um engajamento total do trabalhador. Pode-se falar em uma prescrição da subjetividade orientada pela mobilização e engajamento de todas as faculdades e os recursos que podem ser extraídos e oferecidos pelo sujeito do trabalho (Sanson, 2013, p. 95).

Como afirmado por Pelbart (2000, p.37) “o trabalho precisa da vida como nunca, e seu produto afeta a vida numa escala sem precedentes”. Isso só reafirma a centralidade do trabalho, e essa quebra de divisão entre vida e trabalho se torna, como já mencionado, evidente. E ainda que todo esse engajamento seja entregue, ainda que o trabalho tome para si o indivíduo, as consequências podem ser negativas, “essas consequências podem ser exemplificadas por uma lógica organizacional que desconsidera as trajetórias dos trabalhadores no sentido de que "aquilo-que-eu-fiz" (...) voltados para o aqui e agora” (Grisci, 2006, p. 329), algo que ocorre no caso de pessoas trans que passam pela transição no ambiente de trabalho.

2.2.2 Identidades

Se por um lado fica clara a centralidade do trabalho na vida em sociedade e a sua produção de significado, por outro é perceptível que o campo do trabalho não é espontâneo, tal como nossa identidade social, e sim criado, fabricado, formado por um grande maquinário que busca preservar o sistema em vigor. O trabalho imaterial também é coletivo, não existindo senão na forma de rede e fluxo pelos quais os produtos ideológicos fluem até o público, levando a eles “modos de ser, modos de existir, formas de vida que funcionam como o princípio e o fundamento dos próprios valores” (Lazzarato & Negri, 2001, p. 51). Isso forma um ciclo na qual o poder econômico normatiza e padroniza os produtos da cooperação social, dado que a criatividade e inovação são restritos a vida humana em comunidade, a criatividade social.

Ao econômico não resta senão a possibilidade de gerir e regular a atividade do trabalho imaterial e de criar os dispositivos de controle e de criação do público/consumidor através do controle da tecnologia da comunicação e da informação e dos seus processos organizativos (Lazzarato & Negri, 2001, p. 51).

Além do sujeito que trabalha, o trabalho imaterial de outrem constrói também o consumo. Assim, na sociedade capitalista, a publicidade não mais informa, mas constrói o mercado consumidor, produzindo não só um consumidor, “mas o indivíduo do

capitalismo imaterial” (Lazzarato & Negri, 2001, p. 63). Rolnik (2001) se refere a isso como clones de subjetividade, necessários na manutenção do mercado, constituídos de padrões de identidade, sendo novos produzidos a todo o tempo enquanto outros se tornam obsoletos. Perde-se assim identidades individuais em detrimento de uma identidade globalizada, denominados por Rolnik (1997) como “kits de perfis-padrão” consumidos pelo mercado. Há, em toda essa fabricação, nessa criação de subjetividade, na publicidade que não só informa, mas cria mercado, uma invisibilidade de pessoas trans frente a um ideal de homem e mulher, perfis-padrão que são amplamente difundidos. Essas identidades são postas à venda pelo sistema, divulgadas e colocadas em nossa frente para que possamos vesti-las, são as identidades *prêt-à-porter* (pronto para vestir) descritas por Rolnik (1997).

As identidades *prêt-à-porter* são identidades fabricadas e vendidas pelo mercado para serem consumidas por qualquer indivíduo. São estilos de vida, de comportamentos, de valores, de crenças, que são apresentados como prontos para serem usados, modificados ou descartados a qualquer momento. Rolnik (1997) afirma que, na sociedade contemporânea, marcada pela globalização e pelo consumo, as identidades tradicionais estão em crise. Os indivíduos estão cada vez mais expostos a uma diversidade de influências culturais, o que dificulta a construção de uma identidade estável e unificada. Nesse contexto, as identidades *prêt-à-porter* surgem como uma forma de oferecer aos indivíduos uma falsa sensação de estabilidade e segurança.

As identidades *prêt-à-porter* são produzidas e difundidas pelos meios de comunicação, como a televisão, a publicidade, o cinema e através da internet. Elas são apresentadas de forma glamourizada e atrativa, como se fossem a solução para todos os problemas da vida. No entanto, Rolnik (1997) afirma que essas identidades são, na verdade, vazias e superficiais. Elas não oferecem aos indivíduos a possibilidade de se conhecerem e se constituírem como sujeitos autênticos. Essas identidades podem ser perigosas, pois há o risco de levarem os indivíduos a se alienar de si mesmos. Ao adotar uma identidade pronta, o indivíduo deixa de se questionar e de buscar seu próprio caminho. Ele se torna um mero consumidor de identidades, incapaz de construir uma identidade própria. A crise de identidade experimentada pelos indivíduos também contribui para a ampliação do papel das organizações. Diante da quebra das referências tradicionais, pessoas e grupos tornam-se mais propensos a aceitar mensagens que ofereçam respostas, proporcionem um sentido de certeza e permitam o reconhecimento de um caminho. Rolnik (1997) defende que os indivíduos devem

resistir à sedução das identidades *prêt-à-porter*. Eles devem buscar construir suas próprias identidades, a partir de suas experiências e de suas relações com o mundo. Essa construção, contudo, é um processo difícil e arriscado, mas é também o único caminho para se tornar um sujeito autêntico. De acordo com Guattari e Rolnik (2005), a singularização surge das resistências aos modelos estabelecidos, afirmando formas alternativas de ser e viver que desafiam os fluxos pré-determinados.

É válido ressaltar que as identidades *prêt-à-porter* não são exclusivas da sociedade contemporânea. Elas já existiam em outras épocas, mas eram menos difundidas. Na sociedade contemporânea, as identidades *prêt-à-porter* estão mais presentes do que nunca, devido ao avanço da globalização e do consumo (Rolnik, 1997). Ofertas em um sistema heterocisnormativo, as identidades *prêt-à-porter* se limitam ao binarismo homem e mulher (no sentido mais religioso-cristão possível da expressão).

Ao abordar o tema da identidade, revela-se uma complexa teia de relações. Por um lado, são observadas a negação e a repulsa direcionadas ao "outro", àqueles que se afastam do que é considerado "normal" ou "aceitável". Por outro lado, há a fascinação por modelos idealizados que servem como referência para o que se busca alcançar. O ato de se identificar, portanto, configura-se como um processo dual. Enquanto traça limites e define fronteiras entre grupos, também reconhece as características em comum que unem indivíduos e coletividades. Mesmo que essas características sejam idealizadas, elas funcionam como alicerces para a construção da identidade individual e social. Ao analisar as diferentes formas de identificação, é possível desvendar o processo de construção da identidade. É por meio das identificações que as pessoas se definem e se posicionam no mundo, reconhecendo suas similaridades e diferenças em relação aos outros (Bento, 2021). Ainda que essas identidades não sejam fixas, tendo em vista que:

Por um lado, o indivíduo em um contexto pós-moderno, ao perder os referenciais aos quais estava habituado, como a família e o Estado, busca nas organizações novas formas de identificação, estando sujeito a ter sua identidade individual absorvida pelas mesmas, ao ser-vir-se das identidades "disponíveis" como quem troca de roupa. Por outro lado, justamente porque há uma grande fragmentação, ele não é fiel a nenhuma das identidades das quais se serve, o que impacta sua lealdade à organização. Assim, se antes o indivíduo era absorvido pela organização que captava seus anseios de projeção identitária, hoje ele seria impelido a abandonar esta fonte de reconhecimento assim que surge uma forma mais atrativa de sedução identitária (Carrieri, Paula & Davel, 2008, p. 135).

Logo, o conceito de identidade é multifacetado, abrangendo uma ampla gama de significados. Ele pode ser entendido de maneira ampla, abrangendo afinidades cognitivas ou emocionais, afiliações comunitárias, senso de pertencimento, experiências coletivas, conexões interpessoais e o que é compartilhado ou diferencia as pessoas umas das outras. Também pode ser visto de forma mais restrita, referindo-se à autocompreensão de uma pessoa e à maneira como ela se identifica explicitamente. Assim, a construção da identidade é única, emergindo da interação com o outro em um jogo especular influenciado por processos de identificação e subjetivação, sempre em constante evolução, sem uma identidade fixa (Lima & Fazzi, 2018).

É válido retomar que os processos de subjetivação se referem aos diversos modos pelas quais os indivíduos constroem suas identidades e são moldados por suas experiências de vida. O significado atribuído ganha sentido dentro de um jogo de verdades único no contexto socioespacial e temporal do indivíduo (Nardi, 2006). É impossível enumerar todos os elementos envolvidos neste processo, porque há uma esfera inconsciente à qual não temos acesso direto, mas podemos reconhecer alguns dos dispositivos presentes: “na socialização primária (família e escola), nas marcas (...) de cada cultura e subcultura, na religião, nos códigos morais (...) e nas formas de inserção no mercado de trabalho que (...) caracterizam os modos de subjetivação próprios a cada contexto” (Nardi, 2006, p. 135). Conforme Gaulejac (2007, pp. 10-11):

A empresa, e suas necessidades, começam a ditar as prioridades, os valores e as imagens ideais da nova subjetividade da classe média. E ancorada em uma dupla raiz: na dependência econômica dos indivíduos e, mais revelador, em sua dependência psíquica e social (empresa: lugar de pertencimento e espaço de convívio).

Existem identidades assumidas e atribuídas, e tanto a identidade quanto a subjetividade estão enraizadas nos fundamentos socioculturais dos indivíduos, que são pluralistas e cuja identidade está sempre em fluxo (Lima & Fazzi, 2018). As identidades atribuídas são impostas por diferentes mecanismos, entre eles sociais, culturais e até religiosos. A ideia de identidades *prêt-à-porter* também se apresenta nos ambientes de trabalho. O indivíduo passa a ser o "empreendedor de sua própria vida", a "sua própria marca" e o "investimento que deve gerar retorno". A carreira ou o *status* profissional se transformam no elemento central da organização da vida pessoal, conferindo-lhe sentido, autoimagem, reconhecimento, valorização e, principalmente, representando o único referencial capaz de permitir a manifestação do sucesso e da realização pessoal. Essa identidade construída pelo e no trabalho (e que se torna uma

identidade social) também recai sob aspectos físicos, tendo em vista que “as prescrições ou ‘não-prescrições’ normalizadoras quanto à elegância na apresentação e condução dos corpos” (Grisci, 2008, p. 19), assim “o trabalho imaterial faz notar a beleza física que reflete aos olhos de outrem a imagem institucional” (Grisci *et. al.*, 2015, p. 409). Grisci (2015) demonstra como aspectos físicos, tais como aparência e peso refletem nas possibilidades de carreira e ascensão profissional, demonstrando que não só o sujeito é cooptado pelo trabalho, como o seu corpo, que passa também a ser central nas possibilidades de futuro.

As identidades profissionais são construídas a partir de uma variedade de fatores, incluindo as experiências pessoais, as expectativas sociais e as representações culturais. Conforme Carrieri, Paula e Davel (2008, p. 129), dentro da estrutura organizacional, o indivíduo desenvolve “sua identidade em relação à organização e a outras categorias subjacentes, como o grupo de trabalho, de uma unidade, departamento, de um grupo da mesma idade, de pequenos grupos com características próprias”. Dessa maneira, cada integrante da organização interage de forma pessoal e simbólica com os demais, contribuindo para a formação e reconhecimento de identidades. As identidades individuais são moldadas pelas organizações por meio da interação humana, compartilhamento de metas, regras, valores e hábitos. Ao ingressarem em uma organização, indivíduos com diversas características unem-se para colaborar dentro de um sistema sociocultural com objetivos específicos. Essa união propicia o compartilhamento de crenças, valores e hábitos, orientando suas ações dentro de um contexto preexistente e, conseqüentemente, moldando suas identidades. A cultura organizacional desempenha um papel fundamental na formação da identidade dos membros nas organizações, uma vez que a concepção de identidade surge principalmente da interação com outros membros (Fernandes & Zanelli, 2006; Brown, 2014). Assim, Gaulejac (2007, p. 17) afirma:

a importância do pertencimento à empresa, ou seja, àquele dado coletivo. Pertencer não significa apenas um vínculo formal de trabalho, mas uma identidade de empréstimo. (...) Neste caso, um regime tutelar simbólico, passar por uma empresa – e dependendo de sua *logomarca* – possibilita tomar para si parte do *status* desta.

É importante salientar que para Brown (2014), a noção de identidade envolve os significados que os indivíduos conscientemente atribuem a si mesmos, os quais se formam e perduram por meio de interações sociais ao enfrentarem a indagação “*quem sou eu?*” Esses significados são comumente moldados por discursos disponíveis e se

manifestam como narrativas, diálogos ou outras expressões simbólicas e dramáticas. A identidade é um processo dinâmico, constantemente construído no momento presente através da linguagem e da ação, não indicando necessariamente um núcleo estável. No trabalho, essa identidade pode ser construída de diferentes formas.

Pesquisas indicam que as relações estabelecidas no ambiente de trabalho desempenham um papel fundamental na definição da identidade individual, influenciando a percepção dos funcionários sobre si mesmos em relação aos colegas e à organização. Além disso, os papéis ocupacionais e as interações interpessoais no trabalho desempenham papel na formação da identidade, pois as pessoas costumam desenvolver uma autoimagem com base nas expectativas e nas relações dentro do ambiente profissional. A cultura organizacional, as redes de apoio social e as oportunidades de desenvolvimento profissional também desempenham esse papel na moldagem da identidade dos funcionários, impactando diretamente em sua autoestima, satisfação e senso de pertencimento (Sluss & Ashforth, 2007; Brown, 2014).

Sluss e Ashforth (2007) sugerem que a identidade no ambiente de trabalho é impactada por dois elementos principais: a identidade baseada no papel e a identidade baseada na pessoa. A identidade baseada no papel refere-se às expectativas e comportamentos vinculados a uma função específica dentro da organização, enquanto a identidade baseada na pessoa está relacionada às características individuais que influenciam a forma como alguém desempenha seu papel. Ademais, destaca-se a identidade relacional, que se concentra nas interações interpessoais e na maneira como os relacionamentos influenciam a formação da identidade no ambiente profissional. Processos-chave como interações sociais, observação, negociação e *feedback* são mencionados como fundamentais na construção da identidade no trabalho. Adicionalmente, lembra-se que a identidade no ambiente laboral é uma construção social, moldada pelas interações e pelas expectativas associadas aos papéis desempenhados dentro da organização. Logo, a identidade no trabalho é desenvolvida por meio de uma interação complexa entre as expectativas de papel, as características individuais e as interações interpessoais.

2.2.3 Gênero e trabalho

Salvagni (2018, p. 574) compreende trabalho como “fonte fundamental para a produção das identidades de gênero” e destaca o papel ativo da organização ao afirmar que:

O trabalho ainda é uma instituição que modifica propositalmente os sujeitos para que estejam de acordo com seus modelos sólidos, “corretos”, binários e heteronormativos. Trazemos à tona esse debate para provocar ruídos na estabilidade constituída e solidificada no que se supõe ser a identidade de trabalho e gênero na contemporaneidade; é uma forma política de tecer a teoria sociológica (2018, p. 574).

Dessa forma, a identidade profissional assume o papel de identidade pessoal. Conforme mencionado por Lehtonen (2016) na escolha profissional de pessoas trans, percebe-se que determinadas carreiras têm maior ou menor dominância de um gênero, havendo identidades e comportamentos bem definidas em determinadas áreas.

A identificação profissional requerida dos indivíduos associados não se limita, como visto, apenas às competências profissionais, mas se estende às habilidades comportamentais e de relacionamento, bem como exige que essa identidade seja mutável, conforme as necessidades das organizações pelas quais se passa. Conforme Gaulejac (2007, p. 244):

A identidade de profissão, que ancorava cada indivíduo em uma corporação, em um universo profissional estruturado, do qual ele partilhava as normas, os hábitos e os “*savoir-faire*”, é substituída por uma identidade flexível, polivalente, que varia em função das imprevisibilidades da carreira. A reconversão se torna uma passagem necessária. A adaptabilidade, uma norma imposta.

No contexto das relações de gênero, as identidades profissionais são marcadas por uma divisão sexual do trabalho, que atribui a homens e mulheres papéis e funções diferentes na sociedade (Chies, 2010). Retomando o trabalho de Connell (1995), a masculinidade hegemônica é um conjunto de valores, comportamentos e práticas que são considerados masculinos idealmente. Esse conjunto de valores é construído e reproduzido pela cultura, pelos meios de comunicação e pelas instituições sociais. A masculinidade não é um conceito fixo, mas sim um conjunto de significados que os homens podem utilizar de acordo com suas necessidades e contexto social. Em alguns momentos, pode ser vantajoso para um homem se comportar de acordo com a masculinidade hegemônica. No entanto, em outras situações, pode ser mais estratégico para ele se distanciar desse modelo. A identidade é fluída e ajustável, sendo moldada pela interpretação que os membros organizacionais fazem dos valores e

crenças fundamentais da organização nos diversos contextos ao longo de sua jornada (Fernandes & Zanelli, 2006). Dessa forma, a masculinidade é melhor entendida como uma forma de se posicionar no mundo através de práticas. As palavras, as histórias que se conta e as ações que são tomadas contribuem para a construção da masculinidade (Connell & Messerschmidt, 2013). A construção da identidade é então moldada de diversas maneiras pelos contextos laborais.

Chies (2010) argumenta que as identidades de gênero são construídas socialmente, enfatizando a importância de compreender as identidades de gênero como construções sociais dinâmicas. Especificamente sobre a relação de mulheres no mercado de trabalho, Chies (2010) argumenta que a identidade de gênero pode influenciar a forma como as mulheres são percebidas no trabalho. Por exemplo, as mulheres que se identificam com papéis tradicionais de gênero podem ser vistas como menos competentes ou qualificadas para certas posições. Além disso, as mulheres que se identificam com papéis não tradicionais de gênero podem enfrentar discriminação ou preconceito. A identidade de gênero é um aspecto importante da identidade pessoal e que pode influenciar a forma como as pessoas se comportam e são percebidas pelos outros. No contexto do trabalho, a identidade de gênero pode influenciar a forma de contratação, promoção e remuneração. Assim, Salvagni (2018, p. 574) afirma que:

a identidade é estabelecida, (...) embebida da proposta de um significado variável, é possível não só pensar na transformação dos significados ao longo do tempo e nas diferentes culturas, mas considerar que esse significado nunca estará dado sem que, para isso, este esteja inserido devidamente em um contexto específico, nem em determinado momento. Levando o debate para a discussão da identidade de gênero, a inserção da mulher em uma atividade masculina a torna diferente não só dentro de seu ambiente que é majoritariamente masculino, mas também para suas demais relações sociais, já que ela deixa de ser uma mulher cuja escolha de trabalho é convencional.

Dessa forma, a expressão da identidade profissional se revela naquilo que é esperado de um profissional em uma área específica, não apenas em sua função social, mas também considerando o contexto histórico de desenvolvimento dessa profissão (Chies, 2010, p. 522). A construção da identidade profissional implica, em um processo de reconhecimento tanto por parte do indivíduo quanto pelo grupo de referência, onde surgem dinâmicas discriminatórias. Em determinadas profissões, a identidade masculina pode se confundir com o modelo padrão de trabalhador, tornando-se um parâmetro ao qual os trabalhadores reais são comparados (Chies, 2010; Hassard, Holiday & Willmot, 2000). Em cada contexto, são formadas identidades masculinas hegemônicas que se apresentam como ideais, influenciando a expressão de

homens e mulheres. A hegemonia é sustentada pelos indivíduos que validam ou desqualificam determinados comportamentos, tanto em seus discursos quanto em suas práticas cotidianas (Eccel & Grisci, 2011). A interligação entre trabalho e gênero é indiscutível na formação da identidade, sendo que o ambiente profissional exerce influência significativa na moldagem e reafirmação da identidade de gênero. É frequente notar uma transformação no papel social da mulher no contexto laboral. Para ser reconhecida e respeitada em seu ambiente profissional, muitas vezes ela se encontra compelida a adotar uma postura identitária masculina ou a se identificar com essa postura (Salvagni, 2018).

Esses critérios de valorização estabelecidos para pessoas cisgênero têm efeitos particularmente significativos para pessoas trans. A forma como os colegas de trabalho recebe ou rejeita uma identidade pode influenciar a subjetividade de diversas maneiras. Caso uma pessoa se sinta aceita e valorizada por seus colegas, isso tende a fortalecer sua autoestima e senso de pertencimento, contribuindo para uma subjetividade positiva. Por outro lado, se a identidade da pessoa não é aceita, isso pode resultar em sentimentos de exclusão, baixa autoestima e até mesmo impactar negativamente seu desempenho no trabalho e seu bem-estar emocional (Sluss & Ashforth, 2007).

Ao ingressar em uma organização, seja ela uma empresa, família ou religião, o indivíduo passa a integrar o jogo social em andamento. Esse jogo social representa a busca pelo reconhecimento ou a aspiração por ser reconhecido. Cada pessoa expressa seus desejos e interesses pessoais, ansiando pelo reconhecimento por parte dos outros membros. Essa necessidade pode ser compreendida como a batalha pelo reconhecimento dos próprios desejos, sendo uma condição essencial para a existência e sobrevivência nos contextos grupais ou organizacionais (Lima, Hopfer & Souza-Lima, 2004). A exclusão do ambiente de trabalho também é uma exclusão do ambiente social, e vice-versa. Ao examinar a identidade dentro do contexto organizacional, leva-se em consideração que as ações e interações moldam as identidades. A realização e a integração são elementos essenciais para habilitar os processos de identificação, resultando em estímulos, descobertas e abordagens distintas nas atividades, transformando, assim, o ambiente organizacional em um palco significativo para o fortalecimento das existências. Nesse sentido, o grupo, o trabalho e a organização passam a constituir as bases fundamentais de representação do eu para o indivíduo (Machado, 2003).

2.3 PESSOAS TRANS E TRABALHO

A experiência de ser trans tem implicações no contexto social, abrangendo uma complexidade de fatores que vão além da identidade de gênero. Ser trans implica em uma desconexão entre a identidade interna e a atribuída compulsoriamente ao nascimento, desafiando as normas estabelecidas. A jornada deste indivíduo é frequentemente marcada por desafios significativos. Discriminação, estigmatização e violência são realidades que muitos enfrentam diariamente. Entre outras consequências, isso resulta em taxas elevadas de desemprego. Segundo Benevides e Nogueira (2021), apenas 4% das mulheres trans estão empregadas formalmente, com perspectivas de promoção e desenvolvimento profissional. Somente 6% estão engajadas em trabalhos informais e empregos precários e 90% das travestis e mulheres transexuais dependem da prostituição como principal fonte de renda. É “a urgência de suas necessidades, somadas as transfobias, as diversas exclusões (social, familiar, estatal, etc.) e dificuldades de acesso a educação e ao mercado formal que as leva, em sua maioria, para o trabalho sexual” (Benevides, 2022, p. 47). Inclusive, para a mesma autora (2023, p. 41) “nem toda profissional do sexo está em vulnerabilidade social e que muitas encontraram ali uma saída frente aos processos de empobrecimento impostos a corpos trans pela ausência de oportunidades”, ainda sim, em 2023, 54% dos assassinatos de pessoas trans foram cometidos contra travestis e mulheres trans que atuam como profissionais do sexo (Benevides, 2023). Isso corrobora com o dado de que 65% das profissionais no mercado de prostituição têm vontade de mudar para outra profissão (Benevides, 2022). Para Torres e Prado (2014, p. 217):

...é preciso entender o funcionamento dos dispositivos das normas de gênero, como a transfobia, na regulação das dinâmicas inter-relacionais. Esses dispositivos exercem um papel crucial nas interdependências sociais para definir, utilizando as hierarquias sexuais, um grupo de outsiders. LGBT e outras formas de vida em conflito com a heteronormatividade são rechaçadas como algo a ser eliminado, combatido e/ou subalternizado pelos discursos articulados na história do Ocidente.

A violência e as baixas perspectivas profissionais se somam a uma série de outras violações de direitos humanos vivenciadas pelas pessoas trans no Brasil. Nesse contexto desafiador, a discriminação e a falta de oportunidades profissionais convergem, impondo obstáculos à comunidade trans. Para além dessas questões, a experiência trans no país também enfrenta violações sistemáticas de direitos, abrangendo desde desafios no acesso à saúde até obstáculos relacionados ao

reconhecimento legal da identidade de gênero. A exemplo do nome social no ambiente de trabalho, ferramenta essencial para o reconhecimento da identidade de gênero da população trans, há resistência por parte das organizações em utilizá-lo, tanto na fase de recrutamento quanto no dia a dia profissional, configurando-se como uma das principais expressões de preconceito contra pessoas trans nesse ambiente (Almeida & Vasconcellos, 2018).

Negativa de acesso ou retirada de banheiro feminino	Assédio sexual online
Violência física	Violência doméstica ou no ambiente doméstico
Deslegitimação/Negativa intencional de reconhecimento da identidade de gênero	Ataque cibernético/ Comentários transfóbicos
Transfobia direta em atendimento de saúde	Negativa de uso do nome social
Violência contra profissional do sexo	Tratamento violento ou degradante em espaço público
Negativa de acesso a espaços públicos	Ameaça (presencial)
Negativa de emissão de identidade com nome social	Negligência médica ou omissão de socorro
Violações por agentes de segurança pública	Demissão motivada pela identidade de gênero e/ou transfobia
Discriminação vinda de <i>Call Center</i>	Transfobia em processo seletivo
Estupro ou violência sexual	Negativa de atendimento ou cancelamento de corrida por App de transporte
Xingamentos depreciativos/transfóbicos	Violência psicológica

Tabela 1 - Violação de direitos de pessoas trans (Benevides, 2023).

É importante ressaltar que muitas dessas violações podem manifestar-se nos contextos laborais como barreiras de entrada ao emprego e oportunidades profissionais. Isso se traduzir em discriminação durante o processo de contratação, evidenciada por recusas de oferta de emprego ou oferecimento de salários iniciais mais baixos. Além disso, as injustiças podem persistir no tratamento pós-contratação, refletindo-se em decisões relativas à promoção ou ao aumento salarial para a pessoa empregada. Em uma sociedade marcada pelo preconceito e pela desigualdade, operando em conjunto pela ótica da interseccionalidade, há um leque de escolhas escassas (Faria & Barros, 2011), especialmente quando se trata de pessoas trans. Entre os principais obstáculos enfrentados por essas profissionais, destacam-se o preconceito durante a fase escolar, as barreiras para obter formação profissional, a falta de respeito quanto ao uso do nome social e a tendência à patologização do ser trans, todos sendo fatores essenciais que complicam o engajamento em empregos formais (Kaffer *et. al.*, 2016). Para Cândido (2016, p. 12):

As pessoas transgêneras (...) percebem a existência de diversas formas de preconceito e discriminação nas práticas organizacionais e dos colegas de trabalho, seja através de olhares, piadas, forma de tratamento, restrições para frequentar alguns espaços e a resistência. Além disso, ficou patente também a forma como eles se percebem, o medo e a angústia que sentem e que acabam por gerar certo grau de afastamento social e psicológico.

Ainda, a interseccionalidade destaca a complexidade das experiências individuais, considerando a sobreposição de diferentes formas de discriminação, como raça e classe social. Para pessoas trans, essa interseccionalidade se traduz em desafios adicionais, pois frequentemente enfrentam obstáculos na busca por emprego, educação e saúde, devido à combinação de preconceitos de gênero, transfobia (Nascimento, 2021), classe e raça (Benevides, 2023).

A sociedade (brasileira) é altamente hierarquizada em razão da sexualidade dos seus membros, e essa hierarquia estipula a ordem de importância e as expectativas sobre o papel que cada um tem que exercer na sociedade (Cândido, p. 9, 2016, parênteses nosso).

O estigma social associado à identidade de gênero não conforme impõe limitações ao acesso a empregos dignos e ambientes de trabalho inclusivos. A falta de políticas de proteção e conscientização sobre a diversidade de gênero contribui para a perpetuação dessas desigualdades. Lehtonen (2016) aponta que as atitudes sociais relacionadas com a diversidade de gênero influenciam nas escolhas profissionais de pessoas trans, muito pela percepção de que alguns campos profissionais são mais acolhedores do que outros para o público LGBTQIA+. No geral, percebe-se as carreiras dominadas por homens como menos amigáveis (Lehtonen, 2016) do que aquelas por mulheres (Braga-De-Oliveira & Eccel, 2022). Isso pode levar a opção por carreiras solitárias, evitando o contato pessoal com clientes e colegas de trabalho, como teletrabalhos ou profissões liberais (Lehtonen, 2016). A própria ideia de carreira já é desconstruída quando pessoas trans desistem de continuar seus estudos, parte pelo preconceito vivência na escola (Paniza & Maresco, 2021), parte pela própria falta de perspectiva com a carreira (Lehtonen, 2016), endossando o ciclo de exclusão vivenciado por esse grupo. A educação emerge como um campo de batalha para a inclusão de pessoas trans. A desistência dos estudos, influenciada pelo preconceito vivenciado na escola (Paniza & Maresco, 2021), destaca a necessidade de abordar não apenas as políticas educacionais, mas também a cultura escolar.

Esse ciclo demonstra que o preconceito enfrentado por pessoas trans no Brasil é um fenômeno multifacetado, que resulta da interação de fatores sociais, culturais,

econômicos e históricos. A discriminação contra pessoas trans é uma manifestação de preconceitos enraizados na sociedade, muitas vezes perpetuados por normas sociais tradicionais e estereótipos de gênero. A transexualidade, por ser frequentemente percebida como algo visível e inegável, torna as pessoas trans mais suscetíveis ao preconceito no mercado de trabalho. Essa característica a diferencia de outras identidades LGBTQIAP+, como a homossexualidade, que pode ser vivenciada de forma mais privada e até mesmo camuflada. A orientação sexual pode ser ocultada através de comportamentos que se encaixam nos estereótipos da heteronormatividade, como um homem homossexual com voz grave e que evita gírias e trejeitos associados à comunidade LGBTQIAP+. Já a identidade de gênero, por estar intrinsecamente ligada ao corpo da pessoa, torna-se mais difícil de ser escondida (Almeida & Vasconcellos, 2018) na ausência de passabilidade.

Em um contexto histórico, o Brasil enfrenta desafios persistentes relacionados à aceitação da diversidade de gênero e à compreensão dessa, além da dicotomia tradicional masculino-feminino. Isso fica evidente nos relatos do trabalho de Green (2022) ao demonstrar que a própria homossexualidade também foi vista através desta dicotomia, relacionado *gays*, entendidos como afeminados, aos papéis femininos, enquanto homens, chamados no início dos anos de 1900 de “fanchono”, eram considerados homens masculinos, cuja “aparente masculinidade dos fanchonos os protegia das prisões” (Green, 2022, p. 85), o que fazia passarem despercebidos. Green (p. 235) também cita o uso de internação psiquiátrica em 1930 nos casos em que se suspeitava de “desvios”.

Sem nenhuma cura médica em vista, famílias de classe média, quando confrontadas com um parente suspeito de ser um “invertido”, muitas vezes buscavam outra forma de assistência. Se os manicômios não podiam curar o comportamento homossexual de uma pessoa, podiam ao menos proporcionar um lugar para conter as propensões de seus entes queridos e controlar sua conduta. (...) O objetivo era legitimar a exclusão de indivíduos ou setores sociais que não se encaixassem totalmente dentro do aparato penal; permitir a guarda, e quiçá a regeneração ou disciplinarização, de indivíduos resistentes às disciplinas do trabalho, da família e da vida urbana; reforçar papéis socialmente importantes para o resguardo da ordem e da disciplina, medicando comportamentos desviantes - como as perversões sexuais ou a vadiagem - e permitindo que sua reclusão possa ser lida como um ato em favor do louco, e não contra ele.

Ao passo que práticas como essas não são mais permitidas, os mecanismos de exclusão se tornaram mais complexos, mas não menos evidentes. As estruturas sociais patriarcais historicamente atribuíram papéis rígidos de gênero, contribuindo

para a marginalização daqueles que desafiam essas normas, incluindo pessoas trans. A ideia de “homens travestidos”, nas décadas de 30 e 40 no Brasil, estava ligada apenas ao entretenimento e restrita ao Carnaval. Green (2022, p. 345) cita casos de prisão de pessoas que desafiavam as normas de gênero vigentes.

Homens travestidos (...) tomaram-se parte proeminente do carnaval do Rio de Janeiro. A presença deles durante as festividades carnavalescas reforça a imagem do Brasil como um paraíso para renegados sexuais e transgressores dos papéis de gênero convencionais. Essa ideia unilateral obscurece o fato de que durante grande parte do século XX, manifestações públicas ousadas de inversão de gênero eram temporárias e restritas ao momento da folia. "Jurema", um jovem funcionário de escritório que vivia em São Paulo nos anos 30, descobriu essa dura verdade quando decidiu experimentar roupas de mulher em público. Como fez isso fora da época de carnaval, a polícia o prendeu? "Flor-de-Abacate", vivendo na mesma época em São Paulo, admitia gostar de travestir-se, mas somente o fazia publicamente durante a época do carnaval, quando a polícia não o incomodaria. Embora um comportamento mais transgressivo fosse permitido durante o carnaval, isso representava apenas três ou quatro dias por ano. Nos 362 dias restantes, a pessoa tinha de se manter no limite estabelecido pela sociedade, especialmente os limites de gênero, ou sofrer as consequências.

O conservadorismo cultural permanece e desempenha um papel significativo, visto que muitas pessoas ainda mantêm visões tradicionais sobre a identidade de gênero e sexualidade. Essas atitudes conservadoras resultam em hostilidade e discriminação contra pessoas trans, como demonstram os dados já apresentados por Benevides e Nogueira (2021), especialmente quando suas identidades de gênero desafiam o sistema (Jesus, 2016). O preconceito acaba por afetar os aspectos econômicos influenciando a situação das pessoas trans, já que a falta de oportunidades de emprego e a discriminação no local de trabalho podem levar à marginalização econômica, levando a recorrer a prostituição (Benevides, 2022). Independentemente do momento em que a transição de gênero se inicia, a pessoa trans no mercado de trabalho enfrenta desafios. No caso da busca por um novo emprego após a transição, a ignorância sobre a transexualidade, a rejeição e o preconceito são obstáculos que dificultam a inserção profissional. Já para quem já está empregado e decide realizar a transição, o risco de demissão por conta do preconceito e da transfobia é uma realidade presente (Almeida & Vasconcellos, 2018). A vulnerabilidade econômica aumenta a exposição a situações de discriminação, perpetuando um ciclo de desigualdade, tendo em vista que a classe por si só já é um fator discriminante no Brasil. Porém o processo de demissão não tem efeitos apenas econômicos, conforme Gaulejac (2007, p. 201) aponta, também é um processo traumático.

o termo não é demasiadamente forte. Porque não é apenas um emprego que se perde, para eventualmente encontrar um outro, mas toda uma vida que é quebrada: sentimento de desvalorização de si, ruptura das redes de solidariedade, perda dos elementos constitutivos da identidade profissional, culpabilidade, vergonha, fechamento sobre si, ruptura da comunidade de trabalho que apoiava a existência.

Ademais, a falta de uma legislação abrangente que proteja os direitos das pessoas trans no Brasil contribui para a persistência do preconceito. A ausência de leis específicas pode resultar em impunidade para aqueles que praticam discriminação, criando um ambiente propício para a perpetuação de atitudes hostis. O Rio Grande do Sul, em 07 de dezembro de 2021, foi pioneiro no Brasil, através do Decreto Estadual no 56.229, em criar uma previsão legal de reserva de vagas para pessoas trans em concursos públicos. Até então, a discussão de ações afirmativas para essa população vinha sendo restrita aos espaços universitários, muito em virtude da autonomia das universidades federais em criar suas próprias ações afirmativas. Já em 2022, o Ministério Público do Trabalho em Rondônia e Acre e a Defensoria Pública do Estado de São Paulo designaram a criação de cotas também para pessoas trans. Diferente do decreto estadual gaúcho, que estipula que tal reserva é válida tanto para cargos efetivos, quanto para contratação por tempo determinado para o atendimento de necessidades dos órgãos e entidades do Poder Executivo, as demais cotas são oriundas de resoluções e deliberações, sendo válidas apenas para os órgãos em questão. Isso coloca o estado do Rio Grande do Sul em uma posição única no contexto brasileiro, tendo o primeiro edital utilizando-se do decreto publicado em janeiro de 2022 para o provimento de cargos na Superintendente dos Serviços Penitenciários (SUSEPE).

É salientado por Gomes e Silva (2002) que ao olharmos para as ações afirmativas, não pretendemos apenas combater a discriminação atual, e sim, lutar contra toda uma construção sócio-histórica que construiu tal discriminação. Olhar para as cotas é olhar para o passado das populações para as quais elas se destinam. É assim a luta contra “preconceitos encravados na cultura dominante na sociedade” (Gomes & Silva, 2002, p. 95). Uma ação presente que tem como objetivo “não apenas coibir a discriminação do presente, mas sobretudo eliminar os ‘efeitos persistentes’ (psicológicos, culturais e comportamentais) da discriminação do passado, que tendem a se perpetuar” (Gomes & Silva, 2002, p. 86).

Assim sendo, não é o simples acesso dessas populações que as ações afirmativas buscam, não é a simples criação de igualdade, direito fundamental de todo e qualquer ser humano, mas é também a busca por uma transformação social.

Além do ideal de concretização da igualdade de oportunidades, figuraria entre os objetivos almejados com as políticas afirmativas o de induzir transformações de ordem cultural, pedagógica e psicológica, aptas a subtrair do imaginário coletivo a ideia de supremacia e de subordinação de uma raça em relação à outra (Gomes & Silva, 2002, p. 86).

Essas transformações são essenciais justamente no combate a hegemonia social pautada na heterocisnormatividade. Tal posição também é defendida pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) em nota pública em 2020 sobre a criação de cotas ao acesso universitário.

Uma sociedade democrática, pautada na garantia e acesso aos direitos humanos e fundamentais, apresenta muitos desafios quando se propõe na implementação de políticas públicas efetivadoras de ações afirmativas, atentas a critérios identitários, em contextos marcados historicamente por formas persistentes, disseminadas e sofisticadas de discriminação. Nesse cenário, não se pode deixar de reconhecer o valor da proposição de ações afirmativas, políticas que buscam abrir caminhos e conquistar espaços em domínios antes reservados aos privilegiados, cujas regalias alimentaram formações identitárias hegemônicas marcadas pelas vantagens da cisgeneridade e subordinação violenta e histórica de travestis e demais pessoas trans (ANTRA, 2020).

Ainda que as cotas permitam o acesso ao sistema educacional (de nível superior) e ao mercado de trabalho (no âmbito público – a exemplo do decreto gaúcho – e privado através de processos seletivos exclusivo para pessoas trans), o simples ingresso em nada garante o fim da discriminação. É necessário também que se discutam a permanência dessas pessoas. Para Bento (2011) não é possível falar em evasão escolar ao tratar sobre as vivências de pessoas trans no ambiente educacional. Falar em evasão é mais uma forma de mascarar a “intolerância alimentada pela homofobia” (Bento, 2011, p. 555). Bento compreende as escolas como importantes espaços de reprodução das normas sociais de gênero, ou seja, estruturas de manutenção da heterocisnormatividade. Logo, Bento (2011) defende que se fale sobre exclusão e não evasão, dado o sofrimento vivenciado. A questão não reside no acesso à educação, mas sim nas dificuldades enfrentadas para se manter na escola, principalmente quando a pessoa inicia a expressão de sua identidade de gênero (Almeida & Vasconcellos, 2018).

Muitas travestis e transexuais acabam por abandonar os estudos quando jovens devido às violências físicas e psíquicas sofridas. Em consequência da baixa ou quase inexistente qualificação acabam por ter maior dificuldade para ingressar em empregos de maior prestígio e remuneração, relatando situações de discriminação no desempenho de suas funções mesmo que em formas mais precarizadas de trabalho (Kaffer *et. al.*, p. 11, 2016).

Situação não muito diferente da apresentada no mercado de trabalho por diferentes autores (Brower, 2016; Lehtonen, 2016; Paniza & Moresco, 2021). A hegemonia de princípios heterocêntricos na sociedade brasileira gera obstáculos para a inserção e o reconhecimento de travestis e transexuais no mercado de trabalho. A educação e a qualificação profissional são ferramentas fundamentais para o sucesso profissional, mas essa população enfrenta desafios específicos desde a infância. A discriminação no ambiente familiar e na comunidade muitas vezes impede o acesso à educação formal, perpetuando a marginalização social e econômica. A falta de oportunidades de trabalho decente leva, como já comentado, muitas travestis e transexuais à prostituição como única forma de sobrevivência (Kaffer *et. al.*, 2016).

Para Veiga e Guzzo (2016) vivenciamos uma época de luta pelos direitos de pessoas trans dentro da sociedade brasileira, um momento de visibilidade e de reconhecimento frente a décadas de apagamento. A este momento, os pesquisadores dão o nome de “trans-historização” caracterizado justamente pela luta por direitos e a busca de reconhecimento público.

Podemos entender a questão como um processo de “migração” que ocorre aos poucos, de um não lugar, às margens da sociedade, para uma centralidade em ativismos políticos, debates acadêmicos e nas políticas públicas de inclusão. Este processo, no entanto, deixa evidente os enfrentamentos, as perdas que ocorrem durante o caminho e a certeza de que mais do que lutar por avanços, a militância das pessoas T's reflete a necessidade de luta pelo direito à vida e por uma existência socialmente digna (Veiga & Guzzo, 2016, p. 184).

Trazer a questão das cotas na tentativa de responder o que é ser trans no Brasil é importante tendo em vista o impacto delas para pessoas negras, também vítimas de uma estrutura de exclusão social que as atinge em todos os âmbitos da vida. Ainda assim, um complicador para pessoas trans é a exclusão familiar. Para Kaffer *et. al.* (2016, p. 10) “a ruptura ou não com família é um ponto decisivo no caminho seguido pelas transexuais e as travestis”. No curta-metragem *A Gis* (Carvalhoes, 2016) que documenta a história de Gisberta Salce, brasileira e trans, que migrou para a Europa buscando fugir da alta taxa de assassinatos de pessoas trans no Brasil, seu irmão conta que “aqui também já dançava, não sei onde, mas dançava, e foi para lá para trabalhar, porque ele não tinha estudo para trabalhar nos escritórios”. O relato do irmão, apesar de focar na escolaridade e ocupação de Gisberta, evidencia o preconceito e a falta de acolhimento familiar, se referindo a ela sempre no masculino, inclusive utilizando o nome “morto” em diferentes trechos. No mesmo documentário o irmão

diz: “uma coisa é o que ele era e uma coisa é o contrário do que Deus fala, (...) eu amava ele só não amava o que ele era”.

A negação e até mesmo a exclusão familiar inicia o já citado ciclo de exclusão vivenciado. Nesta seção fica evidente que ao falar sobre pessoas trans, se fala da interseccionalidade e de múltiplas fontes de preconceito. Compreendo assim que apesar da teoria das ações afirmativas objetivar a igualdade e a reparação sócio-histórica, sendo estas essenciais à população trans, elas não são capazes de eliminar as diversas barreiras enfrentadas citadas por Veiga e Guzzo (2016). A configuração das subjetividades em um contexto caracterizado pela naturalização da polarização de gêneros resulta na formação de subjetividades e sexualidades que se desviam do padrão estabelecido pelas normas de gênero. No entanto, essas divergências são posteriormente reinterpretadas por essas mesmas normas por meio da construção de explicações patologizantes, ocorrendo uma inversão: o foco é deslocado do papel das normas de gênero para o indivíduo, considerando-o como o problema central (Bento, 2021). A intersecção de fatores históricos, culturais, econômicos e legais contribui para a existência do preconceito contra pessoas trans no Brasil. A superação dessas barreiras exigiria uma abordagem holística, envolvendo não apenas mudanças no mercado de trabalho, mas também mudanças culturais, legislativas e educacionais para promover uma sociedade mais inclusiva.

Logo, a partir do exposto neste capítulo de discussão referencial, questiona-se: se não é possível mais a separação entre vida e trabalho, o que de vida sobra para aqueles excluídos do mercado de trabalho? O que resta para aqueles que não estão em concordância com o perfil-padrão? Que as identidades *prêt-à-porter* não as servem? Em uma sociedade heterocisnormativa, há uma estrutura que renega as pessoas trans à insignificância. Elas não só não fazem parte do mercado de trabalho, como são excluídas da sociedade. Seriam essas pessoas então, “as sobras do sistema, aqueles que, não podendo ser nem matriz de clone, nem seu consumidor, não chegam sequer a entrar no circuito e ficam vagando pelo limbo” (Rolnik, 2001, p. 5).

3 METODOLOGIA

Este capítulo descreve o caminho metodológico percorrido e a motivação das escolhas realizadas. Para o entendimento da metodologia, adotou-se uma organização de pensamento sequencial. Primeiro é detalhando a História de Vida (HV) como método de pesquisa qualitativo. Depois, a temática da dissertação é conectada à metodologia, argumentando os motivos pelos quais a HV foi escolhida para falar sobre pessoas trans. Por fim, o capítulo se encerra com a trajetória de pesquisa, ou seja, como se deu o caminhar metodológico.

3.1 HISTÓRIA DE VIDA

Gaulejac (2014) afirma que o homem⁵ é história, sendo assim ele é produto da história, ator da história e produtor da história. Inserido em um meio, um contexto, ele não só vivencia experiências pessoais, como é atravessado pelos acontecimentos sócio-políticos econômicos, sendo assim “um ser sócio-histórico” (Gaulejac, 2014, p. 24). Da mesma forma que o homem é influenciado pelo meio, ele produz o meio, ou seja, Gaulejac não enxerga as pessoas como simples passivos ao ir e vir da vida, mas como seres capazes de mudar suas histórias. Ainda, ao contar sua história, o indivíduo a produz, atribuindo a ela um significado.

Ferrarotti (2007) também afirma que a história de vida vai além da história individual, tendo em vista que há uma associação entre a percepção do indivíduo e o contexto, associação que cabe ao pesquisador na análise das histórias recolhidas (Ferrarotti, 2007).

À percepção psicológica individual, associam-se a consequências com os determinantes do contexto histórico-econômico-cultural meta-individual, de modo que evidenciam o entrelaçamento dialético — ou “reciprocidade condicionante” — entre indivíduo, cultura e momento ou fase histórica. O que significa, tendo em conta as histórias de vida, aprendendo a ligação entre texto, contexto e intertexto (Ferrarotti, 2007, p. 27, tradução nossa).

Assim, Ferrarotti (2007) destaca que a compreensão da percepção psicológica individual não pode ser dissociada das influências do ambiente sociocultural e econômico que permeiam a existência do sujeito. A abordagem ressalta a importância de considerar as histórias de vida como elementos fundamentais para a compreensão

⁵ O termo “homem” é aplicado no sentido genérico de ser-humano, tal como usado por Gaulejac (2014).

desse entrelaçamento, enfatizando a necessidade de aprender a estabelecer conexões. O autor enfatiza a relevância dessa perspectiva, sublinhando a necessidade de se aprofundar na análise das relações permanentes e indissociáveis entre indivíduo, cultura e contexto histórico para uma compreensão mais completa e contextualizada da percepção psicológica.

Gaulejac (2014) emprega mais ênfase a essa influência social ao salientar também os aspectos históricos de um grupo, cultura ou nação, na qual os conflitos não são unicamente psicológicos, mas oriundos de um processo sócio-histórico.

Os conflitos aos quais eles devem fazer face não são unicamente psicológicos, visto que estão relacionados às contradições que caracterizam a história de seu grupo de pertencimento e ao campo social, nos quais a sua identidade se ancora. Sua "psicologia" é, portanto, em parte, resultante de um processo histórico, que produziu a situação social, com a qual se acham confrontados. Nesse sentido, a história é "atuante", na medida em que condiciona os comportamentos, os modos de ser, as atitudes e a personalidade dos diferentes membros de uma família. Para compreender em que essa história é atuante, torna-se necessária a análise da gênese social dos conflitos psicológicos, isto é, dos mecanismos sociais que estruturam a existência individual, não somente do interior, ou "em si": mas igualmente do exterior (Gaulejac, 2014, p. 29).

Nesse contexto, é crucial ressaltar que os indivíduos não se encontram isolados na sociedade; ao contrário, compartilham características com outros membros e se inserem em grupos sociais. As vivências individuais, embora possuam uma dimensão singular, revelam-se também como experiências coletivas, uma vez que são moldadas historicamente e influenciadas por dinâmicas sociais, políticas e econômicas em escalas macro e micro. É fundamental reconhecer, portanto, a natureza intrinsecamente entrelaçada das experiências individuais e grupais, permeadas por uma complexidade que transcende o âmbito pessoal e se estende ao contexto social mais amplo (Gaulejac, 2014).

Ainda, a escolha do que é contado pelo indivíduo ao pesquisador não é arbitrária, pelo contrário, tanto o que é contado, quanto o que não é contando têm significado frente a essa interação indivíduo-contexto (Bosi, 2003). Conforme a situação, principalmente em contextos de tragédia, o trauma criado pela situação pode levar o indivíduo ao silenciamento (Seligmann-Silva, 2008). Esse silêncio nem sempre é eterno, pois a memória de eventos passados não é estática na mente da pessoa, pelo contrário, a memória é viva (Bosi, 2003). As lembranças passadas vão sendo ressignificadas conforme as vivências presentes e, desta forma, passado e presente interagem e ambos se influenciam (Ferrarotti, 2007; Gaulejac, 2014). Logo, o relato do indivíduo

não pode ser tomado como a visão única sobre os fatos, mas sim, a compreensão do indivíduo, atravessado pelas suas interpretações, sentimentos e vivências (Ferrarotti, 2007). Não é a busca pela verdade o objetivo da História de Vida (HV), mas sim a busca pela compreensão da percepção – o somatório entre o sentir e o entender (Merleau-Ponty, 1945, citado em Oliveira, 2011) – inserido em um contexto histórico-econômico-cultural e compreendido através do que é narrado.

O que se manifesta através do relato e nele se reconstrói é o campo da subjetividade, com seu caráter individual, singular, único, construído concretamente na experiência do coletivo. Estão presentes aqui os três polos que dialogam no contar a vida: as condições objetivas, a maneira como se vive e a maneira como se narra (Barros & Lopes, 2014, p. 42).

Essa abordagem sublinha a interconexão entre as condições objetivas do contexto, as experiências individuais e a expressão narrativa. Em outras palavras, o relato de vida é influenciado por fatores externos e internos, capturando a dinâmica complexa entre as circunstâncias objetivas que moldam a existência, a percepção subjetiva dessa vivência e a maneira específica como essa narrativa é construída e comunicada. Assim, a compreensão profunda do relato de vida requer a consideração cuidadosa desses três polos inter-relacionados.

Godoy (2018) reflete sobre o uso do método HV nas pesquisas de Administração reforçando que as organizações se encontram, tais como as pessoas, inseridas neste contexto histórico-econômico-cultural, tendo elas sua própria história que é contada através de seus funcionários.

Embora ela [história de vida] tenha como foco experiências dos indivíduos num período de tempo, assume que tais vidas se movem ao longo da história e da estrutura social, assim, podendo abarcar o cenário mais amplo das organizações, instituições, culturas e sociedades. [...] uma história de vida não pode, portanto, ser contada sem referência às mudanças históricas e sociais que a acompanham. Uma vez que mudanças estão presentes na vida das empresas, e que parte da pesquisa em administração busca entender tais processos, a história de vida pode ampliar a compreensão a respeito deles, examinando os significados que as pessoas atribuem às suas vidas durante períodos caracterizados como de mudanças e transformações vivenciados no interior das organizações (Godoy, 2018, p. 167).

Logo, conforme Godoy (2018), ao recolher a HV de um indivíduo, também se recolhe a história das organizações, da sociedade e de todo o contexto que essas histórias se inserem. Conforme Santos e Davel (2021, p. 436), “a história de vida dos indivíduos é entendida não apenas em termos da sua singularidade e individualidade, mas principalmente por sua relação com o contexto [...] a relação entre o indivíduo e

a sociedade”. A HV, se torna assim, um método capaz de auxiliar na compreensão das dinâmicas organizações e sociais. Conforme Faria (2022, pp. 506-507):

A forma de compreensão do particular que o considera como uma parte do todo subjacente, possui fortes raízes na concepção sobre a essência da filosofia de Dilthey. Porém, a ênfase no indivíduo não é devedora de uma concepção psicológica, mas uma unidade central da totalidade social.

Faria (2022) aborda a maneira como o particular (ou indivíduo) é compreendido dentro de uma totalidade social. Esse entendimento tem raízes na filosofia de Wilhelm Dilthey, que defendia a importância de analisar o indivíduo em conexão com o contexto mais amplo. Ou seja, a ênfase no indivíduo não significa focar apenas nas características internas ou psicológicas, mas sim entendê-lo como uma unidade que está interligada e depende da estrutura social mais ampla. Assim, o particular é uma parte fundamental da totalidade social, e não pode ser compreendido fora desse contexto. Essa concepção está relacionada com a ideia de que as relações entre o todo e a parte são essenciais para entender a dinâmica social.

A HV ainda tem a capacidade de compreensão através de uma trajetória temporal. Isso permite um entendimento holístico, principalmente se nos referirmos a pessoas trans, que são atravessadas por diferentes aspectos sociais, desde a infância até a vida profissional. Em cada tempo (época) existe um rol de possibilidades de ser e dizer.

Não é raro que a infância e a adolescência das pessoas transexuais sejam marcadas por situações de conflito e discriminação. As pessoas transexuais contam que ser diferente, principalmente na fase da adolescência, contribui para uma atitude de isolamento, o que muitas vezes leva ao aparecimento de quadros de depressão. Essas situações de conflito e isolamento ocorrem desde os contextos familiares, estendendo-se aos mais diversos contextos da vida, incluindo a escola e o trabalho (Sampaio & Coelho, 2013, p. 6).

Sampaio e Coelho (2013) ao descreverem o preconceito vivenciado por pessoas trans na infância e adolescência, destacam como isso também as afeta em suas vidas adultas, nos contextos de escolha e trabalho. Desta forma é possível compreender que o processo de exclusão de pessoas trans do mercado de trabalho não está limitado à busca de emprego na vida adulta, mas sim, faz parte de um ciclo de exclusão que inicia na infância, quando a pessoa começa a se compreender como uma pessoa trans. Essa exclusão vem da família, da escola, do mercado de trabalho e da sociedade como um todo. Se o argumento utilizado para as pessoas trans não

estarem no mercado é o seu baixo grau de escolaridade, isso só comprova a exclusão nas fases de formação.

O próprio processo de se entender como pessoa trans leva tempo, tanto pela identidade compulsória de gênero atribuída (Paniza & Maresco, 2021), quanto pelo sistema (Jesus, 2016) no qual essas pessoas estão inseridas. Há casos ainda, de pessoas que optam por passar pelo processo de transição apenas quando se sentem estáveis na vida, como por exemplo, ao ingressarem no serviço público. Tudo isso faz com que existam diferentes fatores que interferem na trajetória de vida dessas pessoas, muitas vezes de forma negativa. Dado que as histórias são testemunhos das relações entre indivíduos e sociedade, a HV aflora justamente as experiências vivenciadas, a “relação dos indivíduos com o ambiente e as conexões humanas que definem a vida” (Santos & Davel, 2021, p. 436) das pessoas trans.

O método HV desta forma surge como uma ferramenta de grande contribuição para a compreensão dessas trajetórias e a conexão entre transexualidade e o contexto histórico- econômico-cultural e também organizacional. Tal como afirmam Santos e Davel (2021):

Ao destacar a voz do entrevistado como contador de história vivida, os métodos biográficos enfatizam os fluxos entre o indivíduo (subjetividade, identidade) e o contexto (histórico, social, organizacional, laboral, familiar, etc.), sendo útil em pesquisas onde esta relação é preponderante (Santos & Davel, 2021, p. 432).

Isso possibilita um entendimento complexo da realidade vivenciada através da narração que contempla “ações (o que), executadas por alguém (quem), em um determinado lugar ou contexto (onde), durante um dado espaço de tempo (quando)” (Santos & Davel, 2021, p. 435).

Santos e Davel (2021, p. 438) ainda apontam como nas ciências sociais, os “métodos biográficos são reconhecidos por sua capacidade de dar voz às pessoas (por exemplo, imigrantes, agricultores, comerciantes e outros) que geralmente são excluídas da história oficial, via de regra interpretada em favor de interesses das classes dominantes”. Apesar de eu discordar que se possa conceder a voz a alguém, visto que ninguém dá voz a ninguém, cada pessoa tem sua própria voz, é evidente que a HV traz à luz da academia uma realidade, até então ocultada por uma estrutura de poder, que precisa urgentemente ser ouvida. Essa, todavia, não é uma característica única da HV, mas comum nos métodos de entrevista qualitativos como aponta Poupart (2014, p.220): “a entrevista permite uma exploração em profundidade das condições

de vida dos atores, [...] um instrumento privilegiado para denunciar, de dentro, os preconceitos sociais, as práticas discriminatórias ou de exclusão”. No caso da HV, ao permitir que o participante narre livremente o vivido, é possível percorrer caminhos até então inimagináveis para o pesquisador, que se abre para aquilo que lhe é contato.

Trata-se de uma possibilidade muito rica de apreender o vivido social e o sujeito em suas práticas, a fim de observar a maneira pela qual ele negocia as condições sociais que lhe são próprias, construtoras do seu mundo, que é, simultaneamente, por ele construído (Barros & Lopes, 2014, p. 42).

O método HV também se torna um método relevante para compreensão dos processos de identidade. A concepção de identidade aqui não se refere a uma entidade autônoma, estática e permanente, mas sim a um processo em constante construção, uma atividade humana mediada pelo uso da linguagem e vinculada à socialização do indivíduo por meio de interações simbólicas com seu ambiente. Dessa maneira, ao longo da vida do indivíduo, a identidade pode ser adquirida e perdida, transitando por períodos de autenticidade e falsidade (Lima, Hopfer & Souza-Lima, 2004). Portanto, para compreender os processos de subjetivação que refletem as identidades, é necessário compreender os modos como os sujeitos são constituídos por meio dos processos de socialização. Ao longo de toda a vida, os indivíduos experienciam e aprendem diversos comportamentos, os quais, de alguma forma, passam a ser reproduzidos socialmente. É através da socialização que as identidades são construídas e reconstruídas (Miranda, Cappelle & Mafra, 2014).

3.2 O CAMINHO

Desta forma o caminho metodológico expressa uma trajetória temporal de pesquisa iniciada pelas entrevistas e finalizada pela compreensão dessas. Utilizando-se de Santos e Davel (2021), o caminho inicia-se com o “primeiro encontro, [onde] o entrevistador parte de uma pergunta base [me conte a sua história] e sem fazer interrupções, deixando o entrevistado ir...” (Santos & Davel, 2021, p. 448). Nesta dissertação, o método de HV apresenta-se como uma narrativa, pois apesar da pergunta ampla, a fala dos participantes concentrou-se nos aspectos da vivência trans e de trabalho, provavelmente influenciada pela minha apresentação como pesquisador da área de diversidade e trabalho.

A escuta foi realizada com Cecília e Mar entre junho e outubro de 2023. A partir daí são realizados quantos encontros forem necessários e possíveis para o

recolhimento da história de vida do participante, nos quais o meu papel como pesquisador é o de ouvinte-observador. No caso de Cecília, resultou em três encontros (o primeiro presencial e os dois seguintes de forma *on-line*) em um total de três horas e quarenta e nove minutos nas quais Cecília contou, quase de forma cronológica sua trajetória. Já Mar optou apenas por um único encontro (*on-line*) com duração de uma hora e dezesseis minutos no qual, também em ordem cronológica, elencou os principais pontos de sua trajetória que o levaram a ser a pessoa que é hoje. Utilizando-se dessa liberdade e amplitude da HV, busquei, a cada parte das histórias a mim narradas, a compreensão não só das vivências de Cecília e Mar, mas também do contexto na qual essas vivências se inserem.

As histórias individuais nos mostram, efetivamente, uma cultura, um meio social, um esquema de valores e de ideologias, pois como membro de uma coletividade – família, organização, classe social – o sujeito encontra-se, constantemente, em interação com estas. Ele faz parte de uma história coletiva; é, por assim dizer, cercado por histórias que lhes são contadas desde a infância, das mais diferentes formas e por diferentes pessoas, e vai sendo formado por essas narrativas [...] O sujeito conta sobre um contexto, um meio, uma certa condição de vida, acerca dos quais ele tem informações objetivas, e sobre sua relação com essas condições (Barros & Lopes, 2014, p. 49- 50).

Após os encontros finalizados, procedi a elaboração dos relatos (ver item 3.2.1 e 3.2.2). É importante considerar uma última etapa após a transcrição e análise dos relatos com a finalização dos encontros: a leitura e o parecer do entrevistado sobre a sua própria história. Logo, visando não só obter a concordância do participante sobre o que será publicado, bem como escutar comentários e concordâncias ou discordâncias sobre a compressão realizada, procedeu-se com o envio dos relatos seguidos de um pequeno resumo de percepções e pontos da análise. O envio foi realizado através das redes sociais no dia 05 de fevereiro de 2024. Esta etapa corrobora uma postura sempre empática que deve ser mantida desde o primeiro contato com os indivíduos (Santos & Davel, 2021). Afinal, “o sujeito está presente, ele fala, e sabe muito bem falar tanto de si mesmo, como da sociedade no interior da qual vive, [...] o sujeito está aí, sua palavra vale” (Houle, 2014, p. 331). Entretanto, nem Cecília e nem Mar me retornaram até a data da publicação da presente dissertação.

A análise das histórias de vida tem grande dependência dos relatos que são recolhidos. Uma das características do método, é justamente que boa parte de sua construção provém da ida a campo. Gil (2021) aponta um panorama geral de como essa análise pode ser estruturada, podendo ser adotada uma estrutura literária ou

tridimensional. Neste trabalho eu opto pela estrutura tridimensional que se preocupa com três elementos: interação, continuidade e situação.

Nesse modelo, a análise de interação envolve tanto as experiências pessoais do narrador quanto seu relacionamento com outras pessoas, que podem ter diferentes intenções, propósitos e pontos de vista. Na análise da continuidade consideram-se as ações passadas e presentes do narrador, bem como ações suscetíveis de ocorrer no futuro. Para analisar a situação, o pesquisador procura locais específicos na paisagem do narrador contador de histórias que dão sentido a história, bem como sua localização física e as atividades que ocorreram nesse lugar e que afetaram suas experiências (Gil, 2021, p. 185).

Como poderá ser visto na análise de das histórias, elas nunca se apresentam de forma desconexa com o contexto socio-tempo-espacial. Através da análise atenta dos relatos, se busca compreender o surgimento dos pontos centrais (Ferrarrotti, 2007) que então são analisados. Porém, é importante destacar que a escolha pelas categorias de análise apresentadas se origina do meu olhar para essas histórias, e cada olhar parte de um lugar, é atravessado por uma realidade, e por isso é único. Não serei eu a afirmar que os tópicos apresentados são os mais importantes na vida dessas pessoas, mas são aqueles que para mim, melhor atendem aos objetivos dessa pesquisa.

A compreensão desses momentos vividos é realizada à luz das teorias aqui já discutidas. A análise, visa responder à pergunta de pesquisa, atender aos objetivos geral e intermediários, contribuindo com a compressão da temática e possibilitando uma reflexão sobre a vida das pessoas trans e o trabalho.

3.2.1 A história de Cecília

Cecília é uma pessoa branca, com quase 30 anos e se identifica como uma mulher trans, sendo formada em direito. Teve uma infância marcada pela consciência precoce de sua identidade de gênero. Desde os 4 ou 5 anos, ela já sabia que havia nascido menino, mas se identificava como menina. Mesmo brincando com brinquedos e participando de atividades associadas ao universo feminino, ela reconhecia a barreira biológica que a impedia de ser quem realmente sentia ser. Essa consciência gerava desconforto nas outras pessoas e tornava sua convivência social difícil. Aos 6 anos, ela já tinha amigos, principalmente meninos gays, com quem compartilhava interesses em comum. Essas experiências permitiram que Cecília desenvolvesse uma compreensão precoce e complexa sobre sua identidade de gênero e as dinâmicas sociais associadas a ela. Na escola, durante a infância, ela relatou ter enfrentado

desafios, sentindo-se diferente dos meninos e com dificuldades para conviver tanto com eles quanto com as meninas.

Durante a adolescência, Cecília continuou a lutar para compreender e expressar a identidade de gênero desejada, enfrentando a pressão social e o desconforto causado por sua condição. Seus pais reagiram de forma negativa quando ela revelou sua sexualidade, o que gerou repressão e muitas dificuldades. Ela descreveu esse período como extremamente desafiador devido ao grande choque que causou na família.

Cecília se mudou para uma cidade maior para cursar a universidade, e essa mudança, segundo ela, foi um ato disruptivo que a levou a uma nova perspectiva. Ao ingressar na universidade, ela passou a conviver com pessoas diferentes, com outros valores e comportamentos. Cecília destacou que, por muito tempo, adotou uma postura de se anular para não magoar os outros. Nesse período, morava com seu irmão, mas sua mãe mantinha contato frequente com ele e raramente ligava para Cecília, apenas a cada duas semanas. Ela também relatou um episódio em que seu pai fez uma cena em público ao perceber que uma de suas amigas da faculdade era LGBT, chegando a pegá-la pelo braço para tentar levá-la embora, mesmo ela já tendo 18 anos.

Na faculdade, Cecília se sentiu acolhida por algumas pessoas, mas também vivenciava o processo de descoberta de sua transexualidade, sentindo que ainda não podia viver plenamente essa parte de sua identidade. Ela mencionou que passou por um período de descontrole emocional durante a adolescência, o que complicou ainda mais sua experiência acadêmica. Apesar das dificuldades, Cecília expressou que gostava muito de estudar, sentia curiosidade e tinha um grande interesse em aprender.

Após se formar, Cecília decidiu trabalhar no serviço público porque precisava de uma fonte de renda que não dependesse da validação dos outros ou da ajuda familiar. Ela sabia que, devido ao preconceito, teria um nicho muito restrito na sociedade, por isso buscou estabilidade e independência financeira. Além disso, Cecília mencionou que precisava deixar de ser quem era naquele momento, o que não significava "se tornar Cecília", mas sim tentar corresponder à visão idealizada de sua versão masculina. Inicialmente, ela tentou se conformar com essa visão para se adequar às expectativas sociais, mas reconheceu que "nitidamente não deu certo".

Ao ingressar em uma organização pública altamente masculinizada como homem gay, Cecília descreveu sua experiência como muito positiva. Ela mencionou que

nunca sofreu homofobia e que seus colegas a respeitavam. Antes da transição, Cecília relatou que o ambiente de trabalho era agradável e descontraído, com colegas divertidos, e destacou que foi a primeira vez que teve contato com o universo dos homens heterossexuais, o que foi interessante e engraçado para ela na época.

O início da transição de Cecília foi motivado pelo desejo de viver conforme sua identidade de gênero. Ela sentiu a necessidade de se libertar das expectativas, e decidiu que era hora de ser verdadeira consigo mesma. Esse processo inicial foi marcado por uma redescoberta, permitindo que ela iniciasse a transição e fizesse as mudanças necessárias para viver de acordo com sua expressão de gênero desejada. Segundo Cecília, ela finalmente se permitiu se colocar em primeiro lugar, sem a obrigação de agradar aos outros.

Contudo, após sua transição de gênero, Cecília enfrentou muitos desafios no ambiente de trabalho. Ela relatou conflitos com colegas, incluindo ameaças e agressões verbais. Alguns colegas se recusavam a trabalhar com ela e a ameaçavam, o que a fez sentir-se como se estivesse em uma "prisão" no pior sentido da palavra. Cecília também se sentiu desrespeitada e marginalizada, destacando que, no início da transição, as pessoas não a enxergavam como livre. Enquanto, antes da transição, o ambiente de trabalho era amigável e respeitoso, após a transição, ela passou a enfrentar discriminação e perda de apoio. A percepção do ambiente mudou drasticamente, tornando-se hostil e agressivo. Cecília relatou ter enfrentado dificuldades para expressar sua feminilidade e lidar com o tratamento diferenciado que recebia como pessoa trans. Ela relatou vários casos de assédio, incluindo tentativas de isolamento, intimidação por colegas e discriminação de gênero e transfobia. Também mencionou pressões para evitar contato com determinados colegas, sendo forçada a mudar de escala, além de situações em que se recusavam a chamá-la pelo nome social e tentavam desestabilizá-la emocionalmente.

Por fim, Cecília destacou a importância de se impor mais após a transição e mencionou o impacto das mudanças hormonais, enfatizando que, mesmo sem a chamada "passabilidade", a feminilidade adquirida foi significativa para ela. Cecília descreveu o esforço de esconder traços masculinos em seu rosto no início da transição e como, com o tempo, passou a se sentir mais reconhecida e tratada de acordo com sua identidade de gênero, apesar dos conflitos ainda presentes no trabalho.

3.2.2 A história de Mar

Mar é uma pessoa branca, que se identifica como transmasculino não binário e tem 41 anos. Ele descreveu sua infância como marcada por um ambiente familiar disfuncional e tóxico, com conflitos frequentes e episódios de violência física e psicológica. Ele relatou que sua família era muito conflituosa, com brigas violentas e falta de privacidade. Além disso, mencionou que seu relacionamento com o pai continuava distante, assim como o de seu irmão, ressaltando que isso não tinha relação com sua questão trans. No entanto, destacou a figura de sua mãe como uma âncora em sua vida, mencionando-a como sua referência e apoio. Mar também relatou que, desde a infância, teve contato com pessoas LGBTQIA+, incluindo travestis e mulheres trans que frequentavam sua casa, amigas de sua mãe.

Durante a adolescência, Mar naturalmente teve contato com o universo feminino. Ele descreveu que começou a se envolver com a performance feminina ao observar mulheres usando bolsas, maquiagens e salto alto, o que o fez sentir que aquele era o seu lugar. Ele também relatou que frequentava eventos como pagode, apesar de não gostar desse tipo de música, apenas porque as garotas iam. Além disso, mencionou que se esforçava para ser feminino e que escolheu "ficar" com garotos na escola para evitar sofrer bullying por ser visto como lésbica na época, embora achasse tudo muito estranho. Essa experiência o marcou e influenciou sua identidade de gênero e sexualidade. No ensino médio e no curso técnico, Mar enfrentou desafios relacionados à sua identidade de gênero e sexualidade. Ele se aproximou de pessoas LGBTQIA+ nesse período, participando, inclusive, de um time de futebol na escola e oferecendo apoio a colegas que enfrentavam dificuldades relacionadas à sua orientação sexual.

A entrada de Mar no serviço público foi marcada por desafios ligados à sua identidade de gênero. Ele relatou ter enfrentado situações de assédio e discriminação, o que o levou a denunciar colegas. Após se assumir, sentiu a necessidade de se destacar profissionalmente, trabalhando e estudando mais do que os outros para obter reconhecimento. Além disso, Mar destacou que ainda não ocupava nenhuma função gratificada na empresa, apesar de ter tempo de serviço e idade semelhantes aos de colegas brancos e cisgêneros que ocupam essas posições. Ele relatou ter sofrido assédio durante sua carreira na empresa, antes da transição. Mar contou ter enfrentado problemas com colegas que tentaram beijá-lo à força e foi alvo de comentários

inapropriados. Mar também afirmou ter denunciado três ou quatro colegas por esse tipo de comportamento.

O processo de transição de Mar foi marcado por uma série de mudanças significativas em sua vida. Ele mencionou que, em um ano intenso (2019), saiu do armário, passou por cirurgia, mudou de estado e parou de fumar. Mar destacou a importância de se conectar com outras pessoas trans e não-binárias, bem como a influência das redes sociais em sua identificação e compreensão de sua identidade de gênero. Ele também expressou o desejo de não se referir à sua jornada como "transição", pois sempre se considerou a mesma pessoa.

Esse processo foi marcado pela transferência para outra unidade da empresa, cujas experiências de trabalho foram positivas. Ao se mudar, mencionou que tudo ficou mais fácil. O uso do nome social em crachás e documentos também foi importante, favorecido pelo fato de que, na nova unidade, ninguém conhecia seu nome de registro. Mar relatou que, assim, não precisava corrigir ninguém em relação ao seu nome ou pronomes. Ele se sentia mais confortável e não tinha que lidar com as lembranças das pessoas sobre como ele era antes. Segundo ele, isso contribuiu para que se sentisse mais autêntico e reconhecido em seu ambiente de trabalho. Mar tornou-se um protagonista do movimento de inclusão transmasculina na empresa, mas destacou que seguia sem ter recebido uma função gratificada, que, na organização, representa o reconhecimento do desempenho profissional. Além disso, mencionou problemas de assédio moral e sexual, incluindo o fato de ser o único homem trans naquele ambiente de trabalho altamente masculinizado.

3.3 CONSIDERAÇÕES FINAIS SOBRE O CAMINHO

Alcadipani e Cepellos (2017) abordam as dificuldades enfrentadas ao realizar pesquisas que envolvem temas sensíveis e as práticas e desafios associados a isso. Essa discussão é relevante nesta dissertação, pois as histórias de vida evidenciam a necessidade de se considerar a sensibilidade dos contextos sociais e organizacionais ao analisar as experiências de pessoas trans, bem como o meu distanciamento a esses contextos. As histórias de Mar e Cecília mostram como a cisnormatividade opera no ambiente de trabalho, levando a uma tentativa de conformidade que muitas vezes resulta em conflito interno e marginalização. Essa pressão para se conformar às normas de gênero no ambiente de trabalho é um tema sensível que requer uma abordagem reflexiva e consciente, conforme sugerido pelos autores.

Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2009) destacam a importância da reflexividade na pesquisa qualitativa, enfatizando a análise crítica do posicionamento do pesquisador em relação aos participantes. No estudo das histórias de vida de Mar e Cecília, essa abordagem permite compreender como suas identidades de gênero e profissionais são moldadas e marginalizadas pelas normas sociais e organizacionais. A reflexividade possibilita que os relatos desafiem a heterocisnormatividade no trabalho, revelando dinâmicas de poder que influenciam a construção da identidade de gênero.

É necessária uma análise que vá além da representação das experiências trans e que adote uma postura crítica, reflexiva e transformadora. Essa abordagem está alinhada com a validade transformacional discutida por Rocha-de-Oliveira e Piccinini (2009), que enfatizam a importância de uma pesquisa que não apenas retrata realidades, mas também busca influenciar mudanças sociais significativas. Durante o processo de escuta, em especial com Cécilia, houve pedidos de ajuda com o intuito de um assessoramento para processar a organização na qual ela trabalha. Foi necessário assumir uma postura amigável e empática, ao passo que firme para delimitar os limites de minha atuação como pesquisador, ao encontro das lições de Alcadipani e Cepellos (2017). Na ocasião, indiquei uma ONG de apoio às pessoas trans e um advogado que atua com foco na defesa de pessoas LGBTQIAN+ que sofrem discriminação. A busca por processar a organização demonstra o sofrimento vivenciado na época, o que pode ter ofuscado outras dimensões de sua vida ao longo do processo de contar a sua história.

Tanto no processo de escuta de Cecília, quanto de Mar, busquei deixar claro minhas intenções, responsabilidades e limitações, ao passo que minha realidade diverge da realidade contada por eles. Tal como afirmando no prólogo desta dissertação, os caminhos seguidos neste trabalho são únicos e tantas outras opções seriam possíveis. Não existe um caminho único na pesquisa e essa nunca foi o propósito do uso deste método (Rocha-de-Oliveira & Piccinini, 2009). Também não assumo os relatos de Cecília e Mar como representações da verdade, pelo contrário, a história é narrada exclusivamente pelo ponto de vista deles, e não foram realizados processos de checagem com outras fontes. Isso não invalida os relatos colhidos, pois o foco aqui se dá justamente sobre a visão de mundo de Mar e Cecília inseridos neste contexto sócio-histórico.

4 ANÁLISE DAS HISTÓRIAS DE VIDA

Para realizar a análise das histórias de vida, optei pela categorização através de um processo de tematização baseado nos relatos do tipo descritivo, com base nas experiências compartilhadas tanto por Mar quanto por Cecília, apesar das particularidades de cada uma. Os temas acompanham, em parte, a linearidade do tempo. Em parte, porque determinados comportamentos apresentam a mesma base, apesar de serem vivenciados em épocas diferentes da vida (infância, adolescência, vida adulta). Apesar da tematização ser do tipo descritiva, ela não se cateteriza por ser “*in vivo*”, ou seja, não se baseia em uma fala específica, mas sim na análise do conjunto dos relatos. O quadro a seguir apresenta a tematização e a justificativa de escolha.

Tema	Justificativa
Aproximação com a cisnormatividade	A aproximação com a cisnormatividade apareceu tanto nos relatos de Cecília e Mar e se caracteriza por ser um período anterior a transição que no caso de Cecília influenciou diretamente sua escolha profissional.
Marginalização da pessoa trans	Temática comum na literatura sobre trans, a marginalização aparece na vida de Cecília e Mar nos processos de distanciamento e exclusão dentro da organização, bem como de discriminação. Como tanto Cecília, quanto Mar ingressaram nas organizações como pessoas cisgêneras, fica evidente uma escala de valor entre pessoas cis e trans.
Foco excessivo na identidade trans	Esse foco excessivo é a categoria mais abstrata e ao mesmo tempo holística, que depende de uma visão mais ampla da trajetória profissional, mas indica a supressão das características profissionais e o foco demasiado na identidade de gênero por parte das organizações, tanto de forma positiva, quanto de forma negativa.

Tabela 2 - Tematização e justificativa (o autor, 2024).

Desta forma, na primeira categoria, destaco como tanto Mar quanto Cecília tentaram se adequar à cisnormatividade em diferentes momentos de suas vidas antes de realizar suas transições de gênero. Na segunda categoria, exploro como suas experiências de aceitação e integração nas organizações públicas, inicialmente como uma mulher cis (no caso de Mar) e como um homem cis (no caso de Cecília), foram

distintas em relação às diferentes identidades de gênero que posteriormente assumiram. A primeira identidade, como lésbica e *gay*, foi mais facilmente aceita em comparação à segunda, como pessoas trans, enfrentando marginalização. Por fim, na terceira categoria, reflito sobre o impacto da identidade trans na definição do sujeito, muitas vezes obscurecendo sua identidade profissional e reduzindo-as, em alguns casos, à sua condição de ser trans.

4.1 APROXIMAÇÃO COM A CISNORMATIVIDADE

Durante o processo de escuta, notei um padrão interessante com Cecília e Mar: ambos tentaram se conformar com a lógica cisnormativa em algum momento. É importante ressaltar que não estou usando o termo heterocisnormativo aqui, pois Cecília nunca mencionou uma tentativa de se enquadrar na heterossexualidade ao longo de sua narrativa. No entanto, como exploraremos nesta seção, Mar recorreu à representação da heterossexualidade como uma maneira de se aproximar da cisnormatividade e de esconder sua sexualidade de suas amigas naquela época. Ainda que hoje Mar se considere pansexual⁶.

De acordo com Miskolci (2009) e Baggenstoss (2021), o sistema heterocisnormativo opera como uma norma preexistente que considera a condição cisgênero e heterossexual como padrão. Butler (2020, p. 193) destaca que "a marca de gênero parece 'qualificar' os corpos como corpos humanos; o bebê se humaniza no momento em que a pergunta 'menino ou menina?' é respondida". Assim, são as identidades não conformes que são forçadas a serem explicitadas. No entanto, em uma sociedade permeada por preconceitos (Almeida & Vasconcellos, 2018; Nascimento, 2021), essa divulgação não é simples. A heterocisnormativa dominante impõe uma realidade social na qual é comum que pessoas LGBTQIAPN+ busquem, em algum momento, se adequar a ela, seja por receio de sofrer preconceito, seja para evitar decepcionar a família, ou como uma forma de negação baseada na ideia de "anormalidade", "não naturalidade" ou "pecado".

No caso de Mar isso aparece em evidência ainda na infância e adolescência, quando ele, em uma ideia bastante semelhante ao descrito por Rolnik (1997), veste uma identidade pronta que copia a identidade de suas amigas nos modos de ser, agir e se vestir.

⁶ "Quem se relaciona com quaisquer gêneros ou orientações/condições sexuais" (Moreira, 2022).

Quando eu era bem criança, parecia que não importava se tava com os guris ou com as gurias, não fazia diferença, mas no fundamental, ali, quarta, quinta série, daí parecia que eu tinha que escolher um lugar pra morar, né? Digamos assim, pra conviver. E daí foi com as mulheres, digamos, com as gurias, com as jovens. Daí que começou a performance mesmo, daí eu vi elas usando bolsas, usando maquiagens, usando salto alto, aquela coisa toda. Bora, porque é isso aqui, esse aqui é o meu lugar. E é engraçado falar de roupa, né? Eu me lembro muito bem de passar por lojas masculinas (...), olhar pra minha mãe, estar com a minha mãe nessa mesma época e dizer assim, se eu fosse guri, eu queria usar essa calça, essa camisa, não sei o quê. E eu, quando eu passava em outras lojas femininas com vitrines (...). E nada me chamava a atenção. Mas as roupas masculinas, eu ficava assim, uau! Eu me identificava muito com aquilo (Mar).

É possível perceber, na fala de Mar que sua identificação por uma identidade masculina continuava latente, mas era reprimida na tentativa de se encaixar. Mar apresenta uma conformidade com as normas de gênero impostas pela sociedade. Inicialmente, descreve uma infância em que não percebia diferença entre brincar com meninos ou meninas, sugerindo uma relativa fluidez de gênero, quase uma suspensão da heterocisnormatividade. No entanto, conforme avança para os anos de quarta e quinta série, sente uma pressão social para escolher um lado, uma identidade de gênero com a qual se identificar e "morar", como Mar descreve, revelando os processos de subjetivação trazidos por Nardi (2006), principalmente relacionados a socialização primária (sendo a escola) e os códigos morais (aqui na forma de compreender como corretos comportamentos que estejam em conformidade com a heterocisnormatividade).

A escolha que ele faz é de se alinhar com as características e comportamentos tradicionalmente associados ao gênero feminino, o que ele chama de "o meu lugar" através de um processo de subjetivação por meio da interação entre ele e seu meio (Lima & Fazi, 2018). Ele descreve a observação das mulheres ao seu redor, notando como elas se vestem e se comportam, e isso parece guiar sua própria percepção de identidade de gênero. A performance de gênero se torna uma parte significativa de sua vida, conforme ele adota características como usar bolsas, maquiagem e salto alto para se encaixar nesse padrão dominante que é o heterossexual (Cândido, 2016).

É interessante observar como Mar reflete sobre suas experiências ao observar vitrines e lojas de roupas. Ele descreve uma forte identificação com as roupas e estilos associados ao gênero masculino, contrastando com uma aparente falta de interesse nas opções femininas. Essa identificação sugere um conflito interno entre sua identidade de gênero e a performance de gênero que ele adota para se encaixar socialmente e atender as expectativas sociais (Cândido, 2016). Percebe-se a influência

significativa das normas de gênero na formação da identidade (Bento, 2021), bem como as pressões sociais que podem levar à conformidade, mesmo que isso signifique suprimir partes autênticas de si mesmo.

Eu não tinha, na questão de identidade de gênero e sexualidade, não tinha repressão em casa. As repressões, acho que vieram quando eu comecei a escola, e eu comecei a ver que eu tinha que ir pra algum lado nessa jogada toda. Como eu vi (...) essas pessoas sofrendo, as travestis dentro da minha casa, morrendo, aquela coisa toda, em que não tinha problema, mas daí na escola eu tinha que escolher algum lugar, e eu escolhi o que eu não ia sofrer. Ou eu ia sofrer menos. Fiquei com garotos, beijo na boca, aquela coisa toda, mas eu achava muito esquisito, sinceramente. (...) Não era só de imagem. Eu frequentava pagode, porque as gurias iam no pagode. Eu detesto pagode (Mar).

Ao relatar a convivência em casa com travestis e homossexuais e como as questões sociais e ligadas a saúde as afetavam – inclusive com o avanço do HIV e a morte de conhecidos – a conotação ligada a essas pessoas se tornava negativa ao ponto que pouco possibilitava uma perspectiva de futuro. A escolha por uma identidade cisgênera pronta foi um processo de fuga de uma realidade posta, mas como expresso por Rolnik (1997), ao adotar essa identidade pronta, Mar desiste da busca de seu próprio caminho.

Desde a minha infância travestis frequentavam minha casa, e claro (...), a gente tem que corrigir o passado, travestis e mulheres trans, só que na época a gente nem chamava de mulher trans. Homens trans e pessoas trans masculinas, eu não tive contato nenhum. Então assim, meus pais eram pessoas que se relacionavam com essa população, de sair, de convidar pra festa, aquela coisa toda (...). E eu via aquelas pessoas, e de certa forma eu me identificava, mas não era algo racional e consciente, eu fiquei muitos anos lutando contra minha própria identidade, eu nem sabia o nome que tinha, mas eu sabia que assim, eu me identificava com aquelas pessoas, só que ao mesmo tempo como eu via que havia a vida delas na década... A gente tá falando do início da década de 80 (...). Eu tenho 41 (...). Sei lá, 1989, 90, né, era um ambiente muito ruim para pessoas cis, gays e lésbicas, bissexuais não existiam, até hoje mal existe, as pessoas dão uma pagada, mas de qualquer maneira eu via que a vida dessas pessoas trans que frequentavam a casa da minha família era muito difícil. Pessoas morrendo com HIV, assim, pessoas próximas, sei lá, a pessoa que, assim, meu pai me obrigou a fazer festa de 15 anos, isso também é um marco temporal que foi absurdo na minha vida, eu tive que fazer essa merda (...), e até a pessoa que, sei lá, fez maquiagem em mim, faleceu uns dois anos depois, dos meus 15 anos, a pessoa que decorou minha festa foi uns três anos depois. Então eu vi muitas perdas relacionadas a isso (...), então eu acho que joguei o Mar para debaixo do tapete, e a medida paliativa foi ser sapatão, porque é um paliativo ali, é uma identidade, embora tivesse sido difícil na minha juventude, era muito mais fácil lidar. E cá entre nós, também tinha pouco conhecimento em relação a isso (Mar).

Tanto a realidade vivenciada, quanto a realidade exposta para o Mar não se mostravam de forma positiva. A inserção de identidades sexuais diversas a norma

heterossexual e cisgênera na mídia, também apresentava uma carga negativa. Quando a mídia não funcionava como um instrumento que inviabilizava certos desvios da norma, como o caso Jackson citado por Oliveira (2023) já apresentado nesta dissertação, ela tratava esses desvios de forma pejorativa.

Eu acho que a maioria das pessoas LGBTQIA+ (...) da minha geração, eram muito estereotipadas, e o cinema contribuía com isso, programas, entre outras, humorísticos contribuía com isso, então sempre *gays*, lésbicas e travestis, eram figuras anedóticas. Que é muita ideia, que estavam enganando as outras, enfim, então eu acho que essa cultura da década de 90 toda, desconstruir ela dentro de mim também não foi barbada (...). Se a gente for cisgênero, beleza, o que é um pouquinho mais fácil, mas ainda tinha muita anedota com pessoas afeminadas, homossexuais (...) com mulheres lésbicas com expressão de gênero mais masculina. Então tinha um caminho pra seguir que era menos doloroso, então eu era, assim, performava uma mulher cisgênero, sapatão, e me esforçava pra ser uma pessoa feminina, então eu vestia essa personagem, digamos assim, por bastante tempo (Mar).

Saliento o uso da expressão “desconstruir ela dentro de mim também não foi barbada” (Mar), pois demonstra como os discursos são introjetados de forma a se tornarem constituintes de nossa subjetividade, tal como afirmado por Brown (2014). Se a identidade se relaciona com os significados atribuídos a si mesmo e esses significados são moldados pelos discursos, sendo esses negativos, que tipo de visão se tem sobre si mesmo? Fato é, conforme expressado por Butler (2020, p. 202) que “a linguagem (...) pressupõe e altera o seu poder de ação sobre o real por meio de atos elocutivos que, repetidos, tornam-se práticas consolidadas e, finalmente, instituições”. Assim, os códigos morais expressos pelo discurso fazem parte dos processos de subjetivação (Nardi, 2006) e identificação (Brown, 2014).

No caso de Cecília esse processo de aproximação a norma cisgênera ocorre de forma distinta, tendo em vista a ausência de pessoas que se entendiam como trans em sua infância.

Eu fiz a minha transição tardia, eu iniciei minha transição aos meus 28, a minha decisão de ir foi aos meus 27, mas que eu iniciei minha terapia hormonal, que eu acho que esse que é um marco foi aos meus 28, foi setembro. Na verdade, ou seja, efetivamente, minha transição não fechou dois anos, ainda não fechou dois anos, é um processo recente, mas porque eu digo assim, eu demorei muito tempo pra tomar a decisão da minha transição, eu demorei muito tempo, e não foi em relação à aceitação interna, interior, eu sempre me identifiquei desde criança, eu tinha 4, 5 anos de idade, eu já sabia quanto a minha identidade de gênero, no caso, eu era criança e pensava assim, eu pensava, como que eu posso explicar? Eu sabia que eu tinha nascido um menino, e ao mesmo tempo eu sabia que eu não era menino. Eu sabia que eu era menina, e isso eu tinha 4, 5 anos de idade, e ao mesmo tempo eu pensava assim, calma lá, mas se eu não nasci menina, é porque eu não sou menina, não tem como ser. Isso, eu enquanto criança, eu percebi que era um tabu bem gigantesco pras outras pessoas, então eu percebi que aquilo

gerava um desconforto, então por exemplo, eu brincava enquanto criança, a minha identificação sempre foi muito, não só com o universo feminino, mas com o meu reconhecimento, e era engraçado porque tipo assim (...) eu pegava as bonecas, e em fim, eu brincar, e eu não brincava de casinha, eu brincava de modelo, eu pegava as bonecas, eu vestia elas e tudo, eu tinha um alto reconhecimento enorme. Só que ao mesmo tempo que eu tinha esse alto reconhecimento em relação ao meu gênero de identidade social, gênero feminino, eu sabia que eu não tinha nascido mulher, e pra mim isso era uma barreira intransponível. O que é muito engraçado de pensar que eu tinha essa plena consciência aos meus seis anos. Eu lembro uma vez, eu vi a Roberta Close no programa do Faustão, e quando eu olhei a Roberta Close por exemplo, eu pensava assim, tá, mas é diferente, porque ela é uma mulher, eu não tinha entendido na minha cabeça de criança que ela tinha passado por todo um processo (...) quando eu era criança. Então lá, isso desde muito criança mesmo, depois dos meus seis, sete anos eu entendi o seguinte, que isso era uma impossibilidade da minha vida, porque basicamente eu não tinha nascido do jeito que eu deveria, enfim. Eu deveria simplesmente aceitar, até porque eu tinha irmã, tinha prima, eu sabia que eu era diferente nesse sentido, pelo fator biológico simplesmente (Cecília).

Cecília não era capaz de visualizar uma vida fora dos padrões normativos impostos, compreendendo que haveria uma barreira, determinada pelo fato de ter “nascida menino” e por isso, não podia ser uma menina. Para ela, o fator biológico, em uma ideia de lei natural (justamente a crítica das pesquisas sobre gênero), era determinante para sua identificação. A impossibilidade de viver fora da norma, porém, não fez com que ela fosse capaz de se enquadrar em uma matriz heterocisnormativa. O conflito interno entre sua identidade de gênero e a designação de gênero atribuída no nascimento é descrito como uma “barreira intransponível” desde a infância, mas que é sempre posta em xeque ao tentar se aproximar de uma identidade próxima da atribuída ao nascer. Cecília descreve seu reconhecimento precoce do tabu social associado à sua identidade de gênero ao dizer que percebia o desconforto gerado nas outras pessoas e, como resultado, sentiu-se compelida a internalizar essa discordância. Mesmo quando expressava sua identidade feminina através de brincadeiras, como brincar de modelo com bonecas, ela simultaneamente reconhecia a impossibilidade de nascer no corpo feminino que ela sentia que deveria ter. Ao contrário da afirmação de Butler (2020, p. 194) de que “sexo e o gênero são radicalmente distintos, não decorre daí que ser de um dado sexo seja tornar-se de um dado gênero”, Cecília acreditava que o sexo atribuído no nascimento ditaria o modo como se expressaria ao mundo. Porém, o conflito era constante. Isso se mostra em seus relatos durante sua infância quando exposta as questões sociais na qual os marcadores de gênero ficavam evidentes.

Eu nunca vou me esquecer, a gente tava na primeira série e teve uma gincana, que era assim, competição, cada criança tinha que escolher um time,

então tinha o time do azul (...), tinha o time vermelho (...)7, tinha o time rosa, que era o time das meninas cis, das princesas, tinha o time amarelo. E eu escolhi, obviamente, o amarelo, porque eu sabia que eu não me encaixava em nenhum dos outros, e eu fiquei muito triste, porque os meus amigos escolheram azul. (...) Eu era um menino nerd, meus amigos eram nerds, a gente gostava de (...) Digimon. Tinha um Digimon que era uma fada, e tinha um Digimon lá que era um bisourinho. Quando a gente ia brincar de Digimon, com os meus primos, por exemplo, eu sempre queria ser a fada (...) com toda a referência (...). Porque a minha referência era feminina, sempre foi, e isso era engraçado porque meus primos falavam assim, eu era muito fraco, eles não iam pela questão de gênero. Eu não podia estar no time porque ela era muito fraca, e aí eu sempre, então, eu sempre me acostumei a ter uma fachada social. Então, por exemplo, eu era o bisourinho, sabe essa questão assim (...) que ele não representa um gênero, sabe, que ele não representa o masculino. (...) Eu não podia representar o masculino, porque para mim isso não representava, assim, como eles tinham aversão de representar o feminino. Era uma coisa normal de criança, no sentido assim de que os meninos cis, geralmente eles têm uma aversão para representar o feminino. Eu tinha uma aversão a representar o masculino (Cecília).

Conforme Bento (2011), as escolas são estruturas de manutenção da heterocisnormatividade e isso é evidente no processo de socialização das crianças através das brincadeiras e até das atividades, como a gincana, na qual as crianças tinham que escolher times baseados em cores associadas a estereótipos de gênero. A gincana foi, de certa forma, um processo de rotulagem para Cecília. Ela descreve a sensação de não se encaixar em nenhum dos times tradicionalmente associados ao gênero masculino ou feminino, e o amarelo representava um “não-lugar” na qual ela se encontrava naquele momento.

A partir daí, Cecília compartilha como sua identificação com personagens femininos, como a fada em Digimon, contrastava com as expectativas sociais de masculinidade imposta a ela (Connell, 1995). Ela revela uma aversão ao papel de representar personagens masculinos, expressando uma preferência por personagens neutros em termos de gênero ou femininos. Essa aversão reflete uma dissonância entre a identidade de gênero interna de Cecília e as normas de gênero externas impostas pela sociedade desde muito jovem. Ela também destaca a pressão social enfrentada para se conformar com as expectativas de gênero tradicionais, mesmo em atividades lúdicas como brincar de Digimon. Connell (1995) salienta que a masculinidade hegemônica é um construto cultural formado por valores, comportamentos e práticas que são continuamente mantidos pela cultura, pela mídia e pelas instituições sociais. Seus primos expressam rejeição à sua escolha de personagens femininos, atribuindo isso a uma suposta fraqueza associada ao feminino. Essa dinâmica revela a influência das

⁷ As cores azul e vermelho fazem referência a times esportivos.

normas de gênero na infância e como as crianças cisgênero podem internalizar e perpetuar essas normas, excluindo aqueles que se desviam delas. É possível visualizar já na infância padrões de gênero que são perpetuados em todas as estruturas sociais. Essas experiências de Cecília ilustram com precisão como a heterocisnormatividade influencia a construção idealizada dos papéis de gênero, definindo as características fundamentais associadas a homens e mulheres tal como posto por Baggenstoss (2021). Para o autor, essa visão tem impacto na autoimagem das pessoas, em suas interações sociais e na organização da sociedade e das políticas. Assim, se Cecília não se sentia como um menino, mas tinha consciência que havia nascido menina, e as opções postas eram menino e menina, Cecília de encontrava em um não lugar.

Ocorre que a tentativa de se encaixar na cisnormatividade permaneceu e não só refletiu em sua escolha profissional, como a ditou.

Foi um momento que eu voltei a morar com os meus pais e eu voltei a usar a minha máscara social de homem. E aceitando o fato, na época, eu pensava assim, é isso. E eu vou ter que me adequar porque, afinal de contas, eles estavam certos. Eu passei ali, realmente, cinco, seis anos⁸ e... Eu aprendi nada de bom, só foi dor. E aí, eu voltei a morar com eles. Eu raspei o cabelo. Eu comecei a academia. Eu me tornei um homem muito lindo (...). Eu quero sempre ser a melhor versão daquilo que eu consigo. Então, eu falei, não. Então, vou ser um homem bonito. Pelo menos isso. (...) E aí, o negócio foi cada vez piorando mais. (...) Eu fui me tornando, basicamente, um homem. Se tu ver minhas fotos antigas, você vai até tomar um susto. Eu era um rapaz. Me tornei mesmo um homem bonito. E a pessoa mais infeliz que eu conheci no mundo. (...) Todos esses meus períodos foram de muita tristeza interior. (...) Até que eu comecei a advogar, eu advoguei por uns dois, três anos, mais ou menos. E aí, eu já entendi que na época, aos meus 24, 25 anos, vou entrar na (organização⁹), que era o concurso que estava aberto. Eu vou entrar na (organização), é um concurso que tem bastante vaga, eu vou passar. Passei e eu falei, agora eu vou virar homem. Mesmo eu, aos meus 25, 26 anos, não era uma opção. Não era uma opção fazer minha transição de gênero. (...) Eu decidi fazer o concurso público, basicamente, porque eu precisava ter uma fonte de renda, que eu não dependesse, sabe? Que eu não dependesse de uma validação pessoal, porque eu pensava, e na verdade eu estava certa que assim, uma pessoa que nem eu, e na época eu não tinha iniciado a transição, mas eu sabia que uma pessoa que nem eu teria um nicho muito restrito na sociedade. Uma pessoa que nem eu teria um nicho, por exemplo, talvez numa vida acadêmica, se eu quisesse seguir na área acadêmica, talvez uma vida nessas áreas, por exemplo, de estética, essa parte que lida com beleza, com moda. Seriam nichos sociais. Então o que é que o meu intuito, porque eu fui pra um... De 0 a 80, né? Eu fui pra, não só com o curso público, mas com a (organização). A (organização) foi um fator pessoal meu, porque eu achava que se eu fosse pra (organização), eu viraria homem. Aí teve um fator

⁸ Cecília se refere aos anos em que morou junto com o seu irmão em um apartamento enquanto cursava direito. Apesar de relatar que sofria preconceito do irmão, ela não detalha as experiências que viveu nesta época.

⁹ Optei, como forma de preservar a identidade de Cecília, por ocultar o nome da organização pública na qual ela trabalha. Porém, é válido destacar que se trata de uma organização altamente masculinizada.

peçoal meu, porque hoje eu entendo, eu tava lutando contra a minha disforia (Cecília).

Ao retornar à casa dos pais e tomar a decisão de retomar a "máscara social de homem", Cecília sugere uma conformidade às expectativas sociais de gênero, mesmo que isso implique em negar uma identidade de gênero desejada. Essa aceitação da máscara é vista como uma concessão às pressões externas, com ela acreditando que estava fazendo o que era "certo". Busca-se a perfeição externa ao tornar-se um "homem muito lindo", um "homem". Cecília expressa uma ideia de masculinidade, ao iniciar a academia (atributo da força) e raspar o cabelo. Esse comportamento dá seguimento quando Cecília toma uma segunda decisão, que é ingressar em uma organização pública altamente masculinizada, motivada pela crença de que isso a ajudaria a "virar homem". Essa escolha é influenciada pela necessidade de encontrar uma fonte de renda independente e escapar da necessidade de validação pessoal. Aqui, Cecília reconhece as barreiras sociais que enfrenta como pessoa trans e busca formas de superá-las, mesmo que isso signifique temporariamente negar sua identidade. Ela também evidência uma visão binária do mercado de trabalho, salientando postos de trabalho masculinos e femininos (Chies, 2010). Quando Cecília cita um homem trans, ela menciona "eu fiquei pensando, claro, mas é que se tornar homem nessa sociedade é quase uma promoção social" (Cecília), dando a entender que no caso de homens trans, haveria maior facilidade de integrar organizações masculinas. Ocorre que ao contrário do que levanta Lehtonen (2016) sobre as escolhas de pessoas trans a profissões nas quais vislumbre maior segurança e aceitação, Cecília, na busca por afirmação da identidade masculina, opta por uma organização altamente masculinizada na qual são os atributos masculinos os mais valorizados (Chies, 2010). Na mesma ideia de Gaulejac (2007), Cecília busca o status da organização para si em seu processo de identificação.

Diante das experiências contadas por Mar e Cecília, observa-se o impacto das normas de gênero e da pressão social na construção da identidade e na busca por aceitação em uma sociedade pautada pela heterocisnormatividade. Mar descreve um processo de conformidade com as expectativas de gênero impostas pela sociedade desde sua infância, buscando se enquadrar na cisnormatividade através da adoção de comportamentos e características associadas ao gênero feminino, apesar de sua identificação latente com uma identidade masculina.

Enquanto isso, Cecília enfrenta uma jornada marcada pela tentativa de se adequar a uma identidade de gênero que não corresponde à sua identidade feminina desejada, influenciada pela percepção social de que seu corpo biológico determina sua identidade de gênero. Ambos os relatos destacam as negociações identitárias em uma sociedade permeada por normas de gênero rígidas. Há, desta forma, uma busca por aceitação através da conformidade com as normas de gênero estabelecidas, mas que acaba por resultar em sofrimento e nunca em uma sensação verdadeira de pertencimento a cisnormatividade.

4.2 MARGINALIZAÇÃO DA PESSOA TRANS

Mesmo que Cecília inicie trabalhando no serviço público como forma de autoafirmação da identidade masculina, ela acaba por, a partir de um processo de sofrimento e de quebra de laços familiares, realizando a transição. E tanto Cecília, quanto Mar, realizam a transição já estando no serviço público. Enquanto Mar acaba por ser transferido para outra unidade (inclusive em outro estado) durante o processo de transição¹⁰, Cecília permanece na mesma unidade.

Início, conforme seção anterior, por contar a história de Mar, mas como no tópico anterior, é possível perceber semelhanças e diferenças. Mar passa por dois processos de identificação. Primeiro como uma mulher lésbica, dado a identidade possível na época (Bento; 2021) frente a um leque de escolhas escassas (Faria & Barros, 2011), e posteriormente como uma pessoa transmasculina. Ambos os processos ocorrem na mesma unidade de trabalho.

Eu acho que a primeira não surpreendeu ninguém. Eu tava meio que falando óbvio. Então acho que as pessoas que eram minhas amigas na época, aquela coisa toda, não foi uma surpresa. Porque tava óbvio o negócio. Sem contar que eu chegava com a Flávia¹¹ e ia embora com a Flávia. (...) Todo mundo sabia que a Flávia morava comigo. Best friends forever não era, né? (...) Então acho que foi meio normalizado, teve essa questão com os caras¹², mas não era com as pessoas que eram minhas amigas. Ponto. Então, assim, essa parte não foi ruim. Agora, a segunda começou a dar rolo com as pessoas que eram minhas amigas. (...) Eu acho que isso que doeu mais. Porque... Sei lá, pode ser uma coisa extremamente clichê pra ti, mas talvez faça sentido. Às vezes a gente tem um grande problema, mas tem pouco sentimento

¹⁰ Apesar de Mar discordar do termo transição, nas palavras dele: “eu não gosto de falar de transição, só a palavra transição, porque transição pra mim sugere que eu era uma coisa e virei outra, mas eu sempre fui essa mesma pessoa”, opto pelo uso da palavra para fácil compreensão.

¹¹ Nome fictício atribuído a uma colega de trabalho e namorada de Mar na época.

¹² Referência a um episódio de violência relatado por Mar: “um colega, (organização). Eu digo (organização) para dizer um cara que não era terceirizado, era funcionário, (...) dizia assim, só pega mulher porque tu nunca viu meu pau, e tava tirando da calça, (...) no meio da empresa”.

envolvido. Às vezes um pequeno problema tem muito sentimento envolvido. Claro que essa é a grande diferença entre esses dois momentos. Esse (primeiro) aqui tinham grandes problemas, mas tem um pouco de sentimento que eram pessoas que não tinham afeto. Esse segundo começou a pegar gente que tinha afeto. Daí eu acho que foi difícil. Foi mais difícil. De pessoas que eu considerava bastante, assim, não falarem mais comigo, insistirem em usar pronome feminino, de propósito. Essa questão até da minha gerente, que era uma pessoa que eu adorava, ela virou completamente a chave comigo, me tratava profissionalmente muito bem, depois começou a me boicotar. Então acho que foi nesse aspecto de eu ficar decepcionado com pessoas que eu nem imaginava que eu ia me decepcionar. (...) E daí tem que explicar, tem que explicar, tem que explicar, sabe? E muitas pessoas foram meio ofensivas, tipo assim, a minha vida inteira desse jeito não vai ser agora que eu vou mudar. Ah, eu te conhecia assim, é difícil. E tinha muito drama, assim, de, ah, errar pronome, daí fala assim, ah, me desculpa porque eu tô me acostumando. É a pior coisa que se faz com uma pessoa trans. A pessoa já tá constrangida porque foi chamada com um pronome errado, a pessoa faz mais um escândalo em cima, uma novela, daí fica mais constrangida ainda que daí todo mundo tá olhando, que a pessoa tá pedindo desculpa. (...) A primeira saída eu passei momentos de raiva, e a segunda eu acho que foi de muita frustração e decepção. (...) Lembrando também, são dois momentos com maturidade diferente. Eu não consigo comparar o Mar de 2003, 2004 com o de 2017, é muito tempo, é muita vivência no intervalo (Mar).

O relato de Mar destaca como esses dois processos de identificação ocorreram no mesmo ambiente de trabalho, mas tiveram repercussões diferentes em seus relacionamentos interpessoais. Na primeira fase, quando Mar identificou-se como uma mulher lésbica, ele descreve uma reação relativamente tranquila de suas amigadas. Ele acredita que sua identidade era óbvia para as pessoas ao seu redor, especialmente devido ao relacionamento próximo que mantinha com a Flávia, que vivia com ele. Mar percebe essa fase como menos emocionalmente carregada, pois envolveu principalmente pessoas com as quais ele não tinha um vínculo afetivo forte. Ao olhar para os processos de formação da identidade no interior da organização citados por Sluss e Ashforth (2007) e Brown (2014) que trazem como elementos importantes a cultura organizacional, as redes de apoio social e as oportunidades de desenvolvimento profissional, percebe-se que esse primeiro momento de identificação de Mar não afeta de forma negativa sua autoestima, satisfação e senso de pertencimento. Ele também não menciona ter consequências negativas no desenvolvimento profissional.

No entanto, a transição para uma identidade transmasculina trouxe desafios significativamente maiores, especialmente em relação às pessoas próximas. Mar descreve como muitas dessas pessoas, que antes eram amigas próximas, começaram a se distanciar ou a agir de maneira hostil. A rejeição desses amigos e até mesmo de sua gerente, demonstra o impacto emocional dessa fase da transição. Mar expressa decepção e frustração com a mudança na dinâmica de relacionamento com pessoas

que ele nunca imaginou que o decepcionariam. Ao tensionar as normas de gênero, parece haver um tensionamento possível, o de ser “mulher lésbica”, mas que também resultou em episódios de preconceito, e um tensionamento não possível, o de ser “trans”. A marginalização, comum ao se falar sobre pessoas trans, aparece na organização de Mar através da perda de amigos. Um movimento pautado pelas práticas de exclusão e práticas de rejeição (Foucault, 2001). A subjetividade, conforme trazido por Sluss e Ashforth, (2007) acaba sendo afetada de forma negativa, levando a um sentimento de exclusão que se assemelha as falas de Mar sobre o distanciamento de pessoas próximas.

Mar também destaca a importância do uso correto de pronomes e da sensibilidade ao lidar com pessoas trans. Ele descreve a experiência de ter que constantemente explicar sua identidade de gênero e enfrentar situações constrangedoras quando os outros cometem erros em relação aos seus pronomes. Práticas de preconceito típicas enfrentada por pessoas trans (Almeida & Vascincellos, 2018; Benevides, 2023). Essa falta de compreensão e empatia por parte de algumas pessoas resulta em mais sentimentos negativos, de raiva e frustração. Mar ainda observa como esses dois momentos de transição ocorreram em diferentes estágios de maturidade pessoal, com o Mar mais jovem lidando com as situações de maneira diferente do Mar mais maduro. A transição também teve impactos profissionais.

Estava eu começando uma terapia hormonal, pensando em cirurgia, e estava pensando em como corporativamente ter essa inclusão (...). E de profissionalmente também esse movimento me trouxe prejuízos, mas eu costumo dizer que eu paguei um preço muito barato. Qualquer preço que eu pagasse ia ser barato. Eu trabalho (...) há 19 anos numa atividade bem específica dentro da (organização). E daí veio o primeiro preço, que é o caro, que eu falei caro, porque eu estava em uma carreira de 20 anos, mas barato em relação à minha vida, que o meu nome estava sendo indicado para ser consultor técnico da empresa. E três meses depois que eu saí do armário como trans, mudei o nome social, mudei o e-mail, mudei aquela coisa toda (...). Minha gerente procurou e disse que simplesmente o cargo sumiu. Não existia mais a vaga. E obviamente eu entendi o recado. Obviamente eu entendi (...). É um caminho que não tem como retroceder (...). Só que a minha vida de 2018 até 2019 ficou muito ruim, profissionalmente. Muito ruim. Eu estava em grupos de trabalho (...) que começaram a me tirar, me prejudicaram em avanço de nível e promoção, e foi do vinho para a água, porque eu estava numa crescente profissional e simplesmente depois saí do armário e me congelaram (Mar).

Mar descreve o processo de como a terapia hormonal refletiu sobre sua vida profissional e o modo como passou a ser desconsiderado para papéis profissionais na organização. Ele compartilha como ocorreu um apagamento de história profissional de quase dezenove anos após assumir sua identidade trans, através do congelamento

da carreira, exclusão de grupos de trabalho e fechamento de posições de promoção. Essas experiências evidenciam a discriminação e a falta de apoio institucional, com uma maior proporcionalidade a partir da transição em comparação aos preconceitos vivenciados antes da transição. A mudança repentina de circunstâncias profissionais após sua transição é descrita como uma queda abrupta. Mar percebe claramente, por exemplo, que o desaparecimento da vaga foi uma resposta à sua identidade de gênero. Se havia tolerância a sua sexualidade, o mesmo não pode se dizer sobre sua transexualidade. No entanto, como ele mesmo afirma, sua jornada não tem volta e sua identidade trans é intrínseca a quem ele é, mesmo reconhecendo os custos pessoais e profissionais de sua autenticidade.

No caso de Cecília, é interessante perceber que enquanto um homem *gay*, ela não percebia o preconceito. Na verdade, as falas dos colegas eram sempre lidas por ela como “piadas”, sem um cunho de preconceito. Desta forma, ela normalizava o discurso, demonstrando o quanto a matriz heterossexual estava introjetada em si.

No meio do serviço público, nessa instituição, (...), extremamente machista, eu não sentia na pele isso. Eu nunca senti, eu nunca tive nenhum evento de homofobia, (...), porque quando, antes da minha transição, por exemplo, os meus colegas, era recíproco, eles tiravam sarro comigo, e eu tirava sarro com eles. Era uma coisa mútua assim, eles entendiam que eu era um bichinho diferente, mas eu sempre respeitei eles, eu nunca, nunca foi assanhada, então eu sempre respeitei meus colegas (...). O meu ambiente de serviço, antes da minha transição, era um ambiente muito legal, muito descontraído (...). Os meus colegas eram muito engraçados, e foi a primeira vez que eu tive contato com esse mundo (...) dos homens héteros, então assim, pra mim foi também uma experiência muito engraçada, porque eles são muito engraçados, e eles me reconheciam no grupo (...). Justamente, porque eu era a *gay* não militante (...). Eles faziam brincadeira, eu brincava junto, eles faziam brincadeira sobre mim, eu brincava junto, só que tudo que eles faziam eu retribuía, então eles faziam comigo, fazia com eles, era um ambiente assim, antes da minha transição. A (organização) foi um ambiente muito divertido, essa é a palavra (...). Nossos plantões eram extremamente descontraídos, era sempre assim, com muita brincadeira (...). Eu já vi (...) os ticos dos meus colegas, eles viam me mostrar, e eu sai, tira, sai, tira, eu não quero ver isso, era assim, era esse tipo de situação, tá? Era um ambiente muito descontraído (...). Eu, de certa forma, agora analisando, eu era nesse contexto, tipo assim, a *gay pet*, porque (...) eu era um elemento, eu era um componente cômico ali para o serviço, e competente. Porque na parte do serviço eu era uma pessoa assim, bem dedicada, (...), eu não trazia desavença em termos da rotina do serviço, eu inclusive, eu trabalhava mais diretamente com (...) os previsores (...). Eu era uma pessoa realmente que se disponha a ajudar, e estava sempre ajudando (...). Quando a gente tá nessa situação de não existência, o sentimento que a gente tem é que a vida de todo mundo tá indo pra frente, e tu não é nada, tu não é o personagem central da tua vida (...). Tu tá sendo coadjuvante da história das outras pessoas (...). E aí inicia a minha história (...). Agora eu tenho condição de iniciar minha transição e finalmente me assumir, e finalmente poder fazer as mudanças que eu quero, eu quero poder levar a vida que eu quero e poder ir redescobindo o que eu sou ou o que eu não sou (Cecília).

Cecília levanta significativos pontos sobre sua experiência como um homem *gay* antes de sua transição de gênero. Inicialmente, ela descreve um ambiente de trabalho no serviço público onde as interações com seus colegas eram permeadas por brincadeiras mútuas, algumas das quais podiam ser baseadas em estereótipos ou comentários potencialmente preconceituosos. No entanto, Cecília parece interpretar essas interações como simples "piadas", desconsiderando seu potencial prejudicial e normalizando o discurso heterossexual predominante. Isso sugere uma internalização profunda da matriz heterossexual, em que até mesmo comentários homofóbicos são minimizados ou ignorados.

A descrição do ambiente de trabalho como "divertido" e "descontraído" para Cecília antes de sua transição ressalta ainda mais sua adaptação às normas sociais predominantes. Ela desempenha um papel, denominado por ela de "*gay não militante*", aceitando as brincadeiras de seus colegas e participando delas como forma de integração social. Essa dinâmica revela a pressão social sobre indivíduos para se conformarem aos padrões heteronormativos, mostrando que ambientes profissionais reproduzem e fortalecem esses padrões. Hoje, ao olhar para o passado, Cecília se identifica como um elemento cômico do ambiente, sugerindo que sua sexualidade estava em segundo plano em relação ao entretenimento proporcionado por sua presença. Era esse o modo de ser, de existir, naquele ambiente onde uma identidade *prêt-à-porter* (Rolnik, 1997) do "*gay pet*" era aceita pelos colegas. Cecília desenvolve essa identidade, conforme apontam Carrieri, Paula e Davel (2008) em relação, entre outros fatores, com o grupo de trabalho. Todavia, compreender essa identidade como "*gay pet*" ou o elemento cômico do ambiente é uma análise recente dela, a partir dos novos significados atribuídos a si mesma, trazendo uma nova noção de identidade (Brown, 2014).

A decisão de Cecília de iniciar sua transição de gênero é apresentada como uma oportunidade de assumir finalmente sua identidade autêntica e escapar do papel secundário que ocupava em sua própria vida. Ela expressa um desejo de se libertar das expectativas e limitações impostas pela sociedade e redescobrir sua verdadeira essência, ainda que essa essência seja uma abstração, tendo em vista que o indivíduo é fruto dos modos de subjetivação. Para ela é, finalmente, realizar à vontade aquela criança que nunca se percebeu realmente como um menino.

Eu acho que quando a gente paga o preço de ser quem a gente é, a gente vai automaticamente atrair para a nossa vida aquilo que vai se conectando

com essa nossa postura e a gente vai afastando aquilo que estava ali, que não era para estar (...). Eu estou no início, eu acabei de nascer há pouco tempo, mas eu estou muito feliz. E é plenamente ciente. Eu, a minha transição, posso dizer assim, ó, eu assinei todos os termos (...). Eu sei da questão, assim, de que meu corpo foi biologicamente programado para ser de um jeito, pelo fato de eu estar intervindo nisso. Eu sei de consequências. Eu sei das consequências sociais. Eu sei da questão de como que as pessoas trans são vistas na sociedade. Eu sei como eu sou vista na sociedade. Eu sei como as pessoas têm uma espécie de repulsa quase inata das pessoas transsexuais. Eu sei de tudo isso. Mas eu estou muito em paz. Por quê? Porque hoje eu não vivo para agradar ninguém (...). Agora tu imagina que eu passei por toda essa minha transformação dentro do serviço público. Porque eu já trabalhava (...). Eu não ia fazer nada antes de poder me sustentar, por exemplo. Antes de poder, assim, quando eu consigo isso, agora é o meu momento. Minha irmã se casou, tem filho, está com a família ali. Meu irmão, mesma coisa (...). Está todo mundo bem, está todo mundo encaminhado. Deixa eu viver agora. É como se eu tivesse parado todo durante tantos anos para não machucar ninguém, para não interferir na vida de ninguém (...), para não ser o problema (...). A minha mãe falava assim, eu tinha vontade de atacar fogo na casa (...). (Era) terror psicológico assim, da rejeição. Por isso que eu digo, eu não fui expulsa de casa. Não fui expulsa de casa (...). E eu não cheguei nesse ponto. Mas eu tive em contrapartida todo um terror psicológico digno de filme, de série, de terror. Mas eu passei por isso (...). Comecei a minha transição porque eu não aguentava mais usar máscara. E eu falei, eu vou ser quem eu vou ser. Eu vou ser quem eu nasci para ser (...). Eu vou fazer minha transição (Cecília).

Ao decidir pela transição, Cecília expressa uma consciência plena das consequências sociais e individuais, reconhecendo as normas sociais que moldam a percepção das pessoas trans na sociedade. No entanto, ela demonstra uma determinação em seguir adiante, tendo em vista que durante todos esses anos em busca de se conformar dentro da heterocisnormatividade, se sentia não sendo ela, não vivendo. Essa consciência sugere uma reflexão sobre sua identidade e o significado de viver sendo agora Cecília, apesar das adversidades. Assim, ela descreve o momento como "seu momento", uma fase em que ela finalmente se permite viver de acordo com sua expressão de gênero desejada, sem se preocupar com as expectativas ou julgamentos dos outros. Essa experiência é carregada de desafios emocionais enfrentados durante sua jornada, incluindo a pressão psicológica da rejeição e o desejo de liberdade e aceitação.

Ocorre que o processo de transição, tal como no caso de Mar, teve consequências profissionais. Novamente, ser um homem gay era aceitável como figura cômica à organização, mas ser trans, como Cecília afirma, causava "repulsa".

Meu serviço (...). Quanto é um lugar assim muito tóxico pra mim. É um ambiente pesado por si só, mas depois da minha transição, o negócio degradingou (...). Eles são uma coisa na fachada. Porque eu sempre saio nas homenagens

do Dia da Mulher¹³ e isso e aquilo. Mas é uma coisa na fachada. E outra coisa é como estão tratando... Me trataram lá em (unidade 1¹⁴). E como se repetiu aqui em (unidade 2). Eu sabia que eu ia enfrentar algumas coisas (...). Eu fui impedida de assinar Cecília, porque tava me ameaçando de falsidade biológica, e assim, coisas absurdas (...). A medida que a minha transição foi acontecendo, assim, o negócio foi totalmente degradingolando no serviço (...). Todos os abusos psicológicos absurdos que eu já tive vivido lá na (unidade 1). Por exemplo (...), (minha supervisora), ela, chegou um dia (...), ela quis me colocar à disposição, ela me mandou eu me apresentar pra (outro setor da organização). E é uma pessoa, assim, que é, ela me trouxe, né, ali, me ajudou a vir aqui, a trabalhar aqui. E ela basicamente, pegava e descontava em mim (...). Eu já vivi isso lá em (unidade 1). Eu saí de (unidade 1), quase me agrediam, e aí eu não tinha mais como ficar lá. Ninguém fez nada pra resolver. E aí eu tive que conseguir a minha remoção aqui pra (unidade 2). E aí esse ciclo que eu pensei que tivesse se encerrado, ele ressurgiu. Então, por isso que (...) eu quero buscar justiça (...). Hoje eu não quero sair dali (referência a unidade 2) porque eu já cheguei a uma conclusão de que não importa onde que eu vá dentro da (organização), isso é uma coisa da instituição (...). É um armamento pesado pra me manter abafada, porque tem muita gente dentro da (organização) que acha que eu fiz a minha transição como forma de ascensão institucional, então me acham uma verdadeira ameaça ali, por isso que tem coisas do serviço que eu não quero comentar, porque eles acham que eu iniciei a minha transição, e eu fiz a minha transição pra ter uma ascensão (...) aí como que tu combata isso, tu joga ela (Cecília) pro fundo da (setor sem visibilidade dentro da organização), aí tu (...) faz a caveira, começa a difamar, começa a expor. Tudo isso tá acontecendo (...). Não penso que vai ser diferente em nenhum outro lugar na instituição, conheço as figuras já. Aí teve um colega presente que se colocou à disposição pra não trabalhar comigo, vem cá, um mês atrás, me tentaram me remover (...), então vaga tem. Por que a (minha supervisora) não colocou ele à disposição, sabe colocar as pessoas à disposição, ela sabe? Ah não, ela sabe colocar a Cecília à disposição (Cecília).

Cecília revela experiências negativas no ambiente de trabalho, evidenciando um contexto organizacional hostil em relação à sua transição de gênero, bem diferente daquele ambiente descontraído e divertido vivenciado enquanto homem *gay*. A segurança sentida e até uma certa validação de sua identidade como homem *gay* dá lugar a recusa de seus colegas em aceitá-la. Ela descreve um ambiente onde, apesar das homenagens superficiais e da aparência de apoio, a realidade é de discriminação e abuso psicológico. Cecília relata ter enfrentado ameaças e violência psicológica tanto em sua unidade anterior quanto na atual. Esses episódios incluem tentativas de removê-la de seu cargo, difamação de sua imagem e até recusa de colegas em trabalhar com ela, evidenciado a marginalização através do isolamento, exclusão e o

¹³ Essa informação foi consultada no site da organização e Cecília aparece em uma entrevista especial concedida para a data comemorativa. Na entrevista ela afirma: “é ato de amparo institucional em reconhecimento das mulheres transexuais, minha gratidão” (Cecília, fonte ocultada por proteção a entrevistada).

¹⁴ Referência ao primeiro local de trabalho de Cecília. Após diversos conflitos ela é transferida, com o auxílio da unidade de apoio ao servidor, para outra unidade em uma cidade próxima. Diferente da transferência de Mar, motivada também por questões profissionais e tendo ele escolhido isso, Cecília é transferida unicamente por causa do preconceito vivenciado na organização.

preconceito (Kaffer *et. al.*, 2016; Benevides, 2022). A negação do uso do nome Cecília para assinatura, com acusação de falsidade ideológica, também demonstra como a burocracia acaba por ser utilizada como uma ferramenta de opressão e invalidação da identidade trans. Mesmo sendo uma norma institucional, a inflexibilidade dessa norma no caso de pessoas trans, é mais uma forma de mantê-las excluídas do sistema, demonstrando como normativas e regimentos são criados tendo como base a cis heterossexualidade (Baggenstoss, 2021).

É relevante que esses abusos tenham persistido mesmo após sua remoção para uma nova unidade, sugerindo que o problema não é específico de um local e dos colegas daquele local, mas sim uma questão institucional mais ampla, fazendo parte da cultura organizacional. Esta desempenha um papel importante na formação da identidade dos indivíduos dentro das organizações. É por meio dessas interações que a concepção de identidade começa a se desenvolver, sendo moldada e influenciada pelas relações estabelecidas com colegas, superiores e demais membros da organização (Fernandes & Zanelli, 2006; Gaulejac, 2007; Brown, 2014).

Desta forma, Cecília expressa frustração e descrença em relação à possibilidade de encontrar um ambiente de trabalho seguro e acolhedor dentro da organização. Além disso, Cecília tem a percepção que seus colegas de trabalho e superiores acreditem que sua transição de gênero seja uma tentativa de ascensão institucional, em vez de uma busca legítima por autenticidade e realização pessoal. Segundo ela, essa percepção distorcida de suas intenções contribui para a hostilidade e discriminação que ela enfrenta. Tendo em vista a desvalorização e marginalização de pessoas trans, bem como a ausência delas em hierarquias de poder, a crença dos colegas parece desconexa da realidade.

A partir da história de Mar e Cecília, torna-se evidente a complexidade das experiências vivenciadas por pessoas trans no ambiente de trabalho, ao passo que se torna quase que visível uma escala de aceitabilidade da sigla LGBTQIAPN+, em que lésbicas, gays e bissexuais tem certo grau de aceitabilidade, enquanto trans são excluídos inclusive por pessoas próximas no trabalho. Ambos os relatos destacam não apenas os desafios individuais enfrentados por Mar e Cecília em sua jornada, mas também as dinâmicas sociais e organizacionais que perpetuam a marginalização e a discriminação. Se de um lado o ambiente organizacional tolera certos desvios a heterocisnormatividade, por outro, reage quase que de forma institucional na busca de combater outros. Isso remete a um trecho de Gaulejac (2007, p. 201) que diz:

Os dramas pessoais, as consequências subjetivas devem apagar-se diante das necessidades econômicas. Encontramos aqui uma contradição maior do gerenciamento. De um lado um discurso que valoriza os recursos humanos, celebra a consideração pelas pessoas e insiste sobre as implicações subjetivas dos trabalhadores para o bom funcionamento da empresa. Do outro, uma incapacidade de levar em conta essa subjetividade quando ela se exprime fora das figuras impostas pela empresa.

Mar descreve como sua identidade como uma mulher lésbica foi, em certa medida, aceita por seus colegas de trabalho, embora tenha enfrentado desafios pessoais ao longo desse processo. No entanto, ao se assumir como uma pessoa transmasculina, Mar enfrentou uma reação muito mais adversa, inclusive de pessoas próximas, revelando a profundidade do preconceito e da falta de compreensão em relação à diversidade de identidades de gênero. Essa mudança na dinâmica de relacionamento se repete na história de Cecília, onde o isolamento parece ser maior ainda, descrevendo um abuso sistemáticos em seu ambiente de trabalho. Ocorre que se a realidade posta é a do trabalho imaterial e esse exige conexão, zelo e proatividade (Pelbart, 2000), que tipo de conexão com o trabalho é possível se esse é fonte de sofrimento? A próxima seção busca responder essa questão.

4.3 FOCO EXCESSIVO NA IDENTIDADE TRANS

Quem são estes profissionais? Ao realizar o processo de escuta de Cecília e Mar, ao pesquisar por eles em redes sociais e nos sites institucionais das organizações em que trabalham, essa foi uma pergunta que ecoou em minha mente. Tendo em vista a centralidade do trabalho em nossas vidas, é comum que nossa identidade profissional seja definidora de nossa identidade social. Em especial em profissões de prestígios, muitas das quais também chamadas de profissões imperais, conforme Coelho (1999), se tornam referência na identificação de uma pessoa. É comum que o nome de pessoas seja precedido pela profissão, como “o médico João”; “a advogada Maria”. Ocorre que no caso de Cecília e Mar, a identidade trans se sobressai a identidade profissional. Os relatos de Cecília e Mar revelam um contexto complexo no qual a identidade trans possui um foco excessivo por parte das pessoas e organização, deixando de lado a identidade profissional. Em uma sociedade em que a profissão frequentemente define a pessoa, a realidade de indivíduos trans revela uma dinâmica distinta. Enquanto muitos são reconhecidos por suas ocupações, Cecília e Mar enfrentam uma situação na qual sua identidade de gênero se destaca sobre suas realizações profissionais.

Eu me considero uma pessoa sobrevivente, aí a pessoa diz assim, muita gente sofreu muito mais que tu, isso é desmoralização, sabe, esse tipo, não tem noção, é assim ó, é absurdo, é absurdo, é absurdo, então assim, por isso que eu digo, eu não sofro, não sofri homofobia, o que eu sofri foi esse termo, transfobia, que eu não concordo que é fobia, não é fobia, é ódio, a pessoa vê ele e ela quer assim ó, ela quer ter no que lá, entendeu, ela quer assim ó, eu não sei porque, eu não sei, eu não sou profissional da saúde mental, eu não estou, eu não sou direito, eu sei que é errado isso, mas assim, eu não sei o que leva, o que desencadeia na pessoa, o que desencadeia, por que elas agem assim, eu não sei, tá, eu realmente, eu não sei, só que eu, sei de uma coisa, eu não admito mais que faça isso comigo, e assim, é absurdo, como eu aprendo a lidar com uma situação, aí a situação se agrava, porque vê que não me atinge mais, então parte para uma nova agressão, parte para uma outra agressão, é bem complicado, é bem complicado, assim, eu não sei, eu imagino que esteja uma coisa, porque eu não consigo dissociar, entende, antes da minha transição não passava por isso, então não tenho como dizer, a pessoa é a mesma, em termos profissionais. Claro que agora eu estou um pouco mais machucada, né, machucada, mas também cicatrizada, todas as coisas em que eu consigo abordar são coisas que eu cicatrizei ou estou em processos de cicatrização (...). Eu não sei até que ponto isso não é falta funcional, eu não sei até que ponto isso não é, porque assim, pensa, junto a dano de assédio (...) com transfobia (...). Pra ter noção, teve um colega que me pediu pra não acender incenso no serviço, e aí é um colega que, ele trabalha ouvindo o JBL, e eu falei, tudo bem, não acendo meu incenso, mas tu não vai ligar tua JBL? O colega se negou (...). Enfim, tem coisas que eu ainda não tô pronta pra... Mas é tanta coisa, é tipo, é absurdo (...). Eu tenho registrado tudo isso, porque não era assim, era, realmente, eu acreditava que passando as informações, alguém poderia se levantar pra me defender dentro da instituição, e não aconteceu (...). Esse colega ficou em choque, porque eu falei não, se eu não posso ascender o incenso (...). Esse colega, pra ter noção, ele se avançou em mim lá e disse que não era mais pra trabalhar, pra gente trabalhar e tal, e aí eu tive que mudar a minha escala pra ter noção, esse colega, ele disse num relato dele, que eu chamei de burro, e assim, citei coisa que eu não falei (Cecília).

Cecília relata experiências de discriminação e falta de reconhecimento no ambiente de trabalho, onde sua identidade trans é o foco das interações, em detrimento de suas habilidades e contribuições profissionais. O confronto com atitudes transfóbicas evidencia uma realidade na qual a transição de gênero afeta não apenas a percepção dos outros, mas também a própria interação com o ambiente de trabalho.

Hoje eu sou uma pessoa que além de fazer o trabalho (...), eu sou do comitê de diversidade (...). Eu (também) sou palestrante num trabalho que foi premiado recentemente internacionalmente, a (organização) faz um trabalho de onboarding, todas as pessoas que entram na companhia, novas, elas ficam uma semana em imersão (na organização). (...) Esse ano já recebi mais de mil pessoas e eu tenho uma mesa fixa nesse trabalho (...). O legal da mesa, também para ver como mudou muita coisa, é que sempre a mesa é minha e sempre eu tenho um convidado, e eu estou usando pronome masculino porque é o perfil, a gente escolhe uma pessoa da alta administração da empresa que seja branco, cisgênero (...) para justamente tentar dar esse contraponto de como a vida dele foi fácil para ele chegar onde ele chegou, e como eu até hoje não tenho nenhuma função gratificada dentro da companhia, tendo inclusive o tempo de empresa, a mesma idade, aquela coisa toda para mostrar esse contraste e o que me surpreende nesse ponto, porque eu estou falando tanto nisso, é que os caras estão topando participar e esses caras me

colocam como protagonista do rolê, até quando vai durar isso eu não sei, mas eu acho que é super positivo. Vou ser nomeado como o primeiro coordenador do primeiro grupo corporativo de afinidade LGBTQIA+, da (organização), isso para mim é gigante. A (organização) nunca teve um grupo de afinidade a gente sabe (...), as outras empresas têm grupos de afinidade e eu fui escolhido pela companhia para ser o primeiro coordenador, para ser coordenador desse grupo, então é um desafio grande, mantendo toda a minha vida (de trabalho), mantendo essas palestras, mantendo essas mesas, mas eu topei essa empreitada agora (Mar).

Mar destaca uma mudança positiva ao ser nomeado como o primeiro coordenador do grupo corporativo de afinidade LGBTQIA+ em sua organização. Esse reconhecimento, embora importante, também reflete uma tendência na qual a identidade trans é centralizada em detrimento da avaliação puramente profissional. Mesmo ao participar de eventos ou liderar iniciativas, a identidade de gênero de Mar muitas vezes se sobrepõe ao seu mérito profissional.

Esses relatos ilustram como a identidade trans muitas vezes se torna o ponto focal das interações e oportunidades profissionais, moldando as experiências e desafios enfrentados por indivíduos como Cecília e Mar. Em vez de serem reconhecidos primeiramente por suas realizações e competências no ambiente de trabalho, suas identidades de gênero são colocadas em destaque, enfatizando a necessidade contínua de promover uma cultura de inclusão e respeito no mundo profissional. Se por um lado Mar nunca teve uma função gratificada, benefício concedido quando se ocupa posições de destaque na organização em termos profissionais, ele é convidado a coordenar o grupo de afinidade. Já Cecília, como citado neste trabalho, aparece em um material especial sobre o mês da mulher no site da organização, mas tem suas habilidades profissionais totalmente invalidadas.

Conforme afirmado por Tittoni e Nardi (2006), a subjetividade no trabalho está conectada a forma como os indivíduos constroem sua realidade e atribuem significado. No caso de Mar, observa-se uma valorização de sua identidade trans, baseada no reconhecimento e em sua eleição como representante dessa diversidade. Ele é colocado em um palco¹⁵ para contar sua história aos novos colaboradores da organização. Desta forma o trabalho assume um papel de validador de sua identidade. Se para Nardi (2006) as sociedades modernas são sociedades fundadas no trabalho, Mar

¹⁵ Ao verificar as redes sociais de Mar, tanto Instagram, quanto LinkedIn, é possível conferir fotos dos eventos na qual ele participada na organização. Inclusive, o Instagram de Mar tem diversas postagens no ambiente de trabalho, sempre uniformizado e com *hashtags* (#) referenciando a organização. No uniforme, antes do nome dele, há a bandeira LGBTQIAPN+, elemento simbólico e significado sobre o espaço que ocupa na empresa.

consegue, hoje, estar inserido na sociedade através do trabalho e da posição que ocupa, longe de uma realidade de marginalização comum às pessoas trans. Na relação concomitante entre agentes e sujeitos citado por Ramminger e Nardi (2008) evocado pelo conceito de subjetividade, Mar consegue ser agente na organização na qual atua.

A produção da subjetividade é um processo que envolve uma série de influências e experiências ao longo da vida de um indivíduo. No caso de Mar e Cecília, suas trajetórias demonstram como as escolhas institucionais desempenham um papel significativo na formação de suas identidades e na busca por autenticidade. Ao decidirem ingressar no serviço público, tanto Mar quanto Cecília buscavam mais do que simplesmente um emprego. Essa escolha pode ser entendida como uma tentativa de encontrar um ambiente que lhes oferecesse segurança e estabilidade para viverem a expressão de gênero desejada. A estabilidade financeira e a garantia de direitos proporcionada pelo serviço público podem ter sido fatores decisivos nessa escolha, permitindo-lhes iniciar um processo de transição de gênero com certa segurança, pelo menos legal. Se para Mar, como dito, isso se tornou realidade, o mesmo não pode ser dito de Cecília. No caso dela, a identidade profissional não é sobreposta por uma identidade trans valorizada, e sim marginalizada. Mesmo que se observe através de uma lente utilitarista, como citado por Gaulejac (2007) na qual a subjetividade é mobilizada para ser colocada em sinergia com as necessidades da empresa, Cecília parece ter sido apenas descartada, tanto como pessoa, quanto como profissional. A organização, antes meio de afirmação de uma identidade masculina pretendida por Cecília, se torna, nas palavras dela, “literalmente, uma prisão”. Para ela, o trabalho deixa de fazer sentido em termos de trabalho, porque passa a ser atravessado em todos os momentos, inclusive quando vai assinar um documento, por questões que envolvem a sua transição. Ao passo que Nardi (2006) afirma a centralidade do trabalho para a vida do indivíduo, sendo “central do ponto de vista da estrutura social e da construção material e psíquica dos sujeitos” (Nardi, 2006, p. 34), Cecília se vê em sofrimento, não por ser trans ou finalmente optar por vivenciar sua feminilidade, mas sim por ver ruir o seu eu profissional.

Eu já tenho um pouco mais de feminilidade, por exemplo. Já tem tempo que ninguém me chama, me trata no masculino. Isso pra mim é tão importante, sabe? Isso é tão importante. Porque assim, imagina, no início da minha transição, eu, fazia cada make, fazia cada maquiagem, porque assim, ó, eu tentava esconder tudo que eu tinha de masculino no meu rosto. E aí eu chegava,

eu me lembro de uma vez que eu cheguei numa (farmácia), e aí a guria (...) assim, meu bem, como que quer que te chame? Ela olhou o meu RG lá, o meu documento, e daí ela, porque eu não consigo te chamar por esse nome. E ela, sabe, e assim, e ela era uma mulher negra, sabe? E aí eu senti assim, pela primeira, não, mas eu senti assim, um ato de empatia tão grande (...). Então assim, isso foi no início da minha transição, eu, eu recordo muito dessa moça, porque ela foi extremamente gentil comigo, tipo assim, vem cá. Eu sei, ela olhou assim, não, eu sei que teu nome não é mais esse. E daí eu olhei pra ela, é Cecília, moça, é Cecília. E daí ela, não, então tá, é o mínimo que eu posso fazer. Aí eu achei aquilo duma, assim, duma nobreza (...). Quando eu serviço, assim, eu ainda tô processando tudo (...). Porque tá tendo assim, as coisas se inverteram e foi muito rápido. Aí eu tive que mudar de equipe, aí eu tive que ir me mudar de estabelecimento, e aí eu, enfim, foi bem complicado. Até que o momento que se tornou tão tóxico que eu joguei a toalha, eu falei, eu não aguento mais trabalhar aqui, eu não tenho mais como trabalhar aqui. E daí foi engraçado. Quando eu joguei a toalha, sabe o que que meus colegas fizeram? Eles tentaram me reinserir. Eu sei que era assim, ó, quando eles viram que eu tava assim, ó, jogando a toalha mesmo, eu não aguentava mais aqui, eu não aguentava mais. Era muita humilhação, era muito tudo. Quando eu joguei a toalha mesmo, eu falei, eu vou embora daqui. E eu não tinha comentado, tá? Eu tinha só aqui, mental. Minha remoção lá da (estabelecimento X), eu não comentei com ninguém. Eu só cheguei pro diretor e falei, quem me ajuda a ir embora daqui. “Calma Cecília”, ele ficou horrorizado com as coisas, porque as informações não chegavam nele. E eu falei, por favor, eu preciso ir embora daqui, eu tô mal, eu tô me sentindo em perigo, eu tô me sentindo ameaçada. Assim, ó, eu preciso ir embora daqui, eu quero ir embora daqui. Ele falou, “tira férias, dá uma respira”. E eu na minha cabeça, assim, tudo bem, eu vou tirar férias e tá... Pra mim já tava decidido (...). Quando eu joguei a toalha, tipo, tá, tchau (...). E aí sabe o que aconteceu? Os meus colegas tentaram me reiniciar. As gurias não, porque daí as gurias já tinham ficado dividido. Ali das que eram, as que eram anti e as que eram pro Cecília. Já tinha dividido ali o grupinho (...). Um supervisor que falou, ó, eu vou tentar, vem cá. Eu quero te reiniciar, eu quero... Teve um supervisor que fez isso (...). Eu era, digamos, o braço direito da supervisão (...). Foi daí quando eu falei, não. Pra mim tá diferente. E aí eu parei de discutir também... Às vezes a gente precisa daquela uma pessoa. Só que aquele supervisor lá da (estabelecimento X), ele se levantou pra me defender, mas já era tarde porque ele se levantou pra me defender depois que eu já tinha sido punida, inclusive por ele. Inclusive por ele. Porque ele já tinha me falado cada coisa, ele disse que eu não tinha moral pra... Enfim. Sabe, coisas assim, de muito baixo calão. Ele já tinha me agredido tanto, tanto, tanto, tanto. Mas ele pelo menos foi homem. E aí eu falava as coisas, tá, mas aconteceu isso e aquilo. Aí ele não se lembrava de nada. Aí que raiva... (...). Eu já não queria mais, já tava assim, sabe? Eu tentava, eu tentava ser, mas já não era mais. Já não era mais. Eu tava muito machucada, já. Era uma relação de serviço assim, muito desgastada. Muito desgastada (Cecília).

O método de História de Vida permite ao participante que conte sua história através de um discurso que corre livremente. Assim, é interessante observar como Cecília traz uma experiência positiva no âmbito social de reconhecimento de sua feminilidade seguida das experiências negativas vivenciadas no âmbito do trabalho. Ao relembra a pergunta que abre essa seção, “quem são esses profissionais?” e a pergunta anterior, “que tipo de conexão com o trabalho é possível se esse é fonte de sofrimento?” responde-se, a partir do relato de Cecília, que nada de profissional existe, e que a conexão quebrada não pode ser refeita. Cecília ao buscar uma afirmação de

uma identidade masculina acaba em uma organização cuja identidade masculina é hipervalorizada. Desta forma a identidade trans feminina parece ser uma identidade a ser combatida frente ao ideal de masculinidade presente na organização (Connell, 1995; Chies, 2010).

No caso de Mar, a organização também se caracteriza pela valorização de um ideal de masculinidade que presa o conhecimento técnico-racional acima das demais formas do saber. Mar, ao assumir uma identidade masculina, assume uma identidade de certa forma valorizada pela organização. Cecília cita uma frase que pode ser aplicada a Mar: “se tornar homem nessa sociedade é quase uma promoção social”. Enquanto Mar conta ter denunciado alguns colegas pelo preconceito vivenciado em alguns momentos e ter tido retorno dessas denúncias com punição dos envolvidos, Cecília relata que o supervisor não sabia o que ela vinha passando, salientando que “as informações não chegavam nele”.

Ambas as organizações e as pessoas inseridas nelas olham Mar e Cecília muito mais como pessoas trans do que como profissionais, mas apenas uma das organizações parece estar lidando de forma mais positiva com isso. A tabela a seguir encerra a análise retomando a trajetória profissional de Cecília e Mar a partir da percepção do preconceito.

	<i>Ingresso na organização</i>	<i>Início da transição</i>	<i>Atualmente</i>
Cecília	Como homem cisgênero e <i>gay</i> , caracteriza o ambiente como divertido, fazendo parte de piadas e brincadeiras que não percebe como preconceituosas ou discriminatórias.	Passa a ser excluído pelos colegas de trabalho, incluindo negativas de colegas para trabalhar na mesma equipe. Acaba tendo que mudar de unidade.	Mesmo mudando de unidade, continua a sofrer retaliações no trabalho e citar discriminação e impossibilidade de assinar como Cecília. Não detalhe tudo que vem passando, pois afirma ainda estar assimilando.
Mar	Como mulher cisgênera lésbica, sofre preconceito, em especial de homens.	Pessoas próximas se afastam e perde oportunidades de trabalho, mas aceita uma proposta para trabalhar em outra unidade, aonde chega “sem passado”, sendo apenas Mar.	Se torna referência em termos de diversidade dentro da organização, sendo convidado para palestras de <i>onboarding</i> e para coordenar o grupo de afinidade da empresa.

Tabela 3 - Resumo das vivências nas organizações (o autor, 2024).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise das histórias de vida de Mar e Cecília revela aspectos das experiências vivenciadas por pessoas trans ao lidar com a cisnormatividade, a busca por aceitação no ambiente de trabalho e a percepção da identidade trans como fator definidor. A tentativa de conformidade com a lógica cisnormativa, evidenciada nas narrativas de ambos, reflete a pressão social e as normas de gênero presentes na sociedade, bem como dificultam ou de certa forma tardam as possibilidades de se compreender como alguém não pertencente a essa matriz impositiva. A cisnormatividade impõe uma norma preexistente que considera a condição cisgênero como padrão, forçando as identidades não conformes a serem explicitadas. Esse padrão social exerce uma pressão sobre as pessoas trans, levando-as a tentar se conformar com certas expectativas de gênero, mesmo que isso resulte em um conflito interno e em um sentimento de não pertencimento (o não-lugar). Mar e Cecília buscaram se enquadrar nesse padrão em diferentes momentos de suas vidas, revelando as negociações identitárias em busca de aceitação e pertencimento.

A marginalização no ambiente de trabalho também é um tema que emerge nas histórias de vida de Mar e Cecília. Compreendo aqui o lugar de privilégio em que se encontram, por estarem empregados em organizações públicas. Lugar de privilégio que teve seu custo, afinal, ao passarem pelo processo de transição tardiamente, foram capazes de vivenciar os anos escolares, realidade essa, como aponta o ciclo de exclusão de pessoas trans, rara. Enquanto a primeira identidade de gênero de ambos, como lésbica e gay, foi em certa medida aceita, quebrando esse ciclo, a transição para uma identidade trans revelou uma reação adversa e até mesmo hostil por parte de colegas e da sociedade em geral. Isso evidencia as dinâmicas sociais e organizacionais que perpetuam a marginalização e a discriminação enfrentadas, mesmo em ambientes que aparentemente toleram certos desvios da heterocisnormatividade. Sugere que em termos de diversidade LGBTQIAPN+, exista uma escala de valorização das identidades e sexualidades, influenciando diretamente a aceitabilidade. Compreender melhor as raízes que levam a essa escala de aceitabilidade (as origens do fenômeno) é uma sugestão pertinente para estudos futuros.

O foco excessivo na identidade trans é outro aspecto relevante nas histórias de Mar e Cecília. Em uma sociedade em que a profissão muitas vezes define a pessoa, a identidade de gênero de ambos se sobressai sobre suas realizações profissionais.

Cecília, em particular, descreve um contexto em que sua identidade trans foi marginalizada e sua identidade profissional desvalorizada, tornando o trabalho uma fonte de sofrimento e conflito. Já Mar, em contraste, parece ganhar um destaque maior na organização. Em ambos os casos parece haver, no ambiente de trabalho, uma compreensão unidimensional do indivíduo, como se sua existência permitisse apenas uma única identidade, um único modo de ser e existir. Como se ser trans excluísse todas as demais dimensões de Cecília e Mar. Indicando como o preconceito age, na qual um marcador social é capaz de “esmagar” todos os demais.

O uso do método da História de Vida permitiu, justamente, ter dimensão da complexidade das experiências vivenciadas por Mar e Cecília, desde suas primeiras percepções de identidade de gênero até os desafios enfrentados no ambiente profissional. Ela destaca as dinâmicas organizacionais e sociais que os afetaram, demonstrando, como o próprio método indica, que as histórias sempre estão inseridas em um contexto sócio-histórico que não apenas se caracteriza como um pano de fundo, como também influencia e dita o ritmo dessa história. As realidades de Cecília e Mar poderiam ter sido muito diferentes se os contextos familiares, sociais e até mesmo organizacionais fossem outros. Desta forma, a análise aprofundada das histórias de vida de Mar e Cecília revela não apenas os desafios individuais enfrentados por pessoas trans, mas também as estruturas sociais e organizacionais que perpetuam a marginalização e a discriminação, desde a socialização enquanto crianças através das brincadeiras, até as possibilidades e impossibilidade de carreira. Fato é que todas as pessoas são permeadas pelas normas de gênero e as nossas identidades estão em constante negociação com essas normas, vezes se conformando, vezes as transgredindo. O método de HV permitiu acompanhar esses processos em um longo espectro de tempo.

No atendimento ao objetivo (a) que buscou compreender os processos de subjetivação relacionados ao gênero e os efeitos do contexto nesta construção, apresentou-se a seção 4.1 e 4.2. Cecília e Mar, ao olharem para o passado, apresentam um novo entendimento de sua infância e conseguem, até certo ponto, compreender o significado de algumas experiências. Enquanto Mar via um contexto de poucas perspectivas para pessoas trans devido ao HIV e ao discurso pejorativo na mídia, Cecília não concebia a possibilidade de transição, mas sentia sua identidade de gênero não conforme aos padrões impostos pelas instituições família e escola. Cecília, em sua fala, evidencia os diversos tensionamentos enfrentados ao tentar se adequar e como esses

processos foram fonte de sofrimento. Mar relata como se assumir trans resultou em experiências negativas com pessoas próximas.

Ao analisar o objetivo (b), que trata dos impactos da discriminação, estigmatização e violência na trajetória profissional, percebe-se que a discriminação pode se manifestar de várias formas: desde assédio moral, perda de posições e estagnação na carreira, até a invalidação ou “desconhecimento” por parte de superiores, além de obstáculos burocráticos para o reconhecimento do nome. No caso de Cecília e Mar, é impossível discutir suas trajetórias profissionais sem abordar as questões de gênero, dado o impacto significativo em suas carreiras. A identidade profissional é frequentemente ofuscada, com o foco recaindo apenas sobre a identidade trans. Assim, os aspectos diretamente ligados ao trabalho e à função profissional em si acabam ficando em segundo plano — tanto nos aspectos negativos da relação de trabalho, como no caso de Cecília, quanto nos aspectos positivos, como no caso de Mar.

Por fim, o objetivo (c), caracterizado pela exploração das interseções entre identidade de gênero, sexualidade e ambiente de trabalho, tanto é em parte respondido pelo objetivo anterior, quanto traz a dimensão dos imbricamentos da identidade, sexualidade e trabalho. De forma bastante pragmática e racional, a identidade de gênero e a sexualidade não deveriam ser fatores relevantes para o trabalho, tendo em vista que a atividade laboral em si, o ato de realizar determinado serviço, não deveria passar pelas dimensões de gênero e sexualidade. Todavia, o trabalho envolve interação social, e no âmbito social as pessoas se comparam umas com as outras, e ao fazerem essa comparação, não apenas registram as diferenças, mas também atribuem um valor. Em uma sociedade ocidental baseada na cisheteronormatividade, aquelas pessoas que mais se adequam a normal possuem maior valor, enquanto aquelas que mais se distanciam, são relegadas a um “não lugar”. Através dos relatos de Cecília e Mar, parece haver uma escala de valorização que aceita a sexualidade, mas não a identidade de gênero. Pode se compreender desta forma que em uma divisão entre sexualidade e gênero, o preconceito vem do desvio de gênero. Isso se mostra válido ao pensar que não é atração sexual que leva a violência, e sim a performance que se afasta de um padrão de masculinidade ou feminilidade aceito pela norma. Isso não descaracteriza a sexualidade como fator discriminante, pois o próprio ato sexual torna, na leitura de parte significativa da sociedade, uma pessoa “menos homem” ou “menos mulher”, mas demonstra um certo grau de aceitabilidade de pessoas gays e lésbicas ainda rareamento visto para pessoas trans.

Retomo então a questão de pesquisa: como os processos de subjetivação relacionados ao gênero, somados às experiências de discriminação, estigmatização e violência, influenciam a trajetória profissional e a vivência de pessoas trans no ambiente de trabalho? Para responder, a partir do atendimento dos objetivos e da pesquisa realizada, proponho a seguinte figura:

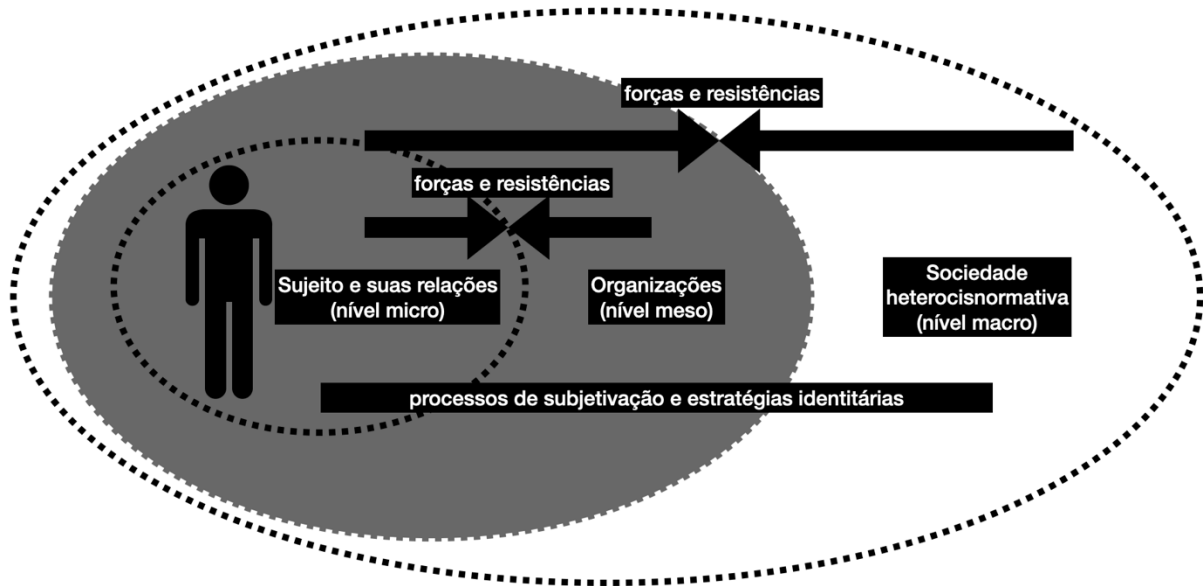


Figura 1- Representação de interação

O sujeito encontra-se intrinsecamente entrelaçado com suas identificações, as quais, por sua vez, interagem de maneira intrincada com o contexto social, frequentemente moldado pela heterocisnormatividade. Em diferentes estágios da vida e em variados contextos, o sujeito pode adotar uma postura mais ou menos submissa às normas dominantes, porém, é inevitavelmente influenciado por elas. Não existe experiência na sociedade contemporânea que não seja permeada pelo gênero. Daí decorrem as constantes negociações entre as identidades individuais e as imposições normativas, um fenômeno que se aplica a todas as pessoas, independentemente de sua identidade de gênero. As organizações, por sua vez, estão inseridas nessa mesma matriz e exercem um papel fundamental na reafirmação ou na contestação das identidades dos sujeitos. Elas podem tanto validar a identidade de um indivíduo, como no caso de Mar, quanto perpetuar a heterocisnormatividade, como se observa no contexto de Cecília, em que a cultura organizacional marcada por um ideal de masculinidade entra em conflito direto com sua identidade. Entretanto, é importante ressaltar que essas fronteiras não são estáticas. Assim como as identidades individuais estão

em constante evolução e negociação, através de processos de subjetivação, a própria heterocisnormatividade é suscetível a mudanças ao longo do tempo. Ela não é um construto rígido, assim como a identidade do sujeito, e está sujeita a influências sociais, culturais e políticas em constante fluxo.

Como conclusão, a análise das histórias de vida de Mar e Cecília oferece uma reflexão sobre os desafios enfrentados por pessoas trans em um contexto permeado pela heterocisnormatividade. Suas narrativas destacam a constante negociação entre suas identidades de gênero e as expectativas sociais impostas, tanto no ambiente familiar, escolar, quanto no profissional. Além disso, evidenciam a intersecção entre identidade de gênero e ambiente de trabalho, revelando como a marginalização e a discriminação podem impactar as trajetórias profissionais e pessoais. A representação proposta na Figura 1 ilustra justamente a dinâmica dessas interações e negociações, ressaltando que as organizações desempenham um papel significativo na validação ou na perpetuação das normas, influenciando diretamente a experiência e a aceitação das pessoas trans.

Este estudo não pretende ser capaz de generalizações, mas ele encontra eco em outros estudos já realizados e busca clarificar essas dinâmicas que podem e devem ser aprofundadas em estudos futuros. Destaco, por fim, minha contribuição neste campo de pesquisa ao usar a História de Vida como um método de pesquisa que permite que sujeitos, como Cecília e Mar, com tantas vivências, possam discorrer livremente sobre suas próprias histórias, possibilitando uma pesquisa que surja *a posteriori*. Esse processo de pesquisa exige que estejamos sempre abertos ao campo, que consigamos e estejamos preparados para as adversidades deste campo tal como é a vida.

REFERÊNCIAS

- Alcadipani, R., & Cepellos, V. M. (2017). Pesquisas Sensíveis em Administração e Organizações: Práticas e Desafios. *Administração: Ensino E Pesquisa*, 18(2), 417. <https://doi.org/10.13058/raep.2017.v18n2.680>
- Almeida, C. B. de, & Vasconcellos, V. A. (2018). Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? *Revista Direito GV*, 14(2), 303-333. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6172201814>
- Arán, M., & Murta, D. (2009). Do diagnóstico de transtorno de identidade de gênero às redescrições da experiência da transexualidade: uma reflexão sobre gênero, tecnologia e saúde. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 19(1), 15-41. <http://dx.doi.org/10.1590/s0103-73312009000100003>
- Baggenstoss, G. A. (2021). A subjetividade jurídica e o pacto heterocisnormativo. *Revista Eletrônica Direito e Sociedade - Redes*, 9(2), 105. <http://dx.doi.org/10.18316/redes.v9i2.6867>
- Benevide, B. G. (2011). Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. *Revista Estudos Feministas*, 19(2), 549-559. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2011000200016>
- _____. (2022). Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021. Brasília: Distrito Drag, ANTRA.
- _____. (2023). Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022. Brasília, DF: Distrito Drag; ANTRA.
- Benevide, B. G., & Nogueira, S. N. B. (2021). Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE.
- Bento, B. (2021). *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual* (3ª ed.). Salvador: Editora Devires.
- Bento, B., & Pelucio, L. (2012). Despatologização do gênero: a politização das identidades abjetas. *Revista Estudos Feministas*, 20(2), 569-581. <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-026x2012000200017>
- Bosi, E. (2003). *O tempo vivo da memória: ensaios de psicologia social*. São Paulo: Ateliê Editorial.
- Braga-de-Oliveira, M., & Eccel, C. S. (2022). Políticas de Gestão da Diversidade: Uma Análise a partir das Percepções de Pessoas LGBTQIA+. In *Anais Eletrônicos do*

- 11º Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD. Maringá: Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.
- Brown, A. D. (2015). Identities and Identity Work in Organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12035>
- Butler, J. (2020). Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Cândido, L. B. (2016). Medo e preconceito: experiências de transexuais no contexto organizacional. In *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.
- Carrieri, A., Paula, A. P. P. de, & Davel, E. (2008). Identidade nas Organizações: múltipla? fluida? autônoma? *Organizações & Sociedade*, 15(45).
- Carvalho, T. (Diretor). (2016). A Gis. Divisão.
- Carvalho, M. (2018). “Travesti”, “mulher transexual”, “homem trans” e “não binário”: interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas. *Cadernos Pagu*, 0(52), 1-35. <http://dx.doi.org/10.1590/1809444920100520011>
- Chies, P. V. (2010). Identidade de gênero e identidade profissional no campo de trabalho. *Estudos Feministas*, 18(2), 507-528.
- Connell, R. W. (1995). Políticas da Masculinidade. In *Educação*
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2013). Masculinidade Hegemônica: repensando o conceito. *Estudos Feministas*, 21(1).
- Day, N. E., & Schoenrade, P. (1997). Staying in the closet versus coming out: Relationships between communication about sexual orientation and work attitudes. *Personnel Psychology*, 50(1), 147–163. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00904.x>
- Duque, T. (2020). A epistemologia da passabilidade: Dez notas analíticas sobre experiências de (in)visibilidade trans. *Política e Gestão Educacional*, 25(3), 32–50.
- Eccel, C. S., & Grisci, C. L. I. (2011). Trabalho e gênero: A produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. *Cadernos Ebape.Br*, 9(1), 57–78. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512011000100005>
- Faria, A. A. C., & Barros, V. de A. (2011). Tráfico de drogas: Uma opção entre escolhas escassas. *Psicologia & Sociedade*, 23(3), 536–544. <https://doi.org/10.1590/s0102-71822011000300011>
- Faria, J.H. (2022) *Introdução à Epistemologia: Dimensões do ato epistemológico*. Jundiaí, SP: Ed. Paco Editorial.

- Fernandes, K. R., & Zanelli, J. C. (2006). O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. *Revista de Administração Contemporânea*, 10(1), 55–72. <https://doi.org/10.1590/s1415-65552006000100004>
- Foucault, M. (2001). *Os anormais: Curso no College de France (1974-1975)*. Martin Fontes.
- Gaulejac, V. (2005). *História de vida: Psicoanálisis y sociologia clínica*. Universidad Autónoma de Querétaro.
- _____. (2007). *Gestão como doença social: Ideologia, poder gerencialista e fragmentação social* (I. Storiolo, Trad.). Ideias & Letras.
- Gil, A. C. (2021). *Métodos e técnicas de pesquisa social* (7th ed.). Atlas.
- Godoy, A. S. (2018). Reflexão a respeito das contribuições e dos limites da história de vida na pesquisa em Administração. *Administração: Ensino e Pesquisa*, 19(1), 161–175.
- Gomes, C. de M. (2018). Gênero como categoria de análise decolonial. *Civitas - Revista de Ciências Sociais*, 18(1), 65–82. <https://doi.org/10.15448/1984-7289.2018.1.28209>
- Gomes, J. B. B., & Silva, F. D. L. L. (2002). As ações afirmativas e os processos de promoção da igualdade efetiva. In *Seminário Internacional As Minorias e o Direito*.
- Green, J. N. (2022). *Além do carnaval: A homossexualidade masculina no Brasil do século XX* (3rd ed.). Unesp.
- Grisci, C. L. I. (2006). Trabalho imaterial. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Eds.), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 327–329). Editora da UFRGS.
- _____. (2008). Trabalho imaterial, controle rizomático e subjetividade no novo paradigma tecnológico. *RAE Eletrônica*, 7(1). <https://doi.org/10.1590/s1676-56482008000100005>
- Grisci, C. L. I., Deus, E. S. de, Rech, S., Rodrigues, M. F., & Gois, P. H. de. (2015). Beleza física e trabalho imaterial: Do politicamente correto à rentabilização. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(2), 406–422. <https://doi.org/10.1590/1982-370302282013>
- Guattari, F., & Rolnik, S. (2005). *Micropolítica: Cartografia do desejo* (7th ed.). Vozes.
- Hassard, J., Holiday, R., & Willmott, H. (2000). Introduction. In J. Hassard, R. Holiday, & H. Willmott (Eds.), *Body and organization* (pp. 1–14). Sage.

- Houle, G. (2014). A sociologia como ciência da vida: A abordagem biográfica. In J. Poupart et al. (Eds.), *A pesquisa qualitativa: Enfoques epistemológicos e metodológicos* (4th ed., pp. 317–334). Vozes.
- Jesus, J. G. de. (2016). As guerras de pensamento não ocorrerão nas universidades. In L. Colling (Ed.), *Dissidências sexuais e de gênero* (pp. 217–237). EDUFBA.
- Kaffer, K. K. et al. (2016). A transexualidade e o mercado formal de trabalho: Principais dificuldades para a inserção profissional. *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*, 0(0).
- Lazzarato, M., & Negri, A. (2001). *Trabalho imaterial: Formas de vida e produção de subjetividade*. DP&A.
- Lehtonen, J. (2016). Experiences of Non-Heterosexual and Trans Youth on Career Choice and in the Workplace. In *Sexual Orientation And Transgender Issues In Organizations* (pp. 289–306). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-29623-4_17
- Lima, J. A. de, & Fazzi, R. de C. (2018). A subjetividade como reflexividade e pluralidade: Notas sobre a centralidade do sujeito nos processos sociais. *Sociologias*, 20(48), 246–270. <https://doi.org/10.1590/15174522-020004814>
- Lima, S. M. M. de, Hopfer, K. R., & Souza-Lima, J. E. de. (2004). Complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional. *Rae Eletrônica*, 3(2). <http://dx.doi.org/10.1590/s1676-56482004000200011>
- Machado, H. V. (2003). A identidade e o contexto organizacional: perspectivas de análise. *Revista de Administração Contemporânea*, 7, 51–73. <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552003000500004>
- Marinho, S., & Almeida, G. S. de. (2019). Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. *Sociedade e Cultura*, 22(1). <http://dx.doi.org/10.5216/sec.v22i1.57888>
- Miskolci, R. (2009). A Teoria Queer e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. *Sociologias*, 21, 150–182. <http://dx.doi.org/10.1590/s1517-45222009000100008>
- Nardi, H. C. (2006). *Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo*. Porto Alegre: Editora UFRGS.
- Nascimento, L. (2021). *Transfeminismo*. São Paulo: Jandaíra.

- Oliveira, A. da S. de. (2023). O espantoso casamento de Caxias: lesbianidade e trans-masculidade nos anos 1960. In P. Souto Maior & R. Quinalha (Orgs.), *Novas fronteiras das histórias LGBTI+ no Brasil* (pp. 219–237). São Paulo: Editora Elefante.
- Paniza, M. D. R., & Maresco, M. C. (2022). À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 62(3), 1–20. <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-759020220305>
- Pelbart, P. P. (2000). *A Vertigem por um Fio: Políticas de Subjetividade Contemporânea*. São Paulo: FAPESP/Iluminuras.
- Pires, Á. P. (2014). Amostragem e pesquisa qualitativa: ensaio teórico e metodológico. In J. Poupart et al. (Orgs.), *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos* (pp. 154–211). Petrópolis: Editora Vozes.
- Pontes, J. C., & Silva, C. G. (2018). Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. *Revista Periódicus*, 1(8), 396–417. <https://doi.org/10.9771/peri.v1i8.23211>
- Poupart, J. (2014). A entrevista de tipo qualitativo: considerações epistemológicas, teóricas e metodológicas. In J. Poupart et al. (Orgs.), *A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos* (pp. 215–253). Petrópolis: Editora Vozes.
- Ramminger, T., & Nardi, H. C. (2008). Subjetividade e trabalho: algumas contribuições conceituais de Michel Foucault. *Interface - Comunicação, Saúde, Educação*, 12(25), 339–346. <http://dx.doi.org/10.1590/s1414-32832008000200009>
- Rio Grande do Sul. (2021). Decreto nº 56.229, de 7 de dezembro de 2021. Governador do Estado do Rio Grande do Sul.
- Rolnik, S. (1997). Toxicômanos de Identidade: Subjetividade em Tempo de Globalização. In D. Lins (Org.), *Cultura e Subjetividade: saberes nômades*. Campinas: Papirus.
- _____. (2001). Despachos no museu: sabe-se lá o que vai acontecer... *São Paulo em Perspectiva*, 15(3).
- Rocha-de-Oliveira, S., & Piccinini, V. C. (2009). Validade e reflexividade na pesquisa qualitativa. *Cadernos EBAPE.BR*, 7(1), 88–98. <https://doi.org/10.1590/s1679-39512009000100007>

- Salvagni, J. (2020). As caminhoneiras: uma carona nas discussões de gênero, trabalho e identidade. *Cadernos Ebape.Br*, 18(3), 572–582. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395176660>
- Sampaio, L. L. P., & Coelho, M. T. A. D. (2013). A transexualidade na atualidade: discurso científico, político e histórias de vida. In *Anais do III Seminário Internacional Enlaçando Sexualidades*. Salvador: UNEB.
- Sansan, C. (2009). Trabalho e subjetividade: da sociedade industrial à sociedade pós-industrial (Tese de doutorado). Universidade Federal do Paraná, Curitiba.
- Santos, F. P., & Davel, E. P. B. (2021). Métodos biográficos para a pesquisa em administração: princípios, potencialidades, práticas e desafios. *Read. Revista Eletrônica de Administração*, 27(2), 430–461. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.320.103048>
- Seligmann-Silva, M. (2008). Narrar o trauma – a questão dos testemunhos de catástrofes históricas. *Psic. Clin.*, 20(1), 65–82.
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How Relational and Organizational Identification Converge: Processes and Conditions. *Organization Science*, 19(6), 807–823.
- Souza, V. P. (2018). Desconstruindo a cis-heterossexualidade: uma perspectiva decolonial. *Artefactum*, 16(1), 1–13.
- Tittoni, J., & Nardi, H. C. (2006). Subjetividade e trabalho. In A. D. Cattani & L. Holzmann (Eds.), *Dicionário de trabalho e tecnologia* (pp. 277–280). Porto Alegre: Editora da UFRGS.
- Todd, J. D. (2021). Exploring Trans People's Lives in Britain, *Trans Studies, Geography and beyond: A Review of Research Progress*. *Geography Compass*, 15(4). DOI: <https://doi.org/10.1111/gec3.12556>
- Torres, M. A., & Prado, M. A. (2014). Professoras transexuais e travestis no contexto escolar: entre estabelecidos e outsiders. *Educação & Realidade*, 39, 201–220.
- Veiga, A. M., & Guzzo, M. (2016). “Trans-historizar” o espaço público dentro e fora da academia: desafios para a historiografia e para o feminismo?. *Esboços - Revista do Programa de Pós-Graduação em História da Ufsc*, 23(35), 182. <http://dx.doi.org/10.5007/2175-7976.2016v23n35p182>
- Vergueiro, V. (2016). Pensando a cisgeneridade como crítica decolonial. In S. Messeder, M. G. Castro, & L. Moutinho (Orgs.), *Enlaçando sexualidades: uma tessitura interdisciplinar no reino das sexualidades e das relações de gênero* (pp. 249–270). Salvador: EDUFBA. DOI: <https://doi.org/10.7476/9788523218669.0014>

Zanette, J. E., & Felipe, J. (2016). Dos enigmas da infância: transexualidade e tensionamentos dos scripts de gênero (Monografia de Especialização). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.