

História de vida de pessoas trans: trabalho, identidade e subjetividade

MARCOS BRAGA DE OLIVEIRA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

CLAUDIA SIRANGELO ECCEL

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL (UFRGS)

Agradecimento à órgão de fomento:

Não aplicável.

HISTÓRIA DE VIDA DE PESSOAS TRANS: TRABALHO, IDENTIDADE E SUBJETIVIDADE

RESUMO

O trabalho apresenta as histórias de vida de Mar e Cecília, refletindo sobre as experiências de pessoas trans em relação à cisheteronormatividade, busca por aceitação no ambiente de trabalho e percepção da identidade trans como fator definidor. As narrativas destacam a pressão para se conformar às normas de gênero cisgênero e a marginalização enfrentada no ambiente de trabalho, mesmo em organizações que aparentam tolerar a diversidade. A identidade trans frequentemente se sobrepõe às realizações profissionais, impactando a trajetória e o bem-estar de Mar e Cecília. Utilizando o método da História de Vida, o estudo captura a complexidade dessas experiências, evidenciando a interação entre identidade de gênero, sexualidade e ambiente de trabalho. As organizações, imersas na sociedade, influenciam diretamente a experiência das pessoas trans, podendo validar ou perpetuar normas de gênero. Como conclusão, o artigo propõe uma figura esquemática ilustrando a negociação constante entre identidades individuais e normas sociais, ressaltando o papel das organizações na aceitação e inclusão de pessoas trans, e destacando a importância de pesquisas futuras nesse campo.

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

1 INTRODUÇÃO

Uma questão fundamental norteia as investigações: como a conformidade com as normas de gênero, a aceitação no trabalho e a percepção da identidade trans afetam a vida das pessoas trans? Esta indagação complexa e multifacetada não apenas direciona os estudos, mas também ressalta a importância de compreender e abordar as interseções entre identidade de gênero, sexualidade e ambiente de trabalho. Para melhor compreensão dos diferentes níveis da pergunta de pesquisa, optou-se pela utilização do método de História de Vida (HV) permitindo explorar a relação entre a subjetividade dos entrevistados e os contextos históricos, sociais, organizacionais e familiares, valorizando as experiências de grupos historicamente marginalizados (Godoy, 2018; Santos & Davel, 2021).

A experiência de ser trans no Brasil é marcada por desafios complexos que vão além da identidade de gênero, incluindo discriminação, estigmatização e violência, refletindo-se no ambiente social e de trabalho. Benevides e Nogueira (2021) relatam uma alta taxa de desemprego entre mulheres trans, com apenas 4% empregadas formalmente, enquanto a maioria depende da prostituição. A transfobia institucionalizada, dificuldades de acesso à educação e falta de oportunidades no mercado de trabalho formal agravam essa situação (Benevides, 2022). No mercado de trabalho, a discriminação se estende desde a contratação até as oportunidades de promoção e o tratamento diário, refletindo a interseccionalidade das experiências individuais (Torres & Prado, 2014; Nascimento, 2021).

Este artigo centra-se nas histórias de vida de Cecília e Mar, ambas pessoas trans que trabalham no serviço público, demonstram parte dos desafios enfrentados devido à transfobia.

O objetivo central é investigar como as experiências de adequação à norma 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. Propõe-se (a) utilizar o método da História de Vida para capturar a complexidade das experiências vivenciadas por essas pessoas trans, desde as primeiras percepções de identidade de gênero até os desafios enfrentados no ambiente profissional; (b) compreender a construção da identidade de gênero e os efeitos do contexto nesta construção; (c) analisar o impacto da discriminação, estigmatização e violência na jornada profissional e (d) explorar as interseções entre identidade de gênero, sexualidade e ambiente de trabalho.

2 DISCUSSÃO TEÓRICA

Propõe-se uma discussão teórica sobre os principais elementos deste artigo: pessoas trans e trabalho. Inicialmente, aborda-se a relação entre gênero atribuído no nascimento e identidade trans, explorando aspectos sociais relevantes, especialmente no Brasil, sem aprofundar em conceitos médicos ou psicológicos. A seguir, discute-se a conexão entre trabalho, subjetividade e identidade, afirmando que o trabalho molda a identidade e a subjetividade. A exclusão no mercado de trabalho resulta em exclusão social. A identidade e sua expressão no ambiente laboral e social são os elementos que conectam as seções. Esta seção visa proporcionar uma compreensão das relações propostas e os motivos por trás de sua escolha.

2.1 SOBRE PESSOAS TRANS

Nesta seção, discute-se o significado de ser trans na sociedade brasileira, sem abordar visões médicas, psicológicas ou biológicas. O foco é nas relações de trabalho e nas vivências das pessoas trans. A pergunta central é: o que é ser trans no Brasil? Define-se que pessoas trans não se identificam com o gênero atribuído no nascimento. Paniza e Maresco (2021) usam o termo "guarda-chuva" para referir-se genericamente a pessoas trans, englobando transexuais e travestis. O termo "travesti" carrega estigma pejorativo associado ao trabalho sexual e criminalidade. Já "transexuais" são aqueles que passaram por alterações corporais e sociais para alinhar o gênero identificado ao atribuído (Paniza & Maresco, 2021).

Carvalho (2018) diferencia mulher transsexual de travesti e homem trans de não binário, explorando como classe e geração intersectam na formação de identidades políticas. Ele argumenta que a criação de categorias de identidade ocorre em um contexto complexo de poder e conhecimento, influenciado pela burocracia estatal. Carvalho destaca que travestis enfrentam estigmatização moral, enquanto transexuais são categorizadas médico-psiquiatricamente, o que molda suas trajetórias e redes sociais de maneiras distintas.

Arán e Murta (2009) afirmam que a ideia de "transtorno de identidade" pressupõe que o sexo é natural e biológico, enquanto o gênero é culturalmente adquirido. Essa visão dualista limita a compreensão das subjetividades e sexualidades de maneira abrangente. Tanto o sexo quanto o gênero são influenciados por fatores históricos e políticos (Witting, 1983 apud 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.

Bento e Pelúcio (2012) criticam a medicina por definir a cirurgia de redesignação como a única solução para o "verdadeiro transexual", baseando-se em normas de gênero que influenciam diagnósticos de feminilidade e masculinidade. Essas normas confinam expressões de gênero à dicotomia sexual, mostrando falta de neutralidade. Travestis e transexuais transcendem definições tradicionais de gênero, desafiando a visão binária, o que provoca incômodo em uma sociedade heteronormativa (Kaffer et al., 2016). A heteronormatividade confere poder a quem se conforma ao sexo biológico e exclui aqueles que se distanciam dele (Zanette & Felipe, 2016).

A heteronormatividade implica expectativas e obrigações sociais que presumem a heterossexualidade como natural e fundamental para a sociedade, regulando processos sociais além das relações interpessoais heterossexuais. Não se limita aos indivíduos considerados normais, mas molda todos em conformidade com a heterossexualidade como norma superior e natural. Este dispositivo histórico da sexualidade, conforme Miskolci (2009), visa organizar a vida com base em um modelo presumidamente coeso e superior. Cândido (2016, p. 3) destaca que comportamentos divergentes são discriminados e sufocados, refletindo a prevalência dos padrões heterossexuais. Para Baggenstoss (2021, p. 111) a cisheteronormatividade:

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 excluídas outros critérios de análise de discriminação social.

A cisheteronormatividade define papéis de gênero com base em características biológicas, moldando subjetividades e estruturas sociais e políticas, marginalizando pessoas trans (Baggenstoss, 2021; Zanette & Felipe, 2016). A transexualidade é diversa e dinâmica, variando entre indivíduos (Sampaio & Coelho, 2013). Identidades políticas trans envolvem disputas sociais, afetando políticas públicas e a integração no mercado de trabalho (Carvalho, 2018; Almeida & Vasconcellos, 2018). Bento (2021) destaca a complexidade das posições identitárias trans, desenvolvidas através de negação e afirmação. A exclusão social de pessoas trans é sustentada por sistemas discriminatórios enraizados no patriarcado binário (Marinho & Almeida, 2019; Jesus, 2016). Nascimento (2021) afirma que a cisgeneridade cria uma hierarquia social que marginaliza corpos não conformes.

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), defende-se aqui que o trabalho é constituinte não só do sujeito, mas formador de uma identidade social vivenciada.

2.2.1 Trabalho e subjetividade

A transição para o trabalho imaterial, impulsionada pela revolução digital, valoriza intelecto e criatividade, integrando intensamente trabalho e vida pessoal (Pelbart, 2000; Lazzarato & Negri, 2001). Este tipo de trabalho gera bem-estar e pertencimento, tornando-se hegemônico e valorizando a subjetividade na produção de relações econômicas e sociais.

Ramminger e Nardi (2008) e Lima e Fazzi (2018) destacam a inseparabilidade entre indivíduo e contexto social na formação da subjetividade. Nardi (2006) enfatiza a subjetividade no trabalho para a construção de identidades e estratégias de resistência. Essa subjetividade dissolve a divisão entre vida e trabalho, tornando o trabalho central na vida moderna (Pelbart, 2000). A apropriação da produtividade humana pelo corpo social cria um "tempo global" indistinguível do lazer (Lazzarato & Negri, 2001). Gaulejac (2007) aponta que as empresas buscam alinhar o desejo e a mobilização subjetiva dos trabalhadores com suas necessidades. Porém, essa integração pode ter consequências negativas para trabalhadores trans, cujas trajetórias são frequentemente ignoradas pelas organizações.

2.2.2 Identidades

A centralidade do trabalho na vida em sociedade e sua produção de significado são evidentes. No entanto, o campo do trabalho não é espontâneo, mas sim criado e moldado por um sistema que busca se preservar. O trabalho imaterial é coletivo e existe em rede e fluxo, disseminando produtos ideológicos que influenciam modos de ser, existir e formas de vida, estabelecendo valores (Lazzarato & Negri, 2001). Esse processo cria um ciclo onde o poder econômico normatiza e padroniza os produtos da cooperação social, limitando a criatividade e inovação à vida em comunidade.

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. Nesse contexto, as identidades *prêt-à-porter* surgem como uma forma de oferecer aos indivíduos uma falsa sensação de estabilidade e segurança. Ofertas em um sistema cisheteronormativo, as identidades *prêt-à-porter* se limitam ao binarismo homem e mulher (no sentido mais religioso-cristão possível da expressão).

Identificações ajudam a construir tanto a identidade pessoal quanto a social, delineando fronteiras entre grupos e reconhecendo características comuns que unem indivíduos e comunidades (Bento, 2021). A identidade é multifacetada, abrangendo afinidades cognitivas, afiliações comunitárias, senso de pertencimento e experiências coletivas, e é construída na interação com os outros, sem uma identidade fixa (Lima & Fazzi, 2018). Os processos de subjetivação, que moldam as identidades, envolvem elementos conscientes e inconscientes, influenciados pela socialização primária, cultura, religião e inserção no mercado de trabalho (Nardi, 2006). As identidades profissionais são formadas por experiências pessoais, expectativas sociais e representações culturais. Dentro das organizações, a interação humana e o compartilhamento de metas e valores moldam as identidades individuais, contribuindo para a formação de identidades organizacionais (Carrieri, Paula & Davel, 2008; Fernandes & Zanelli, 2006; Brown, 2014).

2.3 PESSOAS TRANS E TRABALHO

Ser trans transcende a identidade de gênero, envolvendo uma desconexão entre a identidade interna e a atribuída ao nascimento, desafiando normas estabelecidas. Esta jornada é marcada por desafios como discriminação, estigmatização e violência diária, contribuindo para altas taxas de desemprego. Benevides e Nogueira (2021) destacam que apenas 4% das mulheres trans estão formalmente empregadas, enquanto 90% das travestis e mulheres transexuais dependem da prostituição como fonte principal de renda devido às transfobias e exclusões sociais. Benevides (2023) observa que, embora nem todas as profissionais do sexo estejam em vulnerabilidade, muitas recorrem à prostituição diante da falta de oportunidades. Além disso, 54% dos assassinatos de pessoas trans em 2023 foram contra travestis e mulheres trans trabalhadoras sexuais. Torres e Prado (2014) argumentam que normas de gênero, incluindo a transfobia, perpetuam hierarquias sexuais que marginalizam grupos LGBT, historicamente rejeitados e subjugados no ocidente.

No Brasil, pessoas trans enfrentam violações de direitos humanos, como violência, baixas perspectivas profissionais e discriminação generalizada, incluindo obstáculos no acesso à saúde e no reconhecimento legal de identidade de gênero. A resistência das organizações em adotar o nome social no trabalho reflete preconceito, limitando oportunidades e reconhecimento social (Almeida & Vasconcellos, 2018). Essas barreiras se manifestam desde a contratação, com discriminação evidente em recusas de emprego e salários mais baixos, até questões pós-contratação como promoções. A interseccionalidade complica ainda mais, combinando preconceitos de gênero, classe, raça e transfobia, exacerbando os desafios no acesso a empregos dignos e inclusivos (Faria & Barros, 2011; Kaffer et al., 2016; Nascimento, 2021; Benevides, 2023). A educação, essencial para a inclusão de pessoas trans, enfrenta desafios devido ao preconceito na escola (Paniza & Maresco, 2021). Para quebrar o ciclo de exclusão, é necessário promover iniciativas educacionais que combatam o preconceito desde cedo. A discriminação contra pessoas trans no Brasil é complexa, influenciada por fatores sociais, culturais, econômicos e históricos, perpetuando-se por normas sociais e estereótipos de gênero (Almeida & Vasconcellos, 2018). O conservadorismo cultural aumenta a hostilidade contra pessoas trans, afetando aspectos econômicos e levando à marginalização, inclusive no mercado de trabalho (Benevides, 2022). Travestis e transexuais enfrentam barreiras desde a infância, como a discriminação familiar e comunitária que dificultam o acesso à educação e oportunidades de emprego digno

(Kaffer et al., 2016). Em uma sociedade cisheteronormativa, há uma estrutura que renega às pessoas trans à insignificância. Não só não fazem parte do mercado de trabalho, mas são excluídas da sociedade.

3 METODOLOGIA

Nesta seção, é descrito o caminho metodológico percorrido e a motivação por trás das escolhas realizadas. Primeiramente, detalha-se a História de Vida (HV) como método de pesquisa qualitativo. Em seguida, o artigo visa conectar a temática à metodologia, discutindo os motivos pelos quais a HV foi selecionada para abordar pessoas trans. Por fim, a seção conclui com a trajetória da pesquisa, descrevendo como se deu o percurso metodológico.

3.1 HISTÓRIA DE VIDA

Gaulejac (2014) e Ferrarotti (2007) enfatizam que a percepção psicológica individual é influenciada tanto pelas circunstâncias históricas e socioculturais quanto pela maneira como o indivíduo interpreta e interage com esses contextos. Essa interação complexa entre experiências pessoais e ambiente molda as percepções individuais ao longo da vida, evidenciando como passado e presente se entrelaçam na construção da identidade. A abordagem da História de Vida não apenas explora a singularidade do indivíduo, mas também analisa a complexa relação entre o indivíduo e a sociedade, especialmente relevante para entender as vivências complexas de pessoas trans ao longo de suas trajetórias (Santos & Davel, 2021). Essa metodologia oferece um entendimento holístico das dinâmicas organizacionais e sociais que impactam essas vidas.

Sampaio e Coelho (2013) mostram como o preconceito enfrentado desde a infância por pessoas trans influencia suas escolhas de carreira e experiências no mercado de trabalho. A História de Vida revela como essas experiências moldam as trajetórias individuais, destacando as conexões humanas que definem suas vidas (Santos & Davel, 2021). Além disso, o método da História de Vida permite entender a formação da identidade como um processo dinâmico, influenciado pela linguagem, socialização e interações simbólicas ao longo do tempo (Lima; Hopfer & Souza-Lima, 2004). Compreender como as identidades são formadas requer uma análise profunda dos processos de socialização e das formas como as experiências são internalizadas e reproduzidas socialmente.

3.2 O CAMINHO

O método de pesquisa segue uma trajetória temporal começando com entrevistas baseadas na abordagem de Santos e Davel (2021), permitindo que os participantes, Cecília e Mar, narrem suas histórias sem interrupções. Foram realizados múltiplos encontros entre junho e outubro de 2023: Cecília participou de três sessões (uma presencial e duas online) totalizando três horas e quarenta e nove minutos de narrativa cronológica; Mar optou por um encontro online de uma hora e dezesseis minutos, também em ordem cronológica. Essa abordagem possibilitou compreender não apenas as experiências individuais, mas também o contexto em que essas vivências se desenvolveram. Após a conclusão dos encontros, as falas foram integralmente transcritas e sintetizadas em relatos (resumos de HV), enviados para revisão pelos

participantes em 05 de fevereiro de 2024, buscando feedback e correções, refletindo uma postura empática desde o primeiro contato. No entanto, até a finalização deste artigo, não houve resposta de Cecília e Mar às tentativas de contato.

A análise das histórias de vida depende significativamente dos relatos obtidos em campo, sendo estruturada de maneiras diversas conforme discutido por Gil (2021). Este estudo adota uma abordagem tridimensional focada em interação, continuidade e situação. A análise de interação considera as experiências pessoais do narrador e suas relações, enquanto a continuidade examina ações passadas, presentes e futuras. O contexto socio-tempo-espacial é fundamental para compreender os pontos centrais dessas narrativas, conforme discutido por Ferrarotti (2007), guiando a interpretação das categorias selecionadas para esta pesquisa.

4 ANÁLISE DAS HISTÓRIAS DE VIDA

Optou-se por categorizar as histórias de vida através de temas descritivos, refletindo comportamentos persistentes ao longo das diferentes fases da vida. A análise abrange os relatos de forma ampla, não se baseando em citações específicas. O quadro apresentado detalha as temáticas escolhidas e suas justificativas.

Tema	Justificativa
Aproximação com a cisheteronormatividade	A aproximação com a cisheteronormatividade 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 demorado na identidade de gênero por parte das organizações, tanto de forma positiva, quanto de forma negativa.

Tabela 1 - Codificação e justificativa (os autores, 2024).

4.1 APROXIMAÇÃO COM A CISHETERONORMATIVIDADE

Segundo Miskolci (2009) e Baggenstoss (2021), o sistema cisheteronormativo opera como uma norma 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 quando a pergunta 'menino ou menina?' é respondida". Assim, as identidades não conformes são forçadas a serem explicitadas. Em uma sociedade permeada por preconceitos (Almeida & Vasconcellos, 2018; Nascimento, 2021), essa revelação não é simples. A norma cisheteronormativa impõe uma realidade na qual é comum que pessoas LGBTQIAPN+ busquem, em algum momento, se adequar a ela.

No caso de Mar, isso é evidente desde a infância e adolescência, quando, em uma dinâmica similar ao descrito por Rolnik (1997), ele adotou uma identidade moldada pelas suas amigas em termos de comportamento e vestimenta.

Quando eu era bem criança, parecia que não importava se tava com os guris ou com as gurias (...). No fundamental (...) eu tinha que escolher um lugar pra morar (...) pra conviver (...). 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 (...). Eu me lembro muito bem de passar por lojas masculinas (...), olhar pra minha mãe (...) e dizer assim, se eu fosse guri, eu queria usar essa calça, essa camisa (...). Quando eu passava em outras lojas femininas (...) nada me chamava a atenção, mas as roupas masculinas, eu (...) me identificava muito com aquilo (Mar).

Mar revela uma identificação com uma identidade masculina, reprimida ao tentar se conformar às normas de gênero. Sua infância inicialmente fluída em relação ao gênero deu lugar à pressão social para escolher uma identidade de gênero conforme discutido por Nardi (2006). Optando por características femininas, ele descreve isso como "seu lugar", influenciado pela observação das mulheres ao seu redor (Lima & Fazzi, 2018). Apesar disso, Mar reflete um conflito interno ao preferir características masculinas, destacando como as normas de gênero moldam sua identidade, conforme Bento (2021).

Eu 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 (...). 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).

O relato demonstra como a convivência com travestis e homossexuais em casa impactava negativamente as perspectivas futuras do narrador. Escolher uma identidade cisgênera foi visto como uma fuga da realidade imposta. Segundo Rolnik (1997), ao adotar essa identidade, Mar desistiu de buscar seu próprio caminho. A realidade vivida e a representada para ele não eram positivas. A representação de identidades sexuais diversas na mídia também carregava uma conotação negativa, tratando esses desvios da norma de forma pejorativa quando não os inviabilizava.

Eu acho que essa cultura da década de 90 toda, desconstruir ela dentro de mim também não foi barbada (...). 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 (...) performava uma mulher cisgênero, sapatão, e me esforçava pra ser uma pessoa feminina, eu vestia essa personagem, digamos assim, por bastante tempo (Mar).

Salientamos 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. Conforme expressado por Butler (2020, p. 202) “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).

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

Eu iniciei minha transição aos meus 28 (...) Não fechou dois anos (...). 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 (...). 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 (Cecília).

Cecília sentia que não podia viver fora dos padrões normativos impostos pela sociedade, acreditando que, por ter nascido menino, não podia ser uma menina. Esse conflito interno entre sua identidade de gênero e a designação de gênero atribuída ao nascimento era uma "barreira intransponível" desde a infância. Ela via a impossibilidade de nascer no corpo feminino que sentia ser o correto. Diferente da afirmação de Butler (2020) de que sexo e gênero são distintos, Cecília acreditava que o sexo atribuído ao nascimento determinava sua expressão no mundo, resultando em um conflito constante.

Eu nunca vou me esquecer, a gente tava na primeira série e teve uma gincana (...) cada criança tinha que escolher um time, então tinha o time do azul (...), tinha o time vermelho (...), 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 (...) um bisourinho. Quando a gente ia brincar de Digimon, com os meus primos, 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 (...). Eu tinha uma aversão a representar o masculino (Cecília).

Cecília enfrentou desde a infância a cisheteronormatividade nas escolas, conforme descrito por Bento (2011). Em gincanas escolares, Cecília se sentiu rotulada, não se encaixando nos times tradicionais masculinos ou femininos e sendo representada pela cor amarela, um "não-lugar". Ela tinha aversão a interpretar personagens masculinos, preferindo neutros, refletindo a dissonância entre sua identidade de gênero interna e as normas externas. Essas experiências mostram como a cisheteronormatividade molda os papéis de gênero desde cedo, colocando Cecília em uma posição complexa dentro de uma sociedade rigidamente normatizada (Baggenstoss, 2021).

4.2 MARGINALIZAÇÃO DA PESSOA TRANS

Mar passa por dois processos de identificação. Primeiro como uma mulher lésbica e posteriormente, dado a identidade possível na época (BENTO; 2021) frente a um leque de escolhas escassas (FARIA; BARROS, 2011), 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 o óbvio. Então acho que as pessoas que eram minhas amigas na época, aquela coisa toda, não foi uma surpresa. Porque tava óbvio o negócio (...). Teve essa questão com os caras, 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 (...). 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 (Mar).

Mar vivenciou duas fases distintas de identificação no ambiente de trabalho, cada uma com impactos diferentes em seus relacionamentos interpessoais. Inicialmente identificado como mulher lésbica, ele recebeu uma reação tranquila de suas amigas, percebendo que sua identidade era clara para os outros. Esse período foi menos emocionalmente intenso e não afetou negativamente sua autoestima, satisfação no trabalho ou senso de pertencimento organizacional, conforme discutido por Sluss e Ashforth (2007) e Brown (2014).

No entanto, ao fazer a transição para uma identidade transmasculina, Mar enfrentou desafios significativos. Amigos próximos e até sua gerente começaram a se distanciar ou agir de maneira hostil, resultando em um impacto emocional profundo. Ele experimentou marginalização e exclusão dentro da organização, revelando práticas discriminatórias que afetaram sua subjetividade e senso de pertencimento, conforme observado por Almeida e Vascincellos (2018) e Benevides (2023). Mar também destacou a importância do uso correto de pronomes e da sensibilidade ao lidar com pessoas trans, enfatizando a necessidade de compreensão e empatia no ambiente de trabalho.

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 (...). 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 relata que a terapia hormonal teve um impacto significativo em sua vida profissional, resultando no apagamento de sua história de dezenove anos na organização após assumir sua identidade trans. Ele foi excluído de papéis profissionais, grupos de trabalho e oportunidades de promoção, refletindo discriminação e falta de apoio institucional. Essas experiências evidenciam que a transição resultou em mais discriminação do que os preconceitos enfrentados anteriormente. Mar percebe que a mudança em suas circunstâncias profissionais foi uma resposta direta à sua identidade de gênero. Apesar dos custos pessoais e profissionais, ele reconhece que sua jornada como pessoa trans é irreversível e essencial para sua identidade.

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, (...). 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 (...). 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 era uma pessoa realmente que se disponha a ajudar, e estava sempre ajudando (Cecília).

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 no ambiente de trabalho, sugerindo que sua identidade de gênero 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 significados atribuídos a si mesma que trazem uma nova noção de identidade.

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. 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 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 (...). 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 (...). 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 (Cecília).

Ao decidir pela transição, Cecília estava plenamente ciente das consequências sociais e individuais, reconhecendo as normas que moldam a percepção das pessoas trans na sociedade. Mesmo assim, ela decidiu seguir adiante, pois, ao tentar se conformar à cisheteronormatividade, não se sentia vivendo autenticamente. Cecília reflete sobre sua identidade e o significado de viver sendo ela mesma, descrevendo esse momento como “seu momento”, quando finalmente se permite viver de acordo com sua verdadeira identidade. No entanto, o processo de transição teve consequências profissionais. Ser um homem gay era aceitável como figura cômica na 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 degradingolou (...). Eles são uma coisa na fachada. Porque eu sempre saio nas homenagens do Dia da Mulherⁱⁱ e isso e aquilo. Mas é uma coisa na fachada. E outra coisa é como estão tratando... Me trataram lá em (unidade 1ⁱⁱⁱ). E como se repetiu aqui em (unidade 2). Eu sabia que eu ia enfrentar algumas coisas (...). Eu fui impedida de assinar Cecília, porque estavam me ameaçando de falsidade ideológica, 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) (Cecília).

Cecília enfrenta um ambiente de trabalho hostil à sua transição de gênero, contrastando com a aceitação que sentia como homem gay. Apesar de homenagens superficiais, enfrentou discriminação e abuso psicológico, incluindo ameaças e exclusão por colegas. A recusa do uso de seu nome escolhido demonstra como normas institucionais podem oprimir e invalidar identidades trans, perpetuando a cisheteronormatividade (Kaffer et. al., 2016; Benevides, 2022; Baggenstoss, 2021). Esses desafios persistiram mesmo após mudanças de unidade, refletindo uma questão institucional mais ampla que molda a cultura organizacional e influencia a formação de identidades dentro das organizações (Fernandes & Zanelli, 2006; Gaulejac, 2007; Brown, 2014). Cecília expressa frustração com a falta de um ambiente de trabalho seguro e

acolhedor, sentindo que suas intenções são mal interpretadas como tentativas de ascensão institucional em vez de busca por autenticidade e realização pessoal.

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+, onde lésbicas, *gays* e bissexuais tem certo grau de aceitabilidade, enquanto trans são excluídas 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 cisheteronormatividade, 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”. 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 esses profissionais? Considerando a centralidade do trabalho em nossas vidas, é comum que nossa identidade profissional defina nossa identidade social. No caso de Cecília e Mar, a identidade trans se sobressai à identidade profissional. Seus relatos revelam um contexto em que a identidade trans recebe foco excessivo das pessoas e da organização, ofuscando a identidade profissional. Em uma sociedade onde a profissão define frequentemente a pessoa, a realidade dos indivíduos trans revela uma dinâmica diferente. Cecília e Mar enfrentam uma situação em que sua identidade de gênero se destaca mais do que suas realizações profissionais. Cecília relata experiências de discriminação e falta de reconhecimento no trabalho, onde sua identidade trans é o foco das interações, em detrimento de suas habilidades e contribuições. O confronto com atitudes transfóbicas evidência como a transição de gênero afeta tanto a percepção dos outros quanto 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 (...) é que sempre a mesa é minha e sempre eu tenho um convidado (...). 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 (...). 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 (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.

Os relatos de Cecília e Mar destacam como a identidade trans frequentemente influencia as interações e oportunidades profissionais, desviando o foco de suas realizações e competências. Mar é reconhecido e convidado a coordenar um grupo de afinidade, sendo colocado como representante da diversidade trans e tendo sua identidade validada pelo trabalho. Por outro lado, Cecília enfrenta desvalorização profissional e marginalização, com suas habilidades sendo ignoradas e sua identidade trans desconsiderada, como evidenciado em um material institucional. Essas experiências ilustram a necessidade contínua de promover uma cultura de inclusão e respeito no ambiente de trabalho, reconhecendo a subjetividade dos indivíduos e evitando a marginalização baseada na identidade de gênero (Tittoni & Nardi, 2006; Rammingner & Nardi, 2008).

A produção da subjetividade é um processo complexo influenciado por experiências ao longo da vida. Mar e Cecília exemplificam como as escolhas institucionais afetam a formação de suas identidades e a busca por autenticidade. Ambos optaram pelo serviço público em busca de um ambiente seguro e estável para expressarem quem realmente são, aproveitando a estabilidade financeira e os direitos assegurados para iniciar suas transições de gênero com alguma segurança legal. Mar encontrou validação de sua identidade trans e oportunidades de representação, enquanto Cecília enfrentou marginalização e exclusão, sentindo-se desvalorizada como pessoa e profissional. Para Cecília, o ambiente de trabalho, que antes afirmava sua identidade, tornou-se uma fonte de angústia, com sua transição constantemente problematizada. Nardi (2006) destaca a centralidade do trabalho na vida do indivíduo, mas Cecília vivenciou um descompasso doloroso entre sua identidade pessoal e um ambiente profissional que a marginalizava.

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 (...). 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 (...). 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 (...). Às vezes a gente precisa daquela uma pessoa. 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, tanto (...). Eu tava muito machucada, já. Era uma relação de serviço assim, muito desgastada (Cecília).

Cecília, ao narrar sua história de vida, destaca a aceitação social positiva de sua feminilidade trans, contrastando com adversidades enfrentadas no ambiente de trabalho, onde sua identidade é confrontada pelo ideal de masculinidade valorizado. Por outro lado, Mar é valorizado por sua identidade masculina na organização, que prioriza conhecimento técnico. Mar denuncia e vê punições para colegas preconceituosos, enquanto Cecília enfrenta falta de reconhecimento e apoio de seu supervisor, sendo ambas percebidas mais como pessoas trans do que como profissionais, evidenciando diferentes desafios de aceitação no ambiente profissional.

5 CONCLUSÃO

O método da História de Vida revela a complexidade das experiências de Mar e Cecília, destacando dinâmicas organizacionais e sociais que os influenciaram (objetivo a). Suas trajetórias teriam sido diferentes em contextos familiares, sociais e organizacionais alternativos. A análise mostra os desafios individuais enfrentados e as estruturas sociais que perpetuam a marginalização desde a infância até a carreira. A construção da identidade de gênero foi compreendida através das experiências de infância de Mar e Cecília, ambos enfrentando tensões ao tentar se adequar (objetivo b). Na jornada profissional, discriminação, estigmatização e violência assumem várias formas, afetando negativamente Cecília e positivamente Mar, que é mais valorizado por sua identidade de gênero (objetivo c). O estudo das interseções entre identidade de gênero, sexualidade e ambiente de trabalho revela uma escala de valorização que aceita mais a sexualidade do que a identidade de gênero, refletindo uma maior aceitabilidade para pessoas gays e lésbicas em comparação às pessoas trans (objetivo d).

Retoma-se então a questão de pesquisa: como a conformidade com as normas de gênero, a aceitação no trabalho e a percepção da identidade trans afetam a vida das pessoas trans? Para responder, a partir do atendimento dos objetivos e da pesquisa realizada, se propõe a seguinte figura:

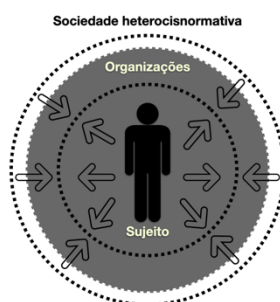


Figura 1- Representação de interação (os autores, 2024).

O sujeito está entrelaçado com suas identificações, que interagem com o contexto social moldado pela cisheteronormatividade. Em diferentes estágios da vida, o sujeito pode adotar posturas variadas em relação às normas dominantes, mas é inevitavelmente influenciado por elas. Toda experiência é permeada pelo gênero, resultando em negociações constantes entre identidades individuais e imposições normativas, aplicáveis a todas as pessoas.

As organizações reafirmam ou contestam identidades, podendo validar ou perpetuar a cisheteronormatividade. No caso de Mar, a identidade é validada, enquanto Cecília enfrenta um conflito com a cultura organizacional marcada por um ideal de masculinidade. Essas fronteiras são dinâmicas e suscetíveis a mudanças sociais, culturais e políticas. A análise das histórias de Mar e Cecília revela os desafios enfrentados por pessoas trans em um contexto cisheteronormativo. Suas narrativas destacam a negociação entre identidades de gênero e expectativas sociais no ambiente familiar, escolar e profissional. Além disso, evidenciam a interseção entre identidade de gênero e trabalho, mostrando como a marginalização e a discriminação impactam trajetórias pessoais e profissionais. A Figura 1 ilustra essas interações e negociações, ressaltando o papel das organizações na validação ou perpetuação das normas.

Este estudo não pretende generalizações, mas ecoa outros estudos e busca clarificar dinâmicas que podem ser aprofundadas. A História de Vida, usada como método de pesquisa,

permite que sujeitos como Cecília e Mar discorram livremente sobre suas histórias, possibilitando uma pesquisa emergente e adaptável às adversidades do campo.

REFERÊNCIAS

- 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 cisheteronormativo. *Revista Eletrônica Direito e Sociedade - Redes*, 9(2), 105. <http://dx.doi.org/10.18316/redes.v9i2.6867>
- Benevide, B. G. (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>
- 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>
- 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>
- Gaulejac, V. (2005). *História de vida: Psicoanálisis y sociología 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 ocorrem 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 transmasculidade 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).
- Salvagni, J. (2020). As caminhoneiras: uma cora na discussão 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>
- 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.
- 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.

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

ⁱⁱ Essa informação foi consultada no site da instituição 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).

ⁱⁱⁱ 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.