

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIENCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Matheus Machado Laurini

**CENÁRIO CINZA NO MUNDO DO ARCO-ÍRIS:
DISCRIMINAÇÃO, RESISTÊNCIA E SOBREVIVÊNCIA TRANS NO TRABALHO**

Santa Maria, RS
2023

Matheus Machado Laurini

**CENÁRIO CINZA NO MUNDO DO ARCO-ÍRIS:
DISCRIMINAÇÃO, RESISTÊNCIA E SOBREVIVÊNCIA TRANS NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós- Graduação em Administração, na Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Profa. Dra. Simone Alves Pacheco de Campos

Santa Maria, RS
2023

Matheus Machado Laurini

**CENÁRIO CINZA NO MUNDO DO ARCO-ÍRIS:
DISCRIMINAÇÃO, RESISTÊNCIA E SOBREVIVÊNCIA TRANS NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Curso de Pós- Graduação em Administração, na Área de Concentração em Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM, RS), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Aprovado em 24 de abril de 2023.

Simone Alves Pacheco de Campos, Dr^a, (UFSM)
(Presidente/Orientadora)

Marcelo Trevisan, Dr, (UFSM)

Aline Mendonça Fraga, Dr^a, (UFPR)

Santa Maria, RS
2023

This study was financed in part by the Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Finance Code 001

Laurini, Matheus Machado
CENÁRIO CINZA NO MUNDO DO ARCO-ÍRIS: DISCRIMINAÇÃO,
RESISTÊNCIA E SOBREVIVÊNCIA TRANS NO TRABALHO / Matheus
Machado Laurini.- 2023.
146 p.; 30 cm

Orientadora: Simone Alves Pacheco de Campos
Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa
Maria, Centro de Ciências Sociais e Humanas, Programa de
Pós-Graduação em Administração, RS, 2023

1. Diversidade 2. Pessoas Trans 3. Mercado de
Trabalho 4. Estratégias de Defesa I. Alves Pacheco de
Campos, Simone II. Título.

sistema de geração automática de ficha catalográfica da unsm. dados fornecidos pelo autor(a). sob supervisão da direção da divisão de processos técnicos da biblioteca central. bibliotecária responsável paula schoenfeldt vatta cma 10/1728.

Declaro, MATHEUS MACHADO LAURINI, para os devidos fins e sob as penas da lei, que a pesquisa constante neste trabalho de conclusão de curso (Dissertação) foi por mim elaborada e que as informações necessárias objeto de consulta em literatura e outras fontes estão devidamente referenciadas. Declaro, ainda, que este trabalho ou parte dele não foi apresentado anteriormente para obtenção de qualquer outro grau acadêmico, estando ciente de que a inveracidade da presente declaração poderá resultar na anulação da titulação pela Universidade, entre outras consequências legais.

Dedico este trabalho a todas as pessoas trans.

RESUMO

CENÁRIO CINZA NO MUNDO DO ARCO-ÍRIS: DISCRIMINAÇÃO, RESISTÊNCIA E SOBREVIVÊNCIA TRANS NO TRABALHO

AUTOR: Matheus Machado Laurini

ORIENTADOR: Simone Alves Pacheco de Campos

Este estudo teve como objetivo compreender quais as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Para tanto, realizou-se uma pesquisa qualitativa básica, sendo sua condução orientada em uma perspectiva do paradigma interpretativista. A coleta de dados se deu com sete pessoas trans, inseridas no mercado de trabalho formal, através da aplicação de entrevistas narrativas. A análise dos dados ocorreu por meio da análise temática de narrativas. O percurso de análise procurou articular as trajetórias individuais e ampliá-las em perspectivas coletivas de trajetórias das pessoas trans pesquisadas, a fim de formular uma narrativa única. Assim, ao mapear as estratégias de defesa utilizadas pelas pessoas trans para se inserir, permanecer e resistir no mercado de trabalho formal, emergiram quatro categorias de análise, quais sejam: i) Representatividade Trans; ii) Inserção no Mercado de Trabalho; iii) Permanência no Mercado de Trabalho, e iv) Organizações como aliadas. A partir destas categorias, foi possível evidenciar seis estratégias de defesa predominantes utilizadas pelas pessoas trans no mercado de trabalho formal, quais sejam: i) Estratégia Coletiva de Suportes Relacionais; ii) Estratégia Individual de Distanciamento do Gênero; iii) Estratégia Individual do Silêncio; iv) Estratégia Individual de Apresentação Estratégica de Gênero; v) Estratégia Individual do Diálogo; e vi) Estratégia Individual de Confronto. Como resultado, aponta-se que as trajetórias profissionais de pessoas trans são atravessadas por desafios sui generis comparados a outros grupos minorizados, tais como gays, lésbicas e bissexuais. A partir deste resultado, o estudo permitiu concluir que pessoas trans passam por diversos obstáculos, tanto para a inserção, quanto para a permanência no mercado de trabalho formal, elaborando, deste modo, estratégias de defesa específicas da idiosincrasia das trajetórias das pessoas pesquisadas. Desta forma, este estudo avança em suprir a lacuna teórica de pesquisas específicas sobre pessoas trans e o mercado de trabalho formal, ainda incipientes nos Estudos Organizacionais, especialmente no contexto brasileiro. Contribui também em fornecer as organizações um leque de informações específicas sobre as pessoas trans, que é capaz de subsidiar e auxiliar na criação de políticas e práticas de diversidade específicas para o grupo T dentro do contexto organizacional. E finalmente, auxilia em lançar luz e dar voz a um grupo de pessoas que engatinha seus primeiros passos rumo à inserção e à permanência no mercado de trabalho formal brasileiro.

Palavras-chave: Diversidade. Pessoas Trans. Mercado de trabalho. Estratégias de defesa.

ABSTRACT

GRAY SCENARIO IN THE RAINBOW WORLD: DISCRIMINATION, RESISTANCE AND TRANS SURVIVAL AT WORK

AUTHOR: Matheus Machado Laurini
ADVIDOR: Simone Alves Pacheco de Campos

Our study aimed to understand what are the defense strategies of trans people in the formal job market. For that, basic qualitative research was carried out, being its conduction oriented in a perspective of the interpretivist paradigm. Data collection took place with seven trans people, inserted in the formal job market, through the application of narrative interviews. Data analysis occurred through thematic analysis of narratives. The path of analysis sought to articulate the individual trajectories and expand them into collective perspectives of the trajectories of the researched trans people, in order to formulate a unique narrative. Thus, when mapping the defense strategies used by trans people to enter, remain and resist in the formal labor market, four categories of analysis emerged, namely: i) Trans Representativeness; ii) Insertion in the Labor Market; iii) Permanence in the Labor Market, and iv) Organizations as allies. From these categories, it was possible to highlight six predominant defense strategies used by trans people in the formal job market, namely: i) Collective Strategy of Relational Supports; ii) Individual Gender Distancing Strategy; iii) Individual Silence Strategy; iv) Individual Strategy for Gender Strategic Presentation; v) Individual Dialogue Strategy; and vi) Individual Confrontation Strategy. As a result, it is pointed out that the professional trajectories of trans people are crossed by sui generis challenges compared to other minority groups, such as gays, lesbians and bisexuals. From this result, the study concluded that trans people face several obstacles, both for insertion and for remaining in the formal job market, thus developing specific defense strategies for the idiosyncrasy of the trajectories of the people surveyed. In this way, this study advances in filling the theoretical gap of specific research on transgender people and the formal labor market, still incipient in Organizational Studies, especially in the Brazilian context. It also contributes to providing organizations with a range of specific information about trans people, which is capable of subsidizing and assisting in the creation of specific diversity policies and practices for the T group within the organizational context. And finally, it helps shed light and give voice to a group of people who are taking their first steps towards insertion and permanence in the formal Brazilian labor market.

Keywords: Diversity. Transgender People. Job Market. Defense Strategies.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Postagem no Instagram para divulgação do estudo	69
Figura 2 – Fases da entrevista narrativa	77

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Conceitos e significados de Experiências Trans.....	38
Quadro 2 – Relação dos estudos empíricos sobre estratégias de defesa	63
Quadro 3 – Perfil dos pesquisados	70
Quadro 4 – Categorias temáticas, estratégias e suas definições	82
Quadro 5 – Categorias temáticas, trechos das narrativas e estratégias de defesa.....	86

LISTA DE SIGLAS

ANTRA	Associação Nacional de Trans e Travestis
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
CEDEC	Centro de Estudos de Cultura Contemporânea de São Paulo
CEP	Comitê de Ética em Pesquisa
CONEP	Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
GGB	Grupo Gay da Bahia
LGBTQIA+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais, <i>Queer</i> , Intersexuais, Assexuais, entre outros
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
SciELO	<i>Scientific Electronic Library Online</i>
SUS	Sistema Único de Saúde
SPELL	<i>Scientific Periodicals Eletronic Library</i>
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

*Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Elas são coadjuvantes, não, melhor, figurantes
que nem devia tá aqui*

*Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Tanta dor rouba nossa voz
sabe o que resta de nóiz?
Alvos passeando por aí*

*Permita que eu fale, não as minhas cicatrizes
Se isso é sobre vivência
me resumir a sobrevivência
É roubar o pouco de bom que vivi*

*Por fim, permita que eu
fale, não as minhas cicatrizes
Achar que essas mazelas me definem
é o pior dos crimes
É dar o troféu pro nosso
algoz e fazer nóiz sumir*

*[Belchior]
Tenho sangrado demais
tenho chorado pra cachorro
Ano passado eu morri mas esse ano eu não morro
Tenho sangrado demais
tenho chorado pra cachorro
Ano passado eu morri mas esse ano eu não morro
Ano passado eu morri mas esse ano eu não morro*

*AmarElo
Emicida
(part. Majur e Pablo Vittar)*

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	15
1 INTRODUÇÃO	18
1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA	23
1.2 OBJETIVOS	27
1.2.1 Objetivo geral	27
1.2.2 Objetivos específicos	27
1.3 JUSTIFICATIVA	27
1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO	31
2 CONSTRUÇÃO TEÓRICA	33
2.1 TRANSMUTAR: PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE GÊNERO	33
2.2 TRANSGREDINDO PADRÕES: O CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL.....	42
2.3 O LIMIAR DA DIVERSIDADE: GÊNERO E TRABALHO	47
2.4 A TEORIA PSICODINÂMICA FACE AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA TRANS	52
2.4.1 Transpondo barreiras: estratégias de defesa no mercado de trabalho formal	56
3 CONSTRUÇÃO METODOLÓGICA	65
3.1 PERSPECTIVA PARADIGMÁTICA E DELINEAMENTO DO ESTUDO.....	65
3.2 COLETA DE DADOS	68
3.2.1 Aproximação com as pessoas pesquisadas e a operacionalização da Coleta de Dados	68
3.3 ANÁLISE DOS DADOS	78
3.4 QUESTÕES ÉTICAS E DE QUALIDADE DO ESTUDO	84
4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	85
4.1 REPRESENTATIVIDADE TRANS: “ANTES ERA AS GUERREIRAS, AS QUE ANTECEDERAM A GENTE”	88
4.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: “NÓS VAMOS OCUPAR TODOS OS ESPAÇOS QUE NOS FORAM NEGADOS”	95
4.3 PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: “TU NÃO PODE SER UMA TRANS GORDA, TU NÃO PODE SER UMA TRANS PRETA (...) PORQUE SENÃO TU NÃO É MULHER”	103
4.4 ORGANIZAÇÕES COMO ALIADAS: “ELES SE PREPARARAM PARA ME CONTRATAR E PARA A EQUIPE ME RECEBER”	114
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	119

5.1 CONTRIBUIÇÕES	122
5.2 SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS.....	123
5.3 LIMITAÇÕES	123
REFERÊNCIAS	125
APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)	143
APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE.....	145
APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA	146

APRESENTAÇÃO

Em uma dissertação em que utiliza a abordagem narrativa como subsídio metodológico, tomei a liberdade de iniciá-la desvelando ao leitor um pouco da minha própria história. Confesso que ao escrever esta apresentação sou tomado por uma sensação de receio e medo de me expor demais, porém, acredito que contar sobre quais situações eu vivi e que me incentivaram a pesquisar sobre esta temática seja importante e necessário, além de libertador para mim mesmo. Destaco ainda, que durante todo o texto desenvolverei a escrita em primeira pessoa, pois conforme Saccol (2009), um estudo intersubjetivo, interpretativista e qualitativo pode ser desenvolvido desta forma.

Desde muito cedo, aos 6 anos de idade, quando ingressei no jardim de infância, percebi que eu era diferente e que seria tratado de forma diferente dos demais em diversas situações da vida. Eu era diferente de todos os meninos que ali estavam. Eu gesticulava demais, tinha a voz muito fina, odiava participar de esportes como futebol e apresentava trejeitos e comportamentos diferentes de todos os outros meninos. Sentia-me muito mais à vontade com as meninas. Nesse âmbito, surgiram os primeiros apelidos: “Matheusa, mulherzinha, gayzinho”, sempre acompanhados de gozações e risadinhas, que geralmente partiam dos outros meninos. Essa experiência da primeira socialização com outras crianças afetaria de forma brutal todas as minhas experiências escolares subsequentes, afetaria inclusive a própria relação com meus pais e meus avós – com quem eu passava a maior parte do tempo, já que meus pais trabalhavam fora durante o dia. Eles se preocupavam com que eu tivesse uma postura mais masculina, apropriada a um homem, a ser um “homenzinho de verdade”.

Ao sair do jardim, fui para uma Escola de Educação Infantil (1ª a 4ª série), onde acredito ter vivido os piores momentos da minha infância, acompanhados por cada vez mais insultos e atitudes hostis, principalmente vindo de outros meninos e inclusive de uma professora. Não conseguia mais sair para o recreio, não conseguia brincar com outros colegas, muitas vezes tive meu lanche roubado e materiais escolares escondidos como forma de brincadeira. Vivia em constante ameaça. Não conseguia mais frequentar as aulas, meu rendimento escolar caiu drasticamente, inventava desculpas para não ir à escola e meus pais eram chamados diversas vezes para reuniões a fim de discutir sobre o meu comportamento e rendimento. Na realidade, as desculpas para não ir à escola eram simplesmente uma forma de escapar do bullying recorrente que eu sofria. Fiquei nessa escola até a 3ª série, quando a situação se tornou insustentável.

Foram muitas as vezes em que cheguei em casa abalado emocionalmente e chorando por conta das piadas, do comportamento hostil por parte dos colegas e da exposição ao ridículo na qual me colocavam constantemente. Os apelidos continuaram a fazer parte da minha vida, e grande parte deles vinha da mídia, através da exibição de gays afeminados e ridicularizados.

Fui para outra escola, onde me senti muito bem acolhido pelos professores. A partir daí, troquei as notas ruins e o baixo rendimento para ser o melhor aluno da sala e posteriormente o melhor aluno da escola. Foi então que os colegas começaram a me tratar de forma diferente, a serem mais gentis: eu era o mais inteligente, o queridinho dos professores, tirava as melhores notas, fazia os melhores trabalhos e ajudava todos que tinham dificuldade com algum conteúdo. Foi nesse momento que percebi que por ser gay e para ser aceito, eu precisaria ser muito melhor em tudo, me esforçar e me dedicar muito mais que os outros meninos, não só na escola, mas em todas as esferas da minha vida. Fiquei nesta instituição até terminar a 8ª série e fui para uma Escola de Ensino Médio. Lá, as coisas continuaram tranquilas.

Chegou a hora de entrar para a Faculdade e me inserir no mercado de trabalho. Cursava Administração e participei de um processo seletivo de estágio de uma das maiores instituições financeiras privadas do país. Foram várias etapas, nas etapas presenciais eu calçava sapatos, vestia calça jeans e camisa, além de tentar ser o mais masculino possível. Passei! O ano era 2017 e as políticas de inclusão e diversidade ainda eram incipientes nas organizações e quando existiam, existiam somente de forma discursiva. Foram 6 longos meses de espera até assumir a vaga, fui chamado para trabalhar na área comercial da maior agência do estado. Um mês depois de ter iniciado na organização, fui informado pelos gestores que meu perfil não era compatível com a função e tive meu contrato encerrado, sem maiores explicações.

Os relatos desses fatos autobiográficos, especialmente das vivências escolares e da tentativa de me inserir no mercado de trabalho sendo visto como alguém diferente, evidenciam algumas das aspirações pessoais que me levaram ao interesse por compreender e me aprofundar em temáticas relacionadas à diversidade organizacional. O interesse específico pelas problemáticas enfrentadas por pessoas trans surgiu quando eu ainda estava na faculdade e frequentava baladas e bares gays, onde tive contato com muitas meninas trans e travestis e percebi que a maioria delas tinha como uma das únicas oportunidades profissionais possíveis a prostituição. Além da ausência desses sujeitos nos mais diversos espaços que eu costumava frequentar: shoppings, livrarias, bibliotecas, universidade, espaços de lazer não destinados somente a esse público, entre outros.

Quando ingressei no mestrado em Administração na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), minha proposta inicial era pesquisar sujeitos LGBTQIA+ no geral, incluindo

peças trans. Meu interesse em investigar sobre essas peças se deu, especialmente, por eu ser considerado um menino afeminado desde criança. Assim, eu poderia estudar outros homens gays considerados socialmente como afeminados. No entanto, a literatura produzida em Estudos Organizacionais até então me evidenciava que essa era uma esfera da diversidade (homens gays) que já vinha sendo discutida de forma recorrente por pesquisadores da área de Administração. Por outro lado, era necessário avançar nas pesquisas com peças trans, pois elas ainda estavam muito invisíveis na nossa área.

Quando questionado por alguns amigos e até mesmo por colegas da Pós-Graduação sobre o porquê de estudar peças trans, eis a resposta: porque mesmo eu sendo gay e considerado afeminado, eu posso ir e vir pelos mais diversos espaços sociais possíveis, sem ser repreendido ou questionado. Porque a minha aparência física é masculina e o que eu visto também é avaliado como masculino: calça jeans, tênis, camiseta. Sou facilmente visto pela sociedade como um homem, mesmo que gay. Infelizmente, na maior parte das vezes, as peças trans não são vistas da forma como gostariam de serem vistas, por isso, este trabalho é sobre estas peças.

1 INTRODUÇÃO

É mais fácil falar do que transformar as palavras em coisas concretas porque aí é preciso medir a correlação de forças na sociedade. Mas uma coisa sagrada vocês fizeram: vocês conseguiram quebrar a casca do ovo. Vocês conseguiram gritar para o Brasil que vocês existem e que vocês querem, nada mais, nada menos do que ninguém, ser brasileiros, trabalhar e viver respeitados como todos querem ser respeitados no mundo. Luiz Inácio Lula da Silva, em seu discurso feito no início da 1ª Conferência Nacional de Políticas Públicas de Direitos Humanos LGBT, Brasília, 2008.

As palavras do Presidente Lula em seu discurso na abertura da 1ª Conferência Nacional LGBT, há mais de 13 anos, posiciona uma das aspirações pelas quais este estudo foi desenvolvido, além dos meus interesses pessoais como membro do movimento LGBTQIA+ – a saber, lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis, transgêneros, *queer*, intersexuais, assexuais e demais possibilidades de existência – já que nesta data, eu era um pré-adolescente gay de 12 anos de idade que crescia em meio a estereótipos distorcidos que remetiam a certa marginalidade que parecia fazer parte do imaginário comum, já que a visibilidade midiática de gays e lésbicas estava marcada por estereótipos que exibiam gays afeminados e lésbicas masculinizadas (BELELI, 2009).

Afinal, se a *práxis* sexual entre sujeitos do mesmo sexo era combatida e desclassificada (FOUCAULT, 1979), a estigmatização do referido como ‘diferente’ também era uma forma de atentar-se para esses ‘exóticos’ de forma marginalizada. A referida conferência testemunha o quanto a agenda política do Movimento de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transgêneros em relação aos direitos humanos, tomou o Estado brasileiro no recente período democrático que o país experimentou, até o golpe parlamentar que viria a destituir a ex-presidente Dilma Rousseff (FEITOSA, 2019; SANTOS; PEREZ; SZWAKO, 2017).

O trabalho, mais do que ser caracterizado como um direito humano e fundamental (ONU, 1948), consiste em uma base para o trabalhador produzir os meios necessários à sua subsistência financeira, além de valer-se como um poderoso determinante de reconhecimento social (DAVIDSON, 2016; DIAS *et al.*, 2018; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016; WAITE, 2021). Entretanto, de acordo com Silva, Luppi e Veras (2020), a população transgênero enfrenta diversos desafios na sua inserção, permanência e sobrevivência no mercado de trabalho. Em pesquisa transversal realizada pelos mesmos autores, com amostra de 673 transgêneros no estado de São Paulo (Brasil), entre os ocupados, ou seja, que exercem algum tipo de atividade remunerada, somente 16,7% encontravam-se no mercado de trabalho formal, enquanto 82,3% exerciam algum tipo de vínculo informal (CONRON *et al.*, 2012;

GRANT *et al.*, 2011; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020). Tais índices podem ser justificados pelo estigma, discriminação e marginalização histórica dessa população, além da carência de políticas públicas no nível estrutural, voltadas para a inclusão social de transgêneros, tal como o acesso à educação, prerrogativa essencial para a inserção e permanência no mercado de trabalho formal (CONRON *et al.*, 2012; GRANT *et al.*, 2011).

Assim, a essência deste estudo está nas trajetórias das pessoas transgênero no mercado de trabalho formal. Aqui, entendo transgênero como qualquer pessoa que tenha uma identidade de gênero incongruente com o sexo e gênero atribuídos no nascimento e que, portanto, está atualmente trabalhando para viver como um membro do sexo e gênero diferente daquele para o qual foi designado ao nascer, independentemente de quais procedimentos médicos possa ter sido submetido ou deseje se submeter no futuro (MOLEIRO; PINTO, 2015; SCHWARTZ; VAN ESCH; BILLIMORIA, 2017).

Frente ao exposto e de acordo com Fletcher e Beauregard (2022), é perceptível que a entrada e permanência no mercado de trabalho é mais árdua para os que são considerados “grupos minorizados”, como se houvesse uma separação do que é aceitável ou não dentro dos ambientes organizacionais. Ainda, de acordo com Mizock e Mueser (2014), Mizock *et al.*, (2017), Beauregard *et al.*, (2018) e Mizock *et al.*, (2018), após a entrada no mercado de trabalho, transgêneros precisam se valer de *strategies for coping* (estratégias de enfrentamento), como um modo de resistência para fins de permanecer e sobreviver nesses ambientes (LOZA *et al.*, 2021; ROTHBAUM; ETENGOFF; URIBE, 2021).

É necessário esclarecer que, dada as circunstâncias da realidade brasileira comparada ao contexto anglófono, onde a legislação de proteção para indivíduos transgêneros é muito mais progressiva em comparação à legislação nacional (BEAUREGARD *et al.*, 2018), de forma a proporcionar que esses sujeitos enfrentem as dificuldades postas no trabalho de maneira ativa. Neste estudo, entendo *strategies for coping* como estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), visto que, nesta abordagem, o indivíduo não enfrenta, mas sim, evita e se defende do sofrimento, comportamento mais próximo da realidade brasileira (MENDES; COSTA; BARROS, 2003; MERLO; MENDES, 2009).

As estratégias¹ de defesa (DEJOURS, 1994) são as formas que os indivíduos encontram para se defender de situações geradoras de sofrimento no contexto do trabalho, e como eles transformam essa defesa em ato de resistência para se inserir, permanecer e

¹ Destaca-se que, neste estudo, o termo ‘estratégia’ proposto por Dejours (1994) está vinculado não tanto aos aspectos tradicionais que a palavra estratégia carrega no seu sentido ligado a administração, mas traz em si o cunho de ‘modos de agir’.

sobreviver no mercado de trabalho formal. Neste sentido, é importante ressaltar que muitas vezes esse não é um comportamento racional, dado que somos indivíduos moldados a partir do ambiente em que estamos inseridos, ou seja, de expectativas externas e impostas socialmente sobre a maneira como deve-se enfrentar determinadas situações, além de regras implícitas e explícitas do contexto de trabalho em questão (CARRIERI, 1998; IRIGARAY; FREITAS, 2013).

Além disso, Carrieri *et al.* (2013) enfatizam que as organizações tradicionais e burocráticas se constituem como território de soberania masculina, que resultam em práticas machistas e transfóbicas. A transfobia é entendida como um estigma que faz com que seja mais difícil para transgêneros estabelecer identidades estáveis (HOWANSKY *et al.*, 2021), e que age através de “preconceitos transfóbicos fundamentados em pressupostos culturais arraigados sobre a configuração socialmente adequada dos corpos” (NARENDRAN; REVELEY; ALMEIDA, 2021, p. 1, tradução minha). Para Naved *et al.*, (2018), esse contexto faz das organizações e da administração um campo predominantemente heteronormativo, onde a compreensão do trabalho perpassa por diferenças sexuais e de gênero, e os papéis compreendidos como masculinos e femininos são determinados em virtude destas diferenças.

Na visão de Duque (2020), não é custoso verificar que transgêneros são alvo de discriminação em decorrência de seu modo de ser e existir na sociedade e que esses sujeitos são menosprezados nos meios em que estão inseridos, única e exclusivamente em decorrência de sua identidade de gênero, que vai na contramão dos padrões impostos pela heteronormatividade e cisheteronormatividade, que cultural e historicamente é heterossexual, cisgênero, branco, entre outras características (DUQUE, 2020; PONTES; SILVA, 2018). Deste modo, transgênero é utilizado como um termo ‘guarda-chuva’ para designar todas as formas de gênero que não se enquadram no padrão pênis/homem/masculino, vagina/mulher/feminino (BAGGIO, 2017; THANEM; WALLENBERG, 2016).

Assim, as ideologias heteronormativa e cis normativa servem como uma força social que mantém o *status quo* dos membros do grupo dominante (por exemplo, heterossexuais e cisgêneros) (RAY; PARKHILL, 2021). Nogueira e Colling (2015) complementam que a heteronormatividade é a idealização da expressão de gênero, é a imposição social de que todos se comportem como heterossexuais, mesmo que não tenham práticas heterossexuais. Por essa razão, nos ambientes organizacionais, reproduzem-se relações e caracterizações originárias da sociedade, visto que as formas de organização social se refletem nas formas de trabalho (ECCEL; GRISCI, 2011; FENECH; KANJI; VARGHA, 2022; NAVES; FONTOURA, 2022).

Neste sentido, é importante mencionar que, transgêneros cuja passabilidade é maior, ou seja, que conseguem encobrir a condição de transgênero e ‘passar por’ pessoas cisgênero, com um corpo que se enquadre no padrão cisgênero e com os documentos civis em conformidade com o gênero pelo qual se identificam e tendem a enfrentar menores problemas no mercado de trabalho formal (BAGGIO, 2017; DUQUE, 2020; LOZA *et al.*, 2021; PANIZA; MORESCO, 2021). Assim, a passabilidade diz respeito à ‘capacidade’ de alguns transgêneros transitarem em ambientes tradicionalmente heteronormativos, por parecerem homens ou mulheres cisgênero (DUQUE, 2020). Por outro lado, pessoas cuja passabilidade é baixa ou estão em processo de transição de gênero, são mais propensas a enfrentar dificuldades no mercado de trabalho, visto que não conseguem encobrir sua condição transgênero e, dessa forma não condizem com a norma cisgênero socialmente imposta, mesmo que alcançá-la seja um objetivo (BAGGIO, 2017, BEAUREGARD *et al.*, 2018, JIRAPORN; POTOSKY; LEE, 2019).

Desde já, quero esclarecer que, até aqui utilizei o termo ‘transgênero’ com o objetivo específico de explicar o conceito guarda-chuva. De agora em diante, adotarei a terminologia ‘pessoa trans’, com o propósito de superar formas de tratamento padronizadas nos formatos masculino versus feminino. Exceto, em casos em que seja deveras necessário utilizar as nomenclaturas ‘homem trans’ e ‘mulher trans’, com o único objetivo de esclarecer particularidades entre essas pessoas e homens e mulheres cis. Assim, o uso do tratamento pessoas trans manifesta o respeito e reconhecimento que cada indivíduo merece acerca de sua condição. Além do mais, possibilita pensar e praticar a concepção de que todas as pessoas têm direito ao seu corpo e a sua identidade de gênero, sem precisar se fixar em um padrão dicotômico socialmente imposto.

Com a dificuldade de se inserir e se manter no mercado de trabalho formal, a maioria das pessoas trans tem como uma das únicas opções profissionais possíveis a prostituição (SOICH, 2021; YASIN; NAMOCO, 2021). Esta questão tem sido amplamente discutida pelos movimentos sociais que lutam em prol dos direitos desses sujeitos (YASIN; JAUHAR, 2018; YASIN; NAMOCO, 2021). Entretanto, existem pessoas trans que preferem trabalhar como profissionais do sexo (CAPOUS-DESYLLAS; LOY, 2020; CESAR; SANTOS; SILVA, 2019; YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020). Não obstante a esta preferência, o que proponho problematizar aqui é que esse tipo de trabalho seja a única opção viável para essas pessoas. Dessa forma, a dificuldade de inserção das pessoas trans no mercado de trabalho, com exceção do mercado da prostituição, pode ter como uma das justificativas o fato de que as próprias condições materiais de existência inviabilizam que a maioria delas tenha uma

expectativa profissional rica de alternativas, já que é comum serem expulsas de seus lares sem ao menos conseguirem concluir a formação básica (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; MULLER; KNAUTH, 2008; PANIZA, 2021).

No Brasil, assim como em outros países, há grande obscuridade em colher dados oficiais sobre a população trans (BEAUREGARD *et al.*, 2018). Entretanto, estimativas da Associação Nacional de Trans e Travestis (ANTRA, 2020), indicam que aproximadamente 2% da população brasileira enquadra-se como pessoas trans. De acordo com o Centro de Estudos de Cultura Contemporânea de São Paulo (CEDEC, 2021), a ausência de um censo nacional da população trans impossibilita o estabelecimento de relações entre o perfil da população trans e o da população em geral. Ainda de acordo com o CEDEC (2021), a carência de informações não se refere apenas à sua quantificação; mas, sobretudo, em relação ao conhecimento de suas características, de sua localização, de suas condições de moradia, escolaridade, trabalho e renda, bem como das vivências de situações de violência, discriminação e impedimento aos exercícios da cidadania, como o direito fundamental a inserção e permanência no mercado de trabalho formal.

Outrossim, um acompanhamento mundial sobre o assassinato de pessoas trans, identifica o Brasil como sendo o país com o maior número de assassinatos de travestis e pessoas trans no mundo (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020; THOMAZ, 2018). Em 2019, foram registrados 124 assassinatos de pessoas trans no país, sendo que, 121 das vítimas eram travestis e mulheres trans e outros três, homens trans; 67% dos crimes foram contra profissionais do sexo, sendo que 64% dos casos aconteceram na rua, e os autores não conheciam ou tinham relação direta com as vítimas (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020; ZILLOTTO; DAVIES; ITAQUI, 2021). Em 2020, de janeiro a outubro, de acordo com a ANTRA (2020), foram contabilizados 151 assassinatos de travestis e pessoas trans. Em 2018, foram 163 pessoas trans assassinadas no Brasil, das quais 82% eram pretas e pardas, evidenciando a interseccionalidade da discriminação por gênero e raça, pois a população trans negra é a que tem as maiores probabilidades de ser assassinada no país (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020). De acordo com relatório emitido pelo Grupo Gay da Bahia (GGB, 2020), pessoas trans têm 17 vezes mais chances de sofrer uma morte violenta do que um gay cisgênero.

Além disso, “do ponto de vista histórico e cultural, são identificados privilégios para brancos, héteros e cisgêneros, em oposição à exclusão de minorias como negros, homossexuais, travestis e transexuais, da participação em instituições sociais” (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020, p. 69). Assim, Nogueira (2017) evidencia que a maioria das pessoas trans,

no Brasil, enfrenta a miséria e exclusão social, tendo dificultados o acesso à saúde, educação, qualificação profissional, oportunidades no mercado de trabalho formal e políticas públicas voltadas para suas demandas específicas: “o não reconhecimento das identidades trans, o abandono familiar, a evasão escolar, a precarização laboral, a exclusão do mercado de trabalho concorrem para a marginalização dessa população” (NOGUEIRA, 2017, p. 22).

1.1 SITUAÇÃO PROBLEMA

Uma pequena busca em bases de dados como o Google, em dezembro de 2021, usando o termo “transgênero” indicou as seguintes manchetes: “Corpo de mulher transexual é encontrado as margens da RS-118” (NETO, 2021); “80 pessoas transexuais foram mortas no Brasil no primeiro semestre deste ano” (OLIVEIRA, 2021). Em síntese, notícias positivas costumam ser raras. Julho de 2021, reportagem da revista Poder360 (2021). Manchete: “Governador do Rio Grande do Sul, Eduardo Leite assume homossexualidade”, abaixo, a foto do Governador trajando camisa, com barba e cabelos alinhados. A legenda: “eleito governador do RS em 2020, Eduardo Leite disse ter orgulho de ser gay”. Abril de 2019, reportagem da Revista VOCÊ/SA. Manchete: “Sou chefe e gay: executivos assumem a orientação e alavancam a inclusão: um a cada três líderes homossexuais já assume orientação e atitude é estímulo para a diversidade nas empresas” (LOUREIRO, 2019). A pauta: empresas começam a tratar com naturalidade as questões LGBTQIA+. Pessoas da capa: três homens gays, brancos, vestindo camisas e calçando sapatos. Padronizados. Adequados ao ambiente corporativo. O argumento que legitima o debate? Não somente gays, mas também lésbicas, travestis e pessoas trans passam a ser um grupo cada vez mais expressivo nos ambientes de trabalho. No entanto, o paradoxo: nenhuma pessoa trans entrevistada.

Mais uma busca na base de dados do Google, dessa vez, fevereiro de 2023. O mesmo termo foi pesquisado – transgênero –, e foram encontradas as seguintes manchetes: “Tentativa de suicídio representa 66% das hospitalizações de jovens trans” (ALEJANDRO, 2022); “Pessoas trans vivem sob tolerância frágil, diz pesquisadora que contabilizou 140 mortes em 2021” (OLIVEIRA, 2022). Em síntese, notícias positivas continuam sendo raras. Entretanto, parece haver um movimento nascente de pessoas trans em busca de ocupar espaços sociais que até então lhes eram negados, tais como universidades e cargos no poder público: “Temos direito de estar aqui, diz professora trans que lidera grupo de pesquisa sobre o tema na USP” (KER, 2023, sem paginação); “Congresso terá primeiras deputadas transexuais da história”,

segundo a própria chamada da notícia, “Feito inédito indica avanço da pauta progressista apesar da eleição de um Parlamento de maioria conservadora” (VETTORAZZO, 2022, sem paginação).

Em fevereiro de 2021, a Revista Exame publica a edição mais recente do Guia Exame de Diversidade, parceria com o Instituto Ethos (FILIPPE; BOMFIM, 2021). O Guia destacou 52 empresas que apresentaram melhor desempenho na gestão da diversidade, por setor e por categoria, sob as dimensões gênero, raça, deficiência e população LGBTQIA+, onde insere-se as pessoas trans. Entre as categorias de diversidade consideradas, o público trans foi o menos representado no que diz respeito à existência de políticas de contratação nas organizações. Isso posto, embora haja um movimento nascente de um grupo de grandes corporações em reconhecer a diversidade em sua força de trabalho, pessoas trans ainda continuam sub-representadas nas organizações (BAGGIO, 2017; PANIZA, 2021; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020). Ou seja, se por um lado, no discurso, as organizações têm se manifestado como um espaço que está se tornando mais inclusivo para a diversidade, por outro, pessoas trans ainda pouco os ocupam.

Frente ao exposto, Schmid e Roedder (2022) e Kele e Cassel (2022) alertam para a questão da ambiguidade dos discursos a respeito da diversidade nas organizações. Saraiva e Irigaray (2009) realizaram uma pesquisa em multinacionais que atuam no Brasil, na qual objetivou-se analisar a relação entre os discursos e as práticas de políticas de inclusão e diversidade. Os autores verificaram que há um empenho em busca de legitimidade social por parte das empresas. Segundo eles, quando uma empresa possui práticas não discriminatórias, ela passa a ser considerada mais responsável socialmente, ao contrário das que não possuem tais práticas (SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Entretanto, é necessário atentar-se para a real efetividade destas políticas, pois uma constatação do estudo (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), também corroborado por Kele e Cassel (2022), é de que existem contradições entre discurso e prática em algumas organizações, e de que frequentemente, a temática da diversidade é puída de maneira estética e mercadológica, e não com foco efetivo na inclusão de grupos desfavorecidos, como pessoas trans. Os resultados demonstram que há dificuldade em respeitar as diferenças e apontam preconceitos que trabalhadores possuem (inclusive em cargos de gestão). Entre eles, um participante da referida pesquisa declarou: “o discurso é muito bonitinho, mas...” (SARAIVA; IRIGARAY, 2009, p. 343).

No contexto anglófono, Sawyer, Thoroughgood e Webster (2016) apontam que pessoas trans, historicamente, enfrentam a marginalização e a exclusão de instituições sociais,

como as empresas. Segundo os mesmos autores, conforme estabelecido pelos marcadores sociais de gênero, as identidades trans tornam-se invisíveis para as organizações, o que produz minúcias desafiadoras para indivíduos não conformes com o padrão dicotômico de gênero. Além disso, pessoas trans enfrentam desafios *sui generis* no mercado de trabalho formal, comparado a outros grupos minorizados (DAVIDSON, 2016; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016; WAITE, 2021).

Ainda no contexto anglófono, Bauer e Scheim (2015) identificaram que 18% dos Franco-ontarianos trans foram rejeitados para uma vaga de emprego por serem trans, 13% alegaram terem sido desligados de organizações das quais faziam parte, por sua condição trans, corroborando o fato de que esses sujeitos precisam se valer de estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), como modo de resistir para permanecer e sobreviver no mercado de trabalho (LOZA *et al.*, 2021; ROTHBAUM; ETENGOFF; URIBE, 2021). Outros 15% presumem que o fato gerador de suas demissões esteve relacionado à condição trans e, 32% acreditam que ser trans contribui para a dificuldade no acesso ao mercado de trabalho (BAUER; SCHEIM, 2015). Além disso, Motmans, Wyverkens e Defreyne (2017) evidenciam que o mais comum entre as vivências negativas de pessoas trans no trabalho são a curiosidade inconveniente por parte de seus pares, pronome de tratamento errado e a desaprovação à aparência e pensamentos/ideologias.

Tais preconceitos, acabam por inibir que pessoas trans se tornem visíveis no mercado de trabalho, pelo simples fato de temerem discriminação e represália dentro das próprias organizações em que estão inseridas (DRAY *et al.*, 2020; KELE; CASSEL, 2022; KYAW *et al.*, 2022; SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Quando, na prática, “o esforço, no âmbito organizacional, estaria em não reproduzir privilégios e desigualdades pautados nas diferenças em relação a oportunidades de trabalho” (FRAGA *et al.*, 2022, p. 2).

Visto de outra perspectiva, entretanto, é evidente que as questões relacionadas à diversidade e à inclusão de grupos minorizados, como as pessoas trans, têm conquistado notoriedade no decorrer dos últimos anos, pelo menos no campo do discurso, entre instituições como o governo, a academia e o mundo corporativo (FRAGA *et al.*, 2022, FRAGA; GEMELLI; PRESTES, 2019). Contudo, uma observação importante é que “o avanço das políticas de direitos humanos em atendimento às demandas dos movimentos feministas e gays” (MACHADO, 2012, p. 56) está correspondido ao grande aumento no número de religiosos na política e no poder legislativo, visando principalmente, interromper, atrasar ou vetar importantes demandas das comunidades gays, lésbicas, bissexuais, travestis e pessoas trans (CASTLE, 2019; GONZAGA; GALLAS, 2019; MACHADO, 2012).

Desta forma, as pessoas pertencentes ao grupo T sofrem discriminação em decorrência de sua identidade de gênero (FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; NIKOLAOU, 2022). Em muitos casos, a percepção da identidade trans coloca essas pessoas em perigo (ROBINSON; SCHMITZ, 2021), e as violações incluem, mas não se limitam, a terem dificultados o acesso à saúde, educação e emprego, ponto focal deste estudo (KAYA; CALPBINICI, 2022; LENNING; BRIGHTMAN; BUIST, 2021).

Não obstante a estes reveses, mesmo quando pessoas trans conseguem – em partes – romper com as barreiras da discriminação e da marginalização e se inserir no mercado de trabalho, o mais comum é que elas precisem se valer de estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), para resistir e permanecer em ambientes heteronormativos e transfóbicos, visto que a construção social ainda é calcada no modelo binário de gênero (PERLONGHER, 2008; SCOTT, 1995), e pessoas trans, à medida em que subvertem essa construção, são concebidas como uma ameaça ao *status quo* do grupo dominante, tais como heterossexuais e cisgêneros (RAY; PARKHILL, 2021).

Dessa forma, neste estudo, as estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), consistem no conjunto de estratégias utilizadas pelas pessoas trans, sejam elas individuais ou coletivas, para se adaptarem a circunstâncias adversas e geradoras de sofrimento, como modo de se inserir e resistir para permanecer e sobreviver no mercado de trabalho. Assim, a permanência é substancialmente compreendida como um ato de resistência a um contexto que, mesmo hostil e fonte de sofrimento, é essencial para a sobrevivência dessas pessoas no mercado de trabalho, para que, através do trabalho, possam se apoderar do direito fundamental garantido pela constituição de exercê-lo, tomar a sua dignidade e lograr a subsistência financeira e social necessária para a manutenção de suas vidas (DAVIDSON, 2016; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016; WAITE, 2021).

Dito isso, as pesquisas, até então, têm adotado uma visão gerencialista sobre a diversidade nas organizações (FRAGA *et al.*, 2022). Entretanto, desde já, saliento que o presente estudo pretende problematizar as discussões sobre as pessoas trans no mundo do trabalho e avançar rumo a uma perspectiva crítica sobre a temática. Porém, vale destacar que, a perspectiva crítica a qual pretendo avançar aqui, não diz respeito a uma doutrina teórica específica, como a Teoria Crítica, “mas sim a um amplo conjunto de abordagens teóricas que possam ajudar a compreender o caráter opressivo da administração e sugerir diferentes caminhos” (ALCADIPANI, 2005, p. 211). Desta forma, acredito que no caso específico da diversidade, o debate sempre será enriquecedor, especialmente relacionando-o às pessoas trans e suas trajetórias no mundo do trabalho.

Sendo assim, uma alternativa para suprir a lacuna teórica e prática de estudos sobre a população trans, é compreender, através de suas trajetórias profissionais, quais as estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) para se inserir, permanecer e resistir no mercado de trabalho formal. Tais vivências são únicas e necessitam atenção distinta daquelas vivenciadas por outros grupos que estão conquistando sua inserção e permanência no mercado de trabalho, como lésbicas, gays e bissexuais (OZTURK; TATLI, 2016; PANIZA, 2021). Para tanto, Muhr, Sullivan e Rich (2016) defendem que a compreensão sobre as pessoas trans precisa levar em conta as suas experiências vividas. Assim, emerge o seguinte problema de pesquisa: **Quais as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal?**

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo geral

Compreender quais as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal.

1.2.2 Objetivos específicos

- a) Descrever as trajetórias de pessoas trans no mercado de trabalho formal;
- b) Compreender as estratégias de defesa para se inserir, permanecer e resistir no mundo do trabalho.

1.3 JUSTIFICATIVA

Entender LGBTQIA+ como uma sigla análoga faz parecer com que esta se constitua por um grupo de sujeitos estáveis, que experienciam e vivenciam o mundo e suas formas de ser e existir de maneira uniforme (PANIZA, 2020). Entretanto, de acordo com Butler (1998, p. 13), “afirmar que a política exige um sujeito estável é afirmar que não pode haver oposição política a essa afirmação”.

Na literatura nacional, embora se aspire produzir uma agenda de pesquisa mais ampla relacionada aos grupos LGBTQIA+, a agenda é predominantemente destinada a pesquisas sobre homens gays (PANIZA, 2020; PANIZA; MORESCO, 2022). Ainda quando existem pesquisas que se interessam por todos os grupos, diversos autores (BEAUREGARD *et al.*,

2018; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; NG; RUMENS, 2017; NIKOLAOU, 2022; OZTURK; TATLI, 2016; PANIZA, 2020; PANIZA, MORESCO, 2021) atentam para a problemática de que esse grupo “não é homogêneo” (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014, p. 80).

Além disso, embora muitas vezes as pesquisas sobre identidade de gênero sejam semelhantes às pesquisas de orientação sexual, ambas representam desafios distintos para a área de Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional. Nesta perspectiva, cabe questionar se faz sentido unificar a categoria LGBTQIA+ em uma compreensão genérica e uniforme, pois as trajetórias dos sujeitos de cada letra da sigla são amplamente diversas, sobretudo no mundo do trabalho, visto que, ao desincorporar o T (pessoas trans e travestis) do LGB (lésbicas, gays e bissexuais), as organizações pouco compreendem sobre o T (PANIZA, 2020).

Estudos sobre a diversidade da força de trabalho são ascendentes na literatura da área, entretanto, a dimensão da diversidade mais comumente explorada é a homossexualidade masculina (ECCEL; GRISCI, 2011; ECCEL; SARAIVA; CARRIERI, 2015; SARAIVA; SANTOS). Nestes termos, a diversidade LGBTQIA+ acaba sendo uma categoria geral dentro da área de Estudos Organizacionais. Como resultado, as pesquisas realizadas acabaram com uma abordagem que enquadra o movimento LGBTQIA+ como universal, ocasionando uma generalização na possibilidade de defesa da discriminação e do sofrimento (DAVIDSON, 2016; FLETCHER; EVERLY, 2021; NG; RUMENS, 2017; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016; WAITE, 2021). Entretanto, é necessário atentar-se para o fato de que pessoas trans sofrem dispositivos de discriminação, marginalização e exclusão de forma diferente de outros sujeitos do movimento, tais como gays, lésbicas e bissexuais (BEAUREGARD *et al.*, 2018; FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; OZTURK; TATLI, 2016). Neste sentido, “é nessas diferenças [...] que se encontram as possibilidades para a pesquisa em Administração pensar a (im)possibilidade de adotar a categoria LGBT como um conceito universal e unificado” (PANIZA, 2020, p. 23).

Ao realizar uma busca na *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL), base de dados voltada exclusivamente para a área de Administração, mantida pela Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), que compreende a produção científica nacional nas áreas de Administração, Contabilidade e Turismo, utilizando as palavras-chave “LGBT”, “lésbica(s)”, “gay(s)”, “travesti(s)”, “transsexual(ais)” e “transgênero(s)”, foram localizados 44 trabalhos entre os anos de 2006 a 2022, destes, a grande maioria debruçou-se sobre as vivências de homens gays nas organizações, e somente quatro tratavam sobre travestis e pessoas trans. Ainda em termos quantitativos, no período de 2008-

2021, foram publicados seis trabalhos sobre pessoas trans nos periódicos nacionais de Administração, sendo que, destes, um deles estudou conjuntamente lésbicas, travestis e pessoas trans (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014), e os outros cinco trataram exclusivamente sobre as pessoas trans (BAGGIO, 2017; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014; FERREIRA *et al.*, 2018; MULLER; KNAUTH, 2008).

Embora verifique-se que, apesar de uma curva ascendente nos últimos anos, as pesquisas ainda sejam desfavoráveis do ponto de vista quantitativo com gays, lésbicas e bissexuais, pois as pessoas trans estão em uma posição ainda mais inferior nos estudos em Administração (PANIZA, 2020; PANIZA; MORESCO, 2022). Ainda, Baggio (2017) afirma que a maioria dos estudos sobre pessoas trans se limita a países ocidentais desenvolvidos, o que acaba não levando em consideração as peculiaridades do contexto brasileiro, resultando no atraso da literatura da área.

Aliado a isso, as estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), já foram pesquisadas sobre a ótica do sofrimento no trabalho dos estagiários (CALEFFI; MELLO NETO, 2019; MENDES; COSTA; BARROS, 2003; MIORIN *et al.*, 2016; SANTOS; KERBER; RISSI, 2022; VIVIAN *et al.*, 2019), como mão-de-obra barata; contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação *stricto sensu*; sobre as condições de trabalho e de defesa a uma escravidão disfarçada de motoristas de aplicativo; de trabalhadores de enfermagem atuantes em Pronto-Socorro e; do ponto de vista do sofrimento psíquico no trabalho bancário (CALEFFI; NETO, 2019; MENDES; COSTA; BARROS, 2003; MIORIN *et al.*, 2016; SANTOS; KERBER; RISSI, 2022; VIVIAN *et al.*, 2019), entre outros. Contudo, ainda pouco exploradas no que tange às problemáticas enfrentadas pelas pessoas trans no mercado de trabalho formal.

Diante do exposto, do ponto de vista teórico, a relevância deste estudo está em avançar nas discussões sobre as trajetórias de pessoas trans e suas estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) no mundo do trabalho, ainda incipientes nos Estudos Organizacionais, haja vista que dentro das pesquisas realizadas em Administração sobre trabalho e gênero, pouco se foi investigado sobre pessoas trans, especialmente relacionando-as às estratégias de defesa. Ainda, este estudo avança em pesquisar sujeitos do grupo T isolados do LGB ao proporcionar novos conhecimentos e o avanço da literatura em Estudos Organizacionais, Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, acerca das particularidades e problemáticas específicas enfrentadas por pessoas T no mercado de trabalho formal. Particularidades essas, expressivamente *sui generis* aos pertencentes dos grupos LBG. Assim, este estudo dirige-se a suprir a lacuna teórica de pesquisas específicas sobre pessoas trans no mercado de trabalho formal brasileiro e abre novos caminhos para a agenda de pesquisa em Administração.

Apesar de ainda não serem representativas em termos de quantidade, as pesquisas publicadas sobre pessoas trans e suas trajetórias no trabalho nos trazem a delimitação de espaços profissionais, na perspectiva de que persistem algumas limitações sobre o que uma pessoa trans pode (ou não) fazer em relação à dimensão do trabalho (BYINGTON; TAMM; TRAU, 2021; MURPHY *et al.*, 2020). Ao contrário de uma parte de gays, lésbicas e bissexuais, que em decorrência de suas dificuldades de inserção e permanência no mercado de trabalho, podem e conseguem camuflar sua identidade sexual (NIEDLICH; KACHEL; STEFFENS, 2022), para grande parcela das pessoas trans essa possibilidade não existe, tornando sua condição perante as organizações ainda mais difícil (FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; FLETCHER; EVERLY, 2021; JONES, 2020; MISHRA; NEGI, 2021; PANIZA, 2021; RICE *et al.*, 2022; YASIN; NAMOCO, 2021). Conseqüentemente, é muito raro encontrá-las em empresas brasileiras, especialmente na iniciativa privada, além de que, são comumente esquecidas na categoria de diversidade das organizações (BAGGIO, 2017).

Schimid e Roedder (2022) e Kele e Cassel (2022) evidenciam que muitas organizações têm um compromisso apenas mercadológico com a diversidade, que serve como um ‘disfarce’ das práticas organizacionais, ao invés de promover mudanças significativas para um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso. Destaca-se, também, a falta de conhecimento e preparo por parte de gestores e trabalhadores para receber pessoas trans, inclusive no que tange ao uso do banheiro no local de trabalho, ao pronome de tratamento, ao nome social, entre outros (BEAUREGARD *et al.*, 2018, MCFADDEN, 2020).

Por outro lado, estudos recentes sobre a diversidade da força de trabalho (ALSHAABANI; HAMZA; RUDNÁK, 2021; KOELLEN, 2021; YILMAZ *et al.*, 2021) demonstram que a diversidade pode ter um impacto positivo na produtividade. Além disso, políticas de gestão da diversidade são construtivas na melhoria do desempenho, motivação, satisfação dos trabalhadores e engajamento no trabalho (ALSHAABANI; HAMZA; RUDNÁK, 2021). De acordo com Kyaw, Treepongkaruna e Jiraporn (2021), na medida em que as políticas favoráveis à comunidade LGBTQIA+ permitem ambientes de trabalho mais inclusivos e, portanto, atraem e retêm talentos, as empresas acabam por se tornar mais inovadoras e competitivas.

Desta forma, este estudo contribui como uma ferramenta capaz de fornecer às organizações brasileiras, aos gestores e trabalhadores insights sobre as práticas de diversidade e prover maior entendimento e compreensão sobre a condição trans, de modo a elucidar questões atreladas a heteronormatividade e ao modelo binário de gênero enraizadas nas organizações e contextos de trabalho. Contribui também para a compreensão das experiências

trans no local de trabalho, e fornece as organizações um leque de informações sobre as pessoas trans, que é capaz de subsidiar e auxiliar na criação de políticas e práticas de diversidade específicas para o grupo T dentro do contexto brasileiro a fim de proporcionar ambientes mais inclusivos, diversos e acolhedores.

De acordo com Paniza (2020), Paniza e Moresco (2021) e Fraga *et al.* (2022), é primordial buscar reflexões acerca das problemáticas enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho, tornando-se ainda imprescindível dar luz às relações existentes dentro do ambiente de trabalho e refletir sobre a complexidade envolta nos processos de construção da identidade de um segmento da população cada vez mais expressivo. Nesse contexto, é não menos importante destacar a contribuição social do presente estudo, visto que as problemáticas enfrentadas por pessoas trans no mercado de trabalho formal se fazem presentes de forma a negligenciar seus direitos de cidadãos/as, colocando esse público em agravante situação de vulnerabilidade social, diretamente ligada a outras demandas sociais, a exemplo da ausência e carência do acesso à educação, à saúde, à assistência e previdência social e, demais direitos humanos, civis, políticos e sociais (MCFADDEN, 2020).

Para tanto, contribui em lançar luz e dar voz a um grupo de sujeitos que engatinha seus primeiros passos rumo à inserção e à permanência no mercado de trabalho e, para que, através do trabalho, pessoas trans tenham acesso a melhores índices de educação, saúde, assistência social e demais direitos humanos e fundamentais. Com esse propósito, este estudo fornece aportes significativos sobre pessoas trans e o mercado de trabalho formal brasileiro, o que oportuniza ao estado pensar políticas públicas que possibilitem condições de emprego mais justas e equitativas para a população aqui representada.

Finalmente, este estudo contribui para o desenvolvimento de uma cultura de inclusão e prevenção da discriminação no local de trabalho ao garantir, assim, o respeito e a segurança de trabalhadores trans. Espero, também, que auxilie na compreensão da pluralidade humana, na promoção da diversidade sexual e das diferentes identidades de gênero nas organizações, de forma que pessoas trans tenham a equidade necessária para exercerem seu direito constitucional ao trabalho.

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos, o presente estudo está estruturado em cinco capítulos. No primeiro capítulo, inicio com a introdução, já apresentada, em que se apontou o problema de pesquisa, o objetivo geral e os objetivos específicos e a justificativa, no

sentido de evidenciar a relevância da pesquisa. No segundo capítulo, desenvolvo a construção teórica, embasada nas perspectivas teóricas sobre gênero; contexto histórico e social; gênero e trabalho; e estratégias de defesa.

No terceiro capítulo, abordo o percurso metodológico, destacando o delineamento e a perspectiva epistemológica interpretativista e qualitativa da pesquisa. Posteriormente, desvelo os procedimentos de coleta de dados, tratamento e análise dos dados e as considerações éticas e de qualidade da pesquisa. No quarto capítulo apresento a análise e discussão dos resultados, fundamentada nos estudos da construção teórica. Por fim, no quinto capítulo, faço as considerações finais e evidencio as contribuições e limitações deste estudo, além de sugerir pesquisas futuras.

2 CONSTRUÇÃO TEÓRICA

Este capítulo é dedicado à apresentação da construção teórica que fundamenta o presente estudo. Para tanto, a fim de obter um melhor entendimento sobre a temática, ele foi dividido em quatro sessões. Inicialmente, abordo as perspectivas teóricas sobre gênero; no segundo momento, é explanado de modo geral sobre o contexto histórico e social; posteriormente, discuto sobre gênero e trabalho, com foco voltado para as pessoas trans no mercado de trabalho formal. Por fim, o bojo da discussão está nas estratégias de defesa das pessoas trans no mercado de trabalho formal.

2.1 TRANSMUTAR: PERSPECTIVAS TEÓRICAS SOBRE GÊNERO

Aqueles e aquelas que transgridem as fronteiras de gênero ou sexualidade, que as atravessam ou que, de algum modo, embaralham e confundem os sinais considerados próprios de cada um desses territórios são marcados como sujeitos diferentes e desviantes. Tal como atravessadores ilegais de territórios, como migrantes clandestinos que escapam do lugar onde deveriam permanecer, esses sujeitos são tratados como infratores e devem sofrer penalidades. Acabam por ser punidos, de alguma forma, ou, na melhor das hipóteses, tornam-se alvo de correção. Possivelmente experimentarão o desprezo ou a subordinação. Provavelmente serão rotulados (e isolados) como ‘minorias’. Talvez sejam suportados, desde que encontrem seus guetos e permaneçam circulando nesses espaços restritos. Já que não se ajustaram e desobedeceram às normas que regulam os gêneros e as sexualidades, são considerados transgressores e, então, desvalorizados e desacreditados. Uma série de estratégias e técnicas poderá ser acionada para recuperá-los: buscando curá-los, por serem doentes, ou salvá-los, por estarem em pecado; reeducando-os nos serviços especializados, por padecerem de ‘desordem’ psicológica ou por pertencerem a famílias ‘desestruturadas’; reabilitando-os em espaços que os mantenham a salvo das ‘más companhias’ (LOURO, 2018a, p. 80-81).

A presente seção tem o objetivo de apresentar brevemente algumas perspectivas teóricas sobre as questões de gênero. Acredito que revisitar tais teorias, compreender como iniciou-se o processo de controle dos corpos e a valorização da heteronormatividade e da cisnormatividade seja relevante para as discussões que serão levantadas ao longo deste estudo.

Além disso, também se faz pertinente vislumbrar as mudanças porvir e as novas problematizações dessas perspectivas, que estão no cerne das trajetórias de corpos, até então, tidos como dissidentes e das discussões que almejam fazer cair por terra os dualismos homem/mulher e masculino/feminino. A propósito, desse ponto emerge um instigante paradoxo: pessoas dissidentes, na mesma medida em que subvertem as normas, a partir de *performances* (BUTLER, 2001) que desestruturam o modelo binário de gênero e permitem abrir espaço para novas formas de pensar, praticar e fazer gênero, na grande maioria das vezes,

buscam também adequar-se a elas, por meio de procedimentos cirúrgicos, tratamentos hormonais, nome e comportamentos que estejam alinhados com o novo gênero fabricado (BAGGIO, 2017; BEAUREGARG *et al.*, 2018; MISKOLCI; PELÚCIO, 2007; SANTOS, 2017).

Entendemos que o sexo não é um dado, natural e imutável, mas histórico e social (SCOTT, 1995) sobre a maneira como você sente e experimenta corpos, desejos e relacionamentos. Segundo Foucault (1979), o modelo que conhecemos hoje no Ocidente foi estabelecido no século XVIII por meio de uma série de mudanças no sistema de organização e produção de poder. Ao difundir verdades e opiniões sobre o assunto, o sexo torna-se um meio de controle – controlar corpos, modos de ser e populações. Ao falar sobre o dispositivo, Foucault observou:

[...] um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode estabelecer entre esses elementos (FOUCAULT, 1979, p. 244).

Assim, o autor aborda a presença de um dispositivo da sexualidade, agrupamento heterogêneo que compõe uma estratégia de comando e controle de corpos, de modos de ser e de populações. Este dispositivo opera sobre a sexualidade através do que Foucault chama de *biopoder*, ao produzir assim formas legítimas e ilegítimas de exercício da sexualidade. Este dispositivo relaciona-se a instituições de captura, podendo estas ser estabelecimentos formais – como prisões, empresas, abrigos, escolas – ou modos operantes sociais, como as famílias e os relacionamentos (FOUCAULT, 1987).

Aliado a isso, Louro (2018a) afirma que as diferenças entre os sexos não são apenas de características sexuais biológicas, mas sim do que se construiu socialmente sobre os sexos, das características que são representadas e valorizadas socialmente em determinado momento histórico. Assim, a sexualidade é atravessada por discursos sobre o sexo, que o regulam, normalizam e produzem ‘verdades’ criando “complexas redes de poder que (através das instituições, dos discursos, dos códigos, das práticas e dos símbolos [...] constituem hierarquias entre os gêneros” (LOURO, 2003, p. 24).

Desse modo, a construção dos gêneros e das sexualidades se dá a partir de aprendizagens e práticas por um conjunto de instâncias sociais e culturais ao longo de toda a vida. É um processo sutil em que família, escola, instituições médicas, governo e organizações tem

fundamental importância (BROSIN; TOKARSKI, 2017). Assim, as normas sexuais são fundamentais na construção das tecnologias de poder em nossa sociedade, e os desviantes são produzidos enquanto categoria estigmatizada e marginalizada, como gays, lésbicas, travestis e pessoas trans, ponto focal deste estudo (CASSAL; GONZALES; BICALHO, 2011).

Relativo à construção de identidades baseada na existência de uma ordem social normal, vinculada à normalidade de condutas dos indivíduos. Assim, Butler (2018, p. 38) afirma que “a noção de que pode haver uma ‘verdade’ do sexo, como Foucault a denomina ironicamente, é produzida precisamente pelas práticas reguladoras que geram identidades coerentes por via de uma matriz de normas de gênero coerentes”. Aqui, destaco a construção do mundo das organizações tradicionais e burocráticas, sobre uma representação baseada em um campo predominantemente masculino *versus* feminino (NAVED *et al.*, 2018), ou seja, em uma construção binária de ordem social, na qual a dicotomia ainda persiste em pensar sexo/gênero.

Para Miskolci e Pelúcio (2007), a questão da identidade de pessoas trans está relacionada com a performatividade (BUTLER, 2001), que é tornar verossímil aos olhos dos outros, a construção de uma identidade diferente do sexo biológico, e de uma modificação permanente de seus corpos. Para isso, as pessoas trans subvertem a norma, ao mesmo tempo em que buscam adequar-se a ela, na medida em que buscam adequar o corpo e a identidade de gênero que expressam (MISKOLCI; PELÚCIO, 2007).

O compartilhamento de sistemas simbólicos iguais em uma sociedade e em uma mesma época é um dos motivos para que esta reprodução de estereótipos persista (LOURO, 2018b). Logo, a própria experiência vivida já pode significar subversão do gênero e des-naturalização das questões de gênero. Por isso que, na própria experiência da identidade trans, pode-se dizer que é possível pensar a superação da identidade determinada por normas ao ganhar espaço acerca da compreensão de identidades diversas que se constroem. Por outro lado, algumas pessoas trans parecem render-se às normas, na medida em que tentam se adequar a elas, para que sejam aceitas em ambientes tradicionais, como as empresas (LEMÕES, 2016).

Neste sentido, emerge o paradoxo das pessoas trans entre a subversão das normas tradicionais de gênero, ao mesmo tempo em que buscam adequar-se a elas, por meio de tratamentos hormonais, práticas cirúrgicas e nova expressão de gênero, no sentido de se fabricar uma pessoa ‘verdadeira’, com corpo, nome civil e *performance* (BUTLER, 2001) adequadamente estética e socialmente ao gênero com o qual se identifica e a ‘nova pessoa fabricada’ (SANTOS, 2017). Pode-se afirmar que, a emergência desse paradoxo, entre a subversão das normas e a fabricação de uma nova pessoa alinhada e ‘verdadeira’ com o gênero pelo qual se identifica, foi estabelecida especialmente pelas sentenças dos manuais

classificatórios médicos e psicológicos, que operam de forma a patologizar as experiências trans e, principalmente, as experiências das pessoas travestis (PANIZA; MORESCO, 2022; PONTES; SILVA, 2017).

A questão das experiências travestis foi exposta por Carrieri, Souza e Aguiar (2014). Tais autores destacam que travestis experimentam vivências sociais mais escusas frente às vivências de pessoas trans. Tal fato pode ser compreendido devido a pessoas trans buscarem se adequar a norma binária socialmente imposta de homem/mulher e masculino/feminino e, assim, alcançarem a passabilidade, no sentido de conseguirem ‘passar por’ pessoas cisgênero, e muitas vezes, após alcançarem a passabilidade desejada, passam também a reproduzir os mesmos estereótipos da norma binária, visto que, agora são lidas socialmente como ‘normais e verdadeiras’ ao gênero que fabricaram (BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; DUQUE, 2020; JIRAPORN; POTOSKY; LEE, 2019; LOZA *et al.*, 2021). Segundo Paniza (2021, p. 40), “trans homens e trans mulheres que conseguem ser classificados por colegas cisgênero como pertencentes às suas próprias categorias de masculino e feminino, tendem a experimentar níveis mais altos de aceitação e acomodação na dinâmica social”.

No entanto, as travestis, pessoas não-binárias, pessoas trans não transicionais, ou até mesmo pessoas trans que estejam no processo de transição de gênero ou cuja passabilidade é baixa, sofrem maior estigma e marginalização, por subverterem o binário masculino/feminino, a medida em que seus corpos não representam o gênero ao qual pertencem (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CARRIERI; SOUZA; AGUAR, 2014; OZTURK; TATLI, 2016). Desta forma, essas pessoas não lidas socialmente como ‘normais’, enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho formal (BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; PANIZA, 2021).

Entretanto, de acordo com Louro (2018a), as novas dinâmicas dos movimentos sexuais e de gênero estão produzindo a transformação das teorias já estabelecidas, ao mesmo tempo em que são alimentadas por elas, visto que homens e mulheres gays, lésbicas e bissexuais continuam a lutar por seus direitos e consagração, galgando sua inclusão e visibilidade social em termos igualitários, enquanto novas existências anseiam contestar as normas tradicionais de gênero ao pôr em xeque os binarismos homem/mulher, masculino/feminino, hetero/homo, cis/trans (LOURO, 2018a).

A agenda teórica moveu-se da análise das desigualdades e das relações de poder entre categorias sociais relativamente dadas ou fixas (homens e mulheres, gays e heterossexuais) para o questionamento das próprias categorias – sua fixidez, sua separação ou seus limites – e para ver o jogo do poder ao redor delas como menos binário e menos unidirecional (EPSTEIN; JOHNSON, 1998, p. 37-38).

Ao partir deste princípio, caracterizar grupo trans é também um paradoxo (PANIZA, 2021), pois ao mesmo tempo em que há uma categoria genérica, onde enquadra-se o conceito ‘guarda-chuva’ (BAGGIO, 2017; O’SHEA, 2018; THANEM; WALLENBERG, 2016), que é capaz de definir todos os sujeitos, as experiências de vida são singulares para o grupo T, além das subcategorias dentro do próprio grupo (PANIZA 2020, PANIZA; MORESCO, 2022). O conceito genérico contempla todos que se proclamam como pertencentes a um gênero dissidente do biológico, ou seja, daquele que lhe foi atribuído no nascimento (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CLARK, 2015; KÖLLEN, 2018; OZTURK; TATLI, 2016; SCHWARTZ; VAN ESCH; BILLIMORIA, 2017). Entretanto, conforme Schwartz, Van Esch e Billimoria (2017), é difícil definir pessoas trans a partir de uma categoria fixa, pois existe uma maleabilidade nos conceitos.

Por um lado, autores defendem que para propor políticas e práticas organizacionais de inclusão, é necessário que se adote um conceito que possa ser operacionalizável, como o conceito mais genérico ou ‘guarda-chuva’ (OZTURK; TATLI, 2016; SCHWARTZ; VAN ESCH; BILLIMORIA, 2017). Em contrapartida, o uso banal do conceito ‘guarda-chuva’ para designar todas as pessoas trans, pode não ser o mais adequado para a proposição de políticas e práticas de ações mais igualitárias, limitando assim a diversidade (O’SHEA, 2018).

Por esse motivo que, apesar de um conceito mais genérico, como o ‘guarda-chuva’, é necessário atentar-se também para as categorias internas do movimento T (NG; RUMENS, 2017). Essas categorias não são estáveis, o que se pode corroborar a partir da verificação de que muitas travestis também se entendem como trans, de pessoas não-binárias, ou mesmo de pessoas trans que optam por não passar pela cirurgia de redesignação sexual (não transacionais) e/ou outros procedimentos estéticos e hormonais e assim são entendidas pela sociedade como travestis (PANIZA, 2021; PANIZA; MORESCO, 2022; THANEM; WALLENBERG, 2016). O’Shea (2018), por exemplo, critica o conceito ‘guarda-chuva’: a autora, pessoa não-binária, explica que a ênfase na transição de gênero, como se todas as pessoas trans se enquadrassem no binário masculino/feminino, acaba por apagar outras identidades possíveis, a exemplo, pessoas não-binárias, travestis ou pessoas trans que preferem não passar pelo processo completo de transição, o que inclui a cirurgia de redesignação sexual.

Essa maleabilidade dos termos, conceitos e significados trans é um dos desafios para se propor e efetivar políticas e práticas organizacionais de inclusão e diversidade (BEAUREGARD *et al.*, 2018; OZTURK; TATLI, 2016). A dificuldade perpassa pela própria estrutura histórica da sociedade em que estamos inseridos, orientada pelo fator de que o gênero é, via de regra, binário (masculino/feminino), excluindo todas as outras formas que não se enquadram nessa classificação, que acabam por serem vistas como socialmente inferiores

(SOUZA; CARRIERI, 2010).

No entendimento de grande parte das pessoas trans, travestis e não-binárias, há uma diferenciação mais positiva por parte da sociedade em relação a pessoas trans que aderem a tratamentos hormonais e intervenções cirúrgicas para ficarem mais conformes e ‘passáveis’ à norma socialmente construída de masculino/feminino e uma diferenciação mais negativa a pessoas que não aderem a tais procedimentos (BAGGIO, 2017; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; O’SHEA, 2018). Em virtude dessas diferenças e de como algumas pessoas trans ainda se relacionam com o conceito tradicionalmente construído de gênero como uma característica biológica e não social, e nota-se que muitas destas pessoas buscam a passabilidade, a fim de se passarem por pessoas cisgênero (DUQUE, 2020). Assim, elas almejam alcançar a passabilidade para terem alguma oportunidade de vida, seja econômica, afetiva e/ou social (BAGGIO, 2017; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; PANIZA, 2021). No quadro abaixo, é possível vislumbrar alguns dos conceitos e significados das experiências de pessoas trans.

Quadro 1 – Conceitos e significados de Experiências Trans

Conceito	Significado
Sexo	Uma construção social criada e utilizada para definir e estabelecer papéis baseados em características biológicas.
Gênero	Uma construção social criada e utilizada para definir e estabelecer papéis sociais.
Orientação Sexual	Atração sexual e/ou afetiva de uma pessoa, com base no gênero de seu interesse/atração.
Identidade de Gênero	Papel social que uma pessoa se identifica e assume.
Cisgênero	Adjetivo que caracteriza uma pessoa cuja identidade de gênero é congruente com o sexo e gênero atribuídos no nascimento.
Transgênero	Adjetivo que caracteriza uma pessoa cuja identidade de gênero difere do sexo e gênero atribuídos no nascimento.
Gênero Binário	A construção social de que existem apenas dois gêneros: homem/mulher, masculino/feminino e de que todas as pessoas se enquadram nesta categoria.
Trans	Uma abreviação para as diferentes identidades de pessoas transgênero.
Expressão de gênero	Como uma pessoa performa e expressa seu gênero e seus papéis sociais.
Disforia de Gênero	Sentimento de angústia intenso e persistente de que o sexo e gênero atribuídos no nascimento não correspondem ao seu sentimento interno de identidade de gênero.
Transição de Gênero	A mudança externa da expressão de gênero de uma pessoa do sexo e gênero atribuídos no nascimento para o gênero com o qual se identifica.
Transição Social	O ato de mudar o modo como expressa seu gênero para o gênero com o qual se identifica.
Transição Médica	O ato de aderir a tratamentos hormonais, estéticos, cirúrgicos e demais procedimentos médicos para adequar-se ao gênero com o qual se identifica.
Transição Legal	O ato de atualizar os documentos civis para o gênero com o qual se

	identifica.
Não Transicional	Uma pessoa transgênero que não quer e/ou não sente necessidade de realizar a mudança da sua expressão de gênero.
Transfobia	Nojo, repulsa ou ódio em relação a indivíduos que não estão de acordo com as expectativas/normas sociais de gênero.
Passabilidade	A ‘capacidade’ de pessoas trans de ‘passar por’ homens ou mulheres cisgêneros.

Fonte: Adaptado de Schwartz, Van Esch e Billimoria (2017), Paniza (2021) e Duque (2020).

Perante o exposto, não são raras as vezes em que o termo gênero é usado equivocadamente fazendo referência ao sexo biológico do ser humano, contudo, de acordo com Scott (1995, p. 86) “gênero é um elemento constitutivo das relações sociais baseado nas diferenças percebidas entre os sexos”, ou seja, este termo está ligado a construções sociais e não a características biológicas e naturais, como o sexo. Como as influências sociais não são totalmente expostas, fica implícito que as diferenças entre masculino e feminino são naturais, biológicas, quando na realidade a maioria delas é influenciada pelo convívio social.

Evidencia-se ainda que quando se fala de gênero, todos os indivíduos podem ser enquadrados como cisgêneros ou transgêneros. Intitula-se de cisgênero ou ‘cis’ as pessoas que se identificam com o sexo que lhes foi atribuído no nascimento e, transgênero ou ‘trans’ as pessoas que não se identificam com o sexo de nascimento (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CLARK, 2015; MOLEIRO; PINTO, 2015; OZTURK; TATLI, 2016; SCHWARTZ; VAN ESCH; BILLIMORIA, 2017). Além disso, travestis e pessoas não-binárias também podem se perceber como trans (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014, PANIZA; MORESCO, 2022).

Estudos recentes sobre sexualidade apontam ainda que, as orientações sexuais e identidades de gênero mencionadas não são as únicas (DIAMOND, 2020; FROST *et al.*, 2019; HOFFMAN; DELAHANTY, 2021). Há quem desenvolva atração sexual ou afetiva por pessoas independentemente do gênero (pansexuais), ou seja, esses sujeitos não têm o desejo despertado por um gênero específico, mas sim, por características de aparência ou personalidade, e sendo assim, esse conceito vai além de um entendimento tradicional do que é desejar o outro (HAYFIELD; KRÍŽOVÁ, 2021). Há quem não sinta qualquer desejo sexual, seja pelo mesmo gênero ou pelo gênero oposto (assexuais) (ROTHBLUM *et al.*, 2020), pessoas não-binárias (que não se identificam com nenhum gênero) (KNUTSON; KOCH; GOLDBACH, 2019) e pessoas de gênero fluído (DIAMOND, 2020), ou seja, que transitam entre o masculino e o feminino – o que evidencia uma grande fluidez quando se trata da sexualidade humana (FERREIRA; FERNANDES; SILVA, 2022; LOURO, 2018b; PRECIADO, 2014).

Aliado a isso, o conceito de orientação sexual se refere à inclinação do desejo erótico ou afetivo de cada indivíduo, de modo que esse desejo pode ter como direcionamento pessoas do

gênero oposto (heterossexual), pessoas do mesmo gênero (homossexual) ou de ambos os gêneros (bissexual) (CALLAHAN; MCGUIRE, 2021; FAUSTO-STERLING, 2019). Sendo assim, identidade de gênero e orientação sexual são conceitos distintos, ao passo que uma pessoa trans pode inclinar-se a qualquer orientação sexual, seja ela heterossexual, bissexual ou homossexual, visto que a identidade de gênero não tem relação com o desejo erótico ou afetivo do indivíduo, mas sim, sobre a sua autopercepção sobre o gênero (DI CEGLIE, 2018).

A passabilidade se refere à ‘capacidade’ de pessoas trans transitarem em ambientes tradicionalmente heteronormativos, por parecerem homens ou mulheres cisgênero (DUQUE, 2020). Por exemplo, uma mulher trans pode se parecer tanto com uma mulher cis, que ninguém saberia designá-la como trans. Assim, muitas pessoas trans almejam alcançar a passabilidade para terem alguma oportunidade, seja ela econômica, afetiva e/ou social (BAGGIO, 2017; BEAUREGARG *et al.*, 2018; PANIZA, 2021). Desta forma, há uma construção histórico-social em que a cisnormatividade e o padrão binário de gênero é desejado e valorizado, enquanto a transgeneridade é indesejável e desvalorizada (DUQUE, 2020; PONTES; SILVA, 2018).

Destarte, de acordo com Demétrio (2019, p. 10) “a passabilidade pode ser, também, definida como um *modus operandi* social de (re)produção da cis heteronormatividade, como norma simbólica e política de gênero e sexualidade, hegemônicas na sociedade”. De forma a problematizar ainda mais essa discussão, o autor chama atenção para, “se por um lado, a passabilidade trans possibilita maior ‘reconhecimento social’, e segurança social para muitas pessoas trans e travestis, por outro, pode ser uma armadilha cis política” (DEMÉTRIO, 2019, p. 10). Segundo a autora e corroborado por Duque (2020), esse artifício pode reafirmar a cis política, a cis colonização, a invisibilização, o anulamento e a deslegitimação social das identidades trans e de outras identidades de gênero dissidentes.

Durante uma conferência² que procurava discutir perspectivas múltiplas sobre diversidade, de acordo com Pontes e Silva (2017), um dos membros do debate questionou o emprego do prefixo ‘cis’, originário da palavra cisgênero. Outra participante respondeu: “o termo cis não foi inventado por pessoas trans, pelo contrário, foram pessoas não-trans – cis – que ao nomear pessoas transexuais em uma cultura que opera em termos binários e em oposição, delimitaram sua existência” (PONTES; SILVA, 2017, p. 399). Assim, segundo os autores, o uso dos prefixos cis e trans atuam como distinção, ou seja, destacam a não equivalência e exaltam a diferenciação entre os sujeitos. Dessa forma, o prefixo trans parece demarcar uma

² 1ª Conferência SSEX BOX & Mix Brasil no 23º Festival Mix Brasil de Cultura da Diversidade, ocorrida de 18 a 22 de novembro de 2015, na cidade de São Paulo.

especificidade a ser anulada, ou uma outra posição de sujeito fora da norma cis socialmente imposta (PONTES; SILVA, 2017).

Quando retomamos a cena da conferência descrita acima, localizamos na réplica uma referência crítica a categoria clínica transexual como parte da nosografia psiquiátrica nos manuais classificatórios elaborados/utilizados pelos saberes médicos e ‘psi’ (psicologia, psiquiatria e psicanálise) [...] Reconhecer o dualismo que organiza o uso dos prefixos ‘cis’ e ‘trans’ demanda, portanto, compreender a unilateralidade com que operam no processo de diferenciação, que relega ao inominável o prefixo ‘cis’ ainda que implicado como norma de referência no ato de definição que classifica pessoas como ‘trans’. A especificidade da patologização das vivências de pessoas trans (transexuais, travestis, transgêneros) torna explícita a operação normativa que atualiza como saudável a vivência de gênero ‘cis’, ou seja, cisgênera, reiterando a posição de ‘outro’ de pessoas trans (PONTES; SILVA, 2017, p. 400).

A discussão teórica aqui abordada almeja contribuir para a compreensão de como essas percepções, em termos de sexo e gênero, podem ter origens em regimes históricos de produção de reconhecimento e (in)visibilidade. Assim, “o dispositivo histórico deve ser interpretado como uma sofisticada tecnologia que organiza nossas percepções sobre quem fomos e somos nós” (BENTO, 2018, p. 16). Ao trazer para o bojo dessa discussão o mundo das empresas, Aydós (2013) destaca que as organizações têm avançado na promoção da diversidade como uma ferramenta de ampliação da cidadania para sujeitos que compõem grupos minorizados, como pessoas trans.

Este fenômeno é visível nas mudanças recentes da agenda sociopolítica nacional e internacional, as quais vêm incorporando a questão da diversidade como um direito de cidadania. Abre-se aqui um novo espaço de disputas pelo reconhecimento e a inclusão de sujeitos e de grupos sociais (AYDÓS, 2013, p. 2-3).

Entretanto, mesmo que atualmente a agenda da diversidade componha os discursos de algumas empresas, nem todos os grupos lidos como minorizados conseguem, de fato, sua inserção e permanência nessas empresas, especialmente pessoas trans e pessoas trans com baixa passabilidade (LEMÕES, 2016). Desse modo, “historicizar as identidades é apontar para a sofisticação das tecnologias do dispositivo histórico em suas especificidades de diferenciação” (DUQUE, 2020, p. 46).

Se a diversidade é uma ferramenta para o aumento da produtividade e legitimidade social das empresas com políticas de responsabilidade social, porque é tão difícil de encontrar transexuais nas empresas brasileiras, ou em postos de trabalho formal? Estão eles em cargos de menor visibilidade? Ou será que estamos tratando de uma diferenciação entre as diversas formas de diversidade, onde alguns grupos sociais são mais aceitos para trabalhar nas empresas? Ou ainda, a diversidade está no plano

discursivo, descolada das práticas das empresas? São questões para refletir e buscar respostas (LEMÕES, 2016, p. 37).

Assim, pensar sexo e gênero como historicamente produzidos e em transformação pode nos trazer interpretações sobre novas necessidades de transformações sociais em torno da diferenciação entre grupos lidos como subalternos, tais como pessoas trans e grupos lidos como privilegiados, como pessoas cis. No próximo tópico, serão abordadas essas e outras questões sobre políticas e práticas de diversidade, mundo do trabalho e pessoas trans.

2.2 TRANSGREDINDO PADRÕES: O CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL

Anterior a explanações acerca do contexto de trabalho, faz-se necessário alguns apontamentos sobre as políticas públicas e práticas de diversidade adotadas nas últimas décadas a fim de enfrentar a estigmatização e marginalização das minorias LGBTQIA+, especialmente sobre as pessoas trans, cerne deste estudo. O referido movimento constitui-se como um importante representante político coletivo na sociedade ao fazer com que temas relevantes fossem discutidos, como a união entre pessoas do mesmo gênero, a criminalização da homofobia e da transfobia, a adoção de crianças por casais homossexuais, o tratamento a pessoas trans e travestis pelo nome de sua preferência, a inclusão da cirurgia de redesignação sexual e tratamento hormonal no Sistema Único de Saúde (SUS), entre outros (ARAGUSUKU; LOPES, 2018; FEITOSA, 2019; FILIPIACK; GASPODINI, 2019; PORTILHO; GONÇALVES; CALDAS, 2020).

Por outro lado, até poucos anos, as legislações ignoravam a presença de pessoas LGBTQIA+ na sociedade e a justiça, por diversas vezes, negou a essas pessoas o direito à adoção e o direito ao reconhecimento legal de suas uniões. A Constituição Brasileira de 1988, ao instituir o Estado Democrático de direito, assegurou a todos os indivíduos a igualdade, a liberdade e o bem-estar e sendo assim, entre outros direitos, garantiu uma sociedade livre de preconceitos e discriminações (AGUIÃO, 2018; CARRARA, 2010; SOUSA, 2016).

Então, mesmo nas diferenças, deve o Estado promover a saúde, a educação, o trabalho, a livre orientação sexual, bem como resguardar os direitos inerentes a homoafetividade. Não podendo sob nenhum pretexto obliterar o pleno exercício da sexualidade individual. Afinal a cidadania deve alcançar a todos, indistintamente, independente de raça, cor, sexo ou religião, acrescente-se, orientação sexual (SOUSA, 2016, p. 28).

A luta das minorias LGBTQIA+ é uma luta política e democrática, que busca a ampliação da cidadania e que o Estado se responsabilize para que os direitos já garantidos pela Constituição, como acesso à moradia, segurança, saúde e direitos trabalhistas não sejam travados pela discriminação e preconceito (ARAGUSUKU; LOPES, 2016, 2018). Contudo, já se passaram mais de três décadas desde a promulgação da Constituição de 1988 e ainda nos deparamos com as mais variadas situações que muitas vezes negam e excluem os direitos fundamentais de grupos minorizados (SOUSA, 2016).

Ainda assim, mesmo que de forma desigual, esse movimento viu muitas de suas pautas serem levadas à discussão pelo governo, especialmente entre os anos de 2003-2010 e pela sociedade civil organizada (MACHADO, 2012). Tais políticas, como a criminalização da homofobia e da transfobia, o tratamento pelo nome de preferência e a cirurgia de redesignação sexual (PORTILHO; GONÇALVES; CALDAS, 2020) possuem relação direta na forma como pessoas trans passam a ser vistas socialmente (FLORES, 2019; KEUROGHLIAN; ARD; MAKADON, 2017), inclusive em contextos de trabalho. Assim, a partir de políticas públicas e práticas de diversidade, as identidades dissidentes podem vir a se tornar mais amplamente aceitas e normalizadas, de forma a mitigar a discriminação em ambientes tradicionalmente heteronormativos e cis normativos, fomentar a compreensão de diferentes orientações e identidades de gênero e promover espaços mais acolhedores e inclusivos à condição trans e outros grupos minorizados (ELIAS, 2022; HUR, 2020; JOHNSON; OTTO, 2019; VRIES *et al.*, 2020).

No decorrer dos últimos anos importantes avanços foram conquistados pelas pessoas LGBTQIA+. Podem-se apontar as ações mais relevantes do Governo Federal, como: Programa Brasil sem Homofobia (2004); Plano Nacional de Cidadania e Direitos Humanos LGBT (2009); Conselho Nacional de Combate à discriminação LGBT (2010); Sistema Nacional de Promoção de Direitos e Enfrentamento à Violência Contra LGBT (2013), Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ARAGUSUKU; LOPES, 2016, 2018; MELLO *et al.*, 2012; RAMOS; CARRARA, 2006; SILVA *et al.*, 2020).

Como exemplo de ações oriundas da sociedade civil organizada, posso citar a criação da ‘Transempregos’, o maior e mais antigo projeto de empregabilidade de pessoas trans no Brasil. A ‘Transempregos’ foi criada em 2013 e é uma plataforma que mantém um banco de dados com currículos de pessoas trans. De acordo com dados do site do próprio projeto, a ‘Transempregos’ possui atualmente 715 empresas parceiras em todo o Brasil e já empregou profissionais trans em todos os estados do país (TRANSEMPREGOS, 2021).

Outra conquista a ser considerada é a adoção do nome social por pessoas trans e

travestis. A Carta dos Direitos dos Usuários do SUS já assegurava, desde o ano de 2007, o campo para preenchimento do nome social nos documentos de identificação do sistema de saúde (cartão SUS), vetando o uso de formas desrespeitosas e preconceituosas no atendimento aos usuários do sistema (BRASIL, 2007). Ao corroborar a conquista do nome social no SUS, seguidamente, em 2009, o Ministério da Saúde lançou a Política Nacional de Saúde Integral LGBT, no sentido de promover o enfrentamento a iniquidades e discriminações, ampliando o acesso a ações e serviços de qualidade. (BRASIL, 2013). Dentre os direitos conquistados por esse público, estava o uso e respeito ao nome social das pessoas trans e travestis, ou seja, aquele pelo qual preferem ser chamados(as), em oposição ao nome do registro civil, que não corresponde ao gênero com o qual se identificam.

Entretanto, em pesquisa realizada com pessoas trans, Hatje, Ribeiro e Magalhães (2019, p. 127), destacam a fala de um entrevistado: “o nome social não tem valor nenhum”. Santos (2015, p. 633) evidencia que a carteira de nome social é “um documento físico semelhante à carteira de identidade comum, com valor de registro civil, que traz a inscrição do nome social e o número do registro geral de travestis e transexuais”. No entanto, a carteira social não salvaguarda as pessoas trans de passarem por situações constrangedoras, visto que muitas vezes, não é considerada um documento oficial, somente social. Sendo assim, a apresentação da carteira social, para ter validade, deve ser acompanhada de outros documentos oficiais, que trazem em si o nome de batismo e tal situação faz com que pessoas trans sintam suas identidades subjugadas (HATJE; RIBEIRO; MAGALHÃES, 2019).

Em 2009, o Superior Tribunal de Justiça (STJ) passou a permitir a mudança do nome em documentos civis para pessoas que tivessem passado pelo processo de transgenitalização (NETO; DIAS, 2022). Quase 10 anos depois, em 2017, o STJ passou a permitir também a mudança para pessoas trans que não tivessem passado por nenhum processo transexualizador, conforme exposto na sentença abaixo:

5. Assim, a segurança jurídica pretendida com a individualização da pessoa perante a família e a sociedade - ratio essendi do registro público, norteado pelos princípios da publicidade e da veracidade registral – deve ser compatibilizada com o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, que constitui vetor interpretativo de toda a ordem jurídico-constitucional.

6. Nessa compreensão, o STJ, ao apreciar casos de transexuais submetidos a cirurgias de transgenitalização, já vinha permitindo a alteração do nome e do sexo/gênero no registro civil (REsp 1.008.398/SP, Rel. Ministra Nancy Andrighi, Terceira Turma, julgado em 15.10.2009, DJe 18.11.2009; e REsp 737.993/MG, Rel. Ministro João Otávio de Noronha, Quarta Turma, julgado em 10.11.2009, DJe 18.12.2009).

7. A citada jurisprudência deve evoluir para alcançar também os transexuais não operados, conferindo-se, assim, a máxima efetividade ao princípio constitucional da promoção da dignidade da pessoa humana, cláusula geral de tutela dos direitos existenciais inerentes à personalidade, a qual, hodiernamente, é concebida como valor

fundamental do ordenamento jurídico, o que implica o dever inarredável de respeito às diferenças.

8. Tal valor (e princípio normativo) supremo envolve um complexo de direitos e deveres fundamentais de todas as dimensões que protegem o indivíduo de qualquer tratamento degradante ou desumano, garantindo-lhe condições existenciais mínimas para uma vida digna e preservando-lhe a individualidade e a autonomia contra qualquer tipo de interferência estatal ou de terceiros (eficácias vertical e horizontal dos direitos fundamentais) (STJ, Recurso Especial n. 1.626.739-RS, julgado em 09.05.2017).

Contudo, foi somente a partir de 2018 que o Supremo Tribunal Federal (STF) estipulou que todas as autoridades estatais, em particular os cartórios, seriam obrigadas a atender aos pedidos de alteração de nome e sexo no cadastro de qualquer pessoa que se declare trans, independentemente de qualquer consulta, pedido de parecer médico ou autorização judicial. É suficiente que uma pessoa, ao exercer seu direito à identidade de gênero, declare ser do sexo oposto ao biológico e solicite a mudança de nome e sexo (MACIEL NETO; DIAS, 2022).

Autores defendem que o nome carrega junto ao corpo os múltiplos sentidos de feminilidade e masculinidade que operam como componentes do gênero, e tais políticas, desenvolvidas e fomentadas nos últimos anos, representam grandes avanços na possibilidade de transformação na vida de pessoas trans, inclusive nos contextos de trabalho, visto que possuir documento com o nome de acordo com o gênero pelo qual se identifica é um importante fator para o aumento da passabilidade e a consequente diminuição da discriminação (ARAGUSUKU; LOPES, 2016, 2018; BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; LOZA *et al.*, 2021; PANIZA, 2021; ROCON *et al.*, 2016).

Sob outra perspectiva, no entanto, o I Simpósio Nacional de Saúde LGBT relatou falta de capacitação de gestores e profissionais da área da saúde para lidar com a condição trans; falta de organização de cursos sobre esclarecimento de saúde LGBT; necessidade de maior diálogo e aproximação entre ministérios da saúde e educação, sugerindo mudanças por vir (SILVA *et al.*, 2020). Essa medida é necessária e é corroborada por Negreiros *et al.* (2019) que apresentaram o relato de seu recente estudo com médicos da atenção básica ao mostrar que o currículo dos cursos da saúde é falho e que a formação relacionada ao tema é essencial. Da mesma maneira, Rudin *et al.* (2014) evidenciaram em pesquisa realizada com 194 estudantes do curso de Administração de uma Universidade dos Estados Unidos no qual universitários em formação de cargos de gestão não estão preparados para lidar com a condição trans nas empresas ao reforçar que o currículo dos cursos de formação na área de gestão é hostil com pessoas trans e de identidades de gênero dissidentes.

Aliado a isso, nos últimos anos, ganhou potência nacional uma espécie de retrocesso ancorada em antigas fundações, costumes e hábitos denominados por Duarte e Cesar (2021) de

ethos bolsonarista “que reafirma as forças da ordem e da hierarquia patriarcal, heterossexual, cristã” (DUARTE; CESAR, 2021, p. 79) e que, de acordo com os mesmos autores, reforça claras convicções preconceituosas representadas por um conjunto de princípios conservadores, com destaque ao significado normativo atribuído aos corpos, sexualidades e gêneros, de forma a marginalizar e retroceder os direitos conquistados por grupos dissidentes.

No entanto a identidade do bolsonarismo não se organiza apenas em torno de concepções políticas reacionárias e antidemocráticas, mas, sobretudo, em torno de valores e ideais conservadores, os quais imantam a vida cotidiana de boa parcela dos brasileiros e brasileiras. Assumimos aqui o pressuposto de que não se pode entender a política e as relações de poder apenas segundo a sua dimensão institucional, jurídico-política, mas também, e sobretudo, a partir da consideração do papel e da ação das normas sociais que orientam os pormenores da vida cotidiana. As normas, ao contrário das leis, possuem uma amplitude abrangente e uma sutileza penetrante, pois são capazes de orientar condutas e discursos, definindo e informando a forma mesma do viver. Dessa perspectiva, o bolsonarismo é um fenômeno político bastante consistente e bem enraizado na sociedade brasileira, mobilizando afetos, emoções, concepções e formas de vida que reproduzem ideais normativos já bem consolidados historicamente entre nós, os quais reforçam e acentuam clivagens e hierarquizações entre as formas de viver (DUARTE; CESAR, 2021, p. 81).

Nesta mesma perspectiva, o retrocesso ancorado nas antigas fundações, capaz de orientar os discursos, as práticas e reforçar ideais heteronormativos e a marginalização de sujeitos com identidade dissidente da ‘normalidade’ binária de gênero, está calcado no avanço do grande número de políticos no poder legislativo com convicções ideológicas e partidárias contrárias ao que ganhou notoriedade como ‘ideologia de gênero’ (CASTLE, 2019; DUARTE; CESAR, 2021; GONZAGA; GALLAS, 2019; MACHADO, 2012). A concepção de ‘ideologia de gênero’ foi popularizada por segmentos conservadores e religiosos e refere-se à oposição de que o gênero é uma construção social ou uma autodeterminação fora dos padrões biológicos condicionantes e de que segmentos como a mídia e a educação insistem em impor esse ‘modo de vida’ na sociedade contemporânea (MISKOLCI; CAMPANA, 2017; REIS; EGGERT, 2017).

Dessa forma, se de um lado, os temas relacionados à diversidade têm conquistado espaço no mundo corporativo e seja possível perceber que mulheres, negros, homossexuais e outros grupos minorizados começam a ser objeto de esforço das organizações que visam promover a inclusão e a igualdade entre as pessoas (FREITAS; DANTAS, 2012; SOARES; SANDER, 2018). Por outro, pessoas trans continuam sub-representadas nesses espaços e têm seu acesso e permanência dificultados no mercado de trabalho formal, dificuldades essas, muitas vezes reforçadas por antigas fundações conservadoras, calcadas na norma binária de masculino/feminino que são amplamente discursadas e reforçadas por algumas personalidades

públicas e políticos da atualidade (BAGGIO, 2017; PANIZA, 2020, 2021; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020).

2.3 O LIMIAR DA DIVERSIDADE: GÊNERO E TRABALHO

Se a situação no mercado de trabalho formal já é difícil para mulheres, negros, gays, lésbicas, bissexuais e outros grupos minorizados, é ainda mais complicada para pessoas trans (MISHRA; NEGI, 2021; PANIZA, 2021; RICE *et al.*, 2022; YASIN; NAMOCO, 2021), pois subvertem a norma do binário masculino/feminino. Além disso, ambientes de trabalho que enfatizam padrões tradicionais de gênero, tornam-se mais fechados e, como resultado, sujeitos de dissidência a esse padrão são frequentemente ignorados (JEANES; JANES, 2021; O'SHEA, 2020; OZTURK; TATLI, 2016).

Um grande gargalo na trajetória de vida das pessoas trans começa já na infância, visto que, desde muito cedo, por serem considerados meninos afeminados ou meninas masculizadas e subverterem o padrão masculino/femino, acabam por tornarem-se vítimas de preconceito e discriminação no ambiente escolar, a ponto de muitas vezes não conseguirem concluir a formação básica em decorrência da hostilidade com que são tratados (SILVA *et al.*, 2021; SOUZA *et al.*, 2015). Ainda, a violência escolar e a expulsão do núcleo familiar sem conseguirem concluir a formação básica são fatores que contribuem para a restrição de oportunidades profissionais (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; MULLER; KNAUTH, 2008; PANIZA, 2021; SILVA *et al.*, 2021).

Por outro lado, pessoas trans de baixa escolaridade não são as únicas a enfrentarem dificuldades no acesso e permanência no mercado de trabalho formal (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014; IRIGARAY, 2012). Uma problemática frequentemente enfrentada por pessoas trans é que gays, lésbicas e bissexuais, mesmo com dificuldades no acesso e permanência no mercado de trabalho, conseguem mascarar sua orientação sexual e ficar no 'armário' dentro do ambiente de trabalho, tornando suas condições perante as organizações mais 'fácil'; no entanto, a despeito da grande maioria das pessoas trans, essa possibilidade não existe, tornando suas condições perante as organizações ainda mais difícil (PANIZA, 2021). O argumento da dificuldade de pessoas trans em postos de destaque foi também evidenciado por Irigaray (2012) e Beauregard *et al.* (2018).

Irigaray (2012), em um dos primeiros estudos brasileiros sobre travestis, evidenciou o caso de uma profissional que não conseguia acessar vagas para pessoas mais qualificadas, mesmo possuindo todos os requisitos de escolaridade necessários para tal. Caproni Neto e

Saraiva (2014) apresentaram a trajetória de Luciana, uma travesti em processo de transição de gênero, os autores destacaram que ser um gay afeminado no mercado de trabalho era mais ‘natural’, visto que, ao renunciar sua apresentação como um homem gay e iniciar o processo transicional, as dificuldades de permanência no mercado de trabalho (que já existiam, por ser afeminado) foram ainda maiores.

Entre elas, Luciana enfrentou o afastamento por parte dos colegas mais próximos, que temiam que a relação com ela não fosse vista com bons olhos pelos gestores, e em decorrência disso, perdessem oportunidades de ascensão profissional. Fernanda, colega e amiga íntima de Luciana, cotada para ser promovida ao cargo de supervisora, perdeu a oportunidade em virtude de sua relação com a amiga travesti. Conforme relatam os autores, a funcionária não foi selecionada, uma vez que não seria respeitada pelos outros empregados “por ser uma pessoa aberta demais, e que poderia questionar diversos procedimentos e aspectos da cultura da organização. Dizem que a amizade constante dela com uma travesti teria prejudicado sua imagem para os gerentes” (CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014, p. 241).

Posteriormente, ao sair da organização e procurar uma nova oportunidade de inserção no mercado, Luciana percebeu que, em comparação quando ainda tinha uma identidade masculina e era reconhecida pelas pessoas como gay, “as dificuldades se triplicaram, uma vez que raramente é indicada para alguma vaga, convidada para participar de algum processo seletivo ou entrevista” (CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014, p. 242). Após diversas tentativas frustradas de reinsserir-se no mercado de trabalho formal, Luciana decidiu por investir em sua produção estética, fazer um *book* fotográfico e cadastrar-se em um site destinado a profissionais do sexo, o que corrobora com o evidenciado por Yasin e Namoco (2021) e Soich (2021) quando afirmam que a prostituição é uma das únicas opções profissionais possíveis para pessoas trans e travestis.

Neste sentido, evidencia-se que o processo de transição de gênero é um desafio para as pessoas trans, especialmente quando o processo se inicia na ocasião em que o sujeito já está inserido em uma organização e é reconhecido por seus pares, gestores e clientes como um homem gay ou uma mulher lésbica (SCHWARTZ; VAN ESCH; BILLIMORIA, 2017). Em entrevista realizada por Baggio (2017), Flor, uma mulher trans, decidiu passar pelo processo de transição enquanto exercia suas atividades profissionais em três empresas diferentes: uma escola, um cursinho e uma universidade. “Flor esperava demissões, visto que os transgêneros costumam perder o emprego depois de divulgar publicamente sua identidade” (BAGGIO, 2017, p. 366). Entretanto, ela não esperava que acontecessem imediatamente após informar sua decisão sobre o processo transicional (BAGGIO, 2017).

Por esse motivo, de acordo com Ozturk e Tatli (2016), é que muitas pessoas trans optam por se demitir antes mesmo de iniciar o processo de transição e, posteriormente, retomar ao mercado de trabalho, na busca por outro emprego, como uma pessoa já fabricada de acordo com o gênero pelo qual se identifica. Porém, essa estratégia pode ser desfavorável, visto que ao ocultar sua identidade anterior, todas as experiências profissionais predecessoras também tendem a ser apagadas, de forma que pode vir a se tornar mais difícil a recolocação no mercado formal (BEAUREGARD *et al.*, 2018).

Aliado a isso, durante a transição emergem diversos outros desafios definidos pelos marcadores sociais de gênero (DAVIDSON, 2016; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016; WAITE, 2021). Pode-se destacar a iniquidade evidenciada por Rudin *et al.* (2014) sobre as problemáticas enfrentadas no uso do banheiro masculino ou feminino dentro das organizações; a falta de preparo por parte dos profissionais de Gestão de Pessoas, gestores e colegas para lidar com a questão da transição, inclusive no que tange ao pronome de tratamento e nome social, aspectos esses também evidenciados por Paniza (2021) em sua tese de doutorado.

Por outro lado, conforme expressa Baggio (2017), algumas organizações estão abertas à condição trans. Em entrevista realizada pela autora com um homem trans: “Ivan, por sua vez, ao narrar o único episódio de transfobia que sofreu em seu trabalho atual, destaca o papel desempenhado pelos colegas e pela equipe de Recursos Humanos na criação de um ambiente livre de discriminação” (BAGGIO, 2017, p. 367). A autora também expressa a história de outro entrevistado com relação à empresa na qual trabalha, pois mesmo “sem saber como lidar com pessoas transgêneros, o dono da organização de Leonardo sempre buscou aprender a forma correta de se dirigir a ele e fez questão de passar esse conhecimento para os demais colaboradores” (BAGGIO, 2017, p. 368), evidenciando o fato de que algumas organizações caminham efetivamente em direção a ambientes de trabalho mais respeitosos, diversos e acolhedores.

Entretanto, as ações, políticas e práticas das organizações que visam acolher e respeitar a condição trans, são capazes de garantir a segurança e o respeito às pessoas trans somente pelo público interno, mas não dos membros externos à organização, tais como fornecedores e clientes (PANIZA, 2021). Paniza, Ichikawa e Cassandre (2018) evidenciaram o fato de uma profissional que frequentemente sofria a rejeição de clientes, ao não aceitarem serem atendidos por ela. Outra mulher trans, em virtude de seu convívio direto com o público, “afirmou ser rotineiro receber uma abordagem mais sexualizada por parte dos clientes em relação às mulheres cisgênero do mesmo ambiente, e que já foi até mesmo seguida na rua, porque na

interpretação desses clientes, ela também era garota de programa” (PANIZA, 2021, p. 48).

Além disso, Irigaray (2012) salienta que os contextos de trabalho mais acolhedores às pessoas trans são os da beleza, arte e entretenimento. Consequentemente, como as possibilidades de trabalho são restritas, muitas pessoas trans acabam por adotar o emprego autônomo, ou o subemprego, como o trabalho informal, sendo excluídas da economia formal e pressionadas a se incluir em setores de informalidade (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Nesse ponto, destaca-se que há setores de difícil admissão para pessoas trans, como profissões mais formais e tradicionais e há setores considerados praticamente intolerantes e inaceitáveis à condição trans, como por exemplo, a área educacional, principalmente quando se refere à educação infantil (CALLAGHAN; ESTERHUIZEN, 2021; LEE, 2019; WELLS, 2018). Nos últimos anos, diversos empreendedores morais foram causadores de um pânico moral contra materiais didáticos escolares e programas educacionais que incluíam a abordagem de gênero e sexualidade (BALIEIRO, 2018; BORGES; BORGES, 2018; KALIL, 2019). Segundo esses empreendedores, como as crianças estão em processo de construção de suas identidades, a convivência com pessoas e professores trans pode vir a tornar-se um incentivo para que elas também se transformem em sujeitos LGBTQIA+, dado que em segmentos sociais brasileiros mais conservadores, há uma massiva resistência ao que se chama ‘ideologia de gênero’ (BALIEIRO, 2018; KALIL, 2019).

Por outro lado, algumas pessoas trans conquistam acesso ao mercado de trabalho formal e a explicação para que esse ingresso seja bem-sucedido é o fato de que os corpos de muitas dessas pessoas são mais adequados à norma binária de gênero socialmente imposta, ou seja, elas expressam a passabilidade desejada de masculino/feminino e, dessa forma, são mais aceitas por seus pares em ambientes tradicionalmente normativos (DUQUE, 2020; O’SHEA, 2018, PONTES; SILVA, 2018). Ou seja, um fator determinante para tornar a investida social do trabalho menos adversa é encobrir a condição trans, isto é, além de terem a passabilidade desejada de um corpo que se enquadre no padrão cisgênero, também é preciso ter uma identidade civil e nome social de acordo com o gênero que expressam (PANIZA, 2021). Em pesquisa realizada a partir de sete entrevistas com pessoas trans inseridas no mercado de trabalho formal, Baggio (2017, p. 365) evidencia que “o nome de uma pessoa é um aspecto crucial no que diz respeito a passabilidade e discriminação nos processos de admissão”.

Ao considerar a escolha do trabalho e os processos de contratação e admissão, a palavra mais empregada pelos entrevistados é *passability*, o grau em que outros consideram uma pessoa transgênero como cisgênero. Na prática, quanto maior o nível

de passabilidade, menor a probabilidade de sofrerem transfobia: se a expressão de gênero permite que eles sejam vistos pelos outros como cisgêneros, eles não estarão sujeitos ao preconceito e discriminação voltados para pessoas trans, aumentando suas chances de ingresso e permanência no mercado formal de trabalho. Dois aspectos afetam a passabilidade: o nome e a aparência (BAGGIO, 2017, p. 365, tradução minha).

Nesse sentido, “a visibilidade da dupla identidade, social e de nascimento, prejudica as transexuais na busca e no exercício do trabalho” (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014, p. 90). Assim, ocultar a condição trans e alinhar-se a aparência relativa ao gênero apresentado no documento formal de identidade expressa a passabilidade desejada, isto é, o grau com que as pessoas trans se passam por pessoas cis (BAGGIO, 2017; DUQUE, 2020; LOZA *et al.*, 2021; PANIZA, 2021). Desta maneira, pessoas trans que conquistam a classificação por colegas de trabalho cisgênero como pertencentes às suas próprias condições de masculino/feminino, tendem a experienciar maiores níveis de aceitação, tanto no trabalho, quanto na esfera social como um todo (BEAUREGARD *et al.*, 2018).

Entretanto, as pessoas trans cuja passabilidade é baixa são mais propensas a formas explícitas de transfobia, que podem vir a ocorrer já no processo de seleção, pois segundo Baggio (2017) e Jiraporn, Potosky e Lee (2019), diversos recrutadores não estão abertos à possibilidade de que uma pessoa que apresente aparência de um gênero, mas com nome civil e documento de outro, seja tratada de acordo com o gênero pelo qual se identifica. Desta forma, Baggio (2017) argumenta que pessoas trans cujo documentos mostrem um nome diferente de seu nome social são imediatamente reconhecidas como trans e tendem a ser excluídas dos processos seletivos.

Um ponto necessário a questionar sobre a questão da transição de gênero é a intersecção gênero/classe, pois segundo Baggio (2017) e Duque (2020), existem dois fatores que aumentam a passagem de pessoas trans: aparência física e o nome. Isto é, se a pessoa não se parece com o gênero que se identifica, e tem um nome civil diferente do nome social, então sua passabilidade cairá ainda mais. No entanto, o processo de transição muitas vezes leva tempo e dinheiro, pois envolve questões legais e judiciais que destacam a intersecção entre gênero e classe (FRAGA *et al.*, 2022).

Assim, muitas pessoas trans acabam optando por esconder sua identidade, em um processo similar ao ‘armário’ gay de Sedgwick (2007). Entretanto, há de se considerar o esforço emocional acometido por pessoas que optam por esconder sua identidade de gênero real, pois tal esforço pode trazer consequências como medo constante de que gestores, colegas ou clientes descubram sua verdadeira identidade, medo de sofrer discriminação ou de serem demitidas e até mesmo desejo de suicídio (CHANG *et al.*, 2022; CLARK, 2015; WANG; CHANG; MIAO,

2021).

Todavia, ainda que a barreira da discriminação e do preconceito seja vencida pelas pessoas trans e elas consigam ingressar no mercado de trabalho formal, alguns contextos se tornam tão hostis e discriminatórios, que o profissional muitas vezes precisa se valer de estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) como modo de resistência para permanecer e sobreviver no ambiente em que lhe é hostil, porém, necessário para sua subsistência; e quando essas estratégias não atingem o efeito esperado, as pessoas trans acabam optando pela própria demissão, muitas vezes inserindo-se em setores de informalidade (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CLARK, 2015; DRAY *et al.*, 2020; WAITE, 2021).

2.4 A TEORIA PSICODINÂMICA FACE AS ESTRATÉGIAS DE DEFESA TRANS

O prazer-sofrimento no trabalho vem sendo estudado na Psicodinâmica do Trabalho por Dejours (1994), Dejours e Abdoucheli (1990), Dejours e Jayet (1991) e, Abdoucheli, Dejours e Jayet (1994) como um conceito marcado pela evitação do sofrimento e a busca por prazer. Essa temática é impreterivelmente importante na atualidade, dadas às múltiplas consequências, tanto positivas quanto negativas, que o trabalho pode provocar nos sujeitos, dependendo da forma como é organizado, dividido e distribuído socialmente (AREOSA, 2021; DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2020; SIGAHI *et al.*, 2021).

As condições reais do contexto de trabalho, muitas vezes desconformes das condições ideais do trabalho prescrito, oferecem conjunturas para que o trabalhador se desestabilize e se descompense psiquicamente (ABDOUCHELI; DEJOURS; JAYET, 1994). Neste sentido, é propício esclarecer a alteridade entre o trabalho prescrito versus o trabalho real:

Trabalhar é preencher o espaço entre o prescrito e o efetivo. Assim, para o clínico do trabalho, este se define como o que o sujeito deve acrescentar ao que foi prescrito para poder alcançar os objetivos que lhe foram atribuídos. Ou ainda: o que ele deve acrescentar por decisão própria para enfrentar o que não funciona quando ele se limita escrupulosamente à execução das prescrições (DEJOURS, 2008, p. 39).

Diante disso, ancorado na concepção de Dejours (1994, 2008), pode-se concluir que o trabalho prescrito, aquele que fora apresentado ao trabalhador na entrevista de seleção, disposto no instrumento do contrato de trabalho, na descrição de cargos e, até mesmo percebido socialmente como o prescrito, na grande maioria das vezes, difere vigorosamente do trabalho real. Assim, podemos nos referir ao trabalho real como aquele que não foi apresentado na entrevista de seleção, não está disposto no contrato e nem na descrição de cargos, e que a todo

momento é permeado por contrariedades, intempéries, imprevistos, obstáculos, jogos de poder e, sobretudo, calcado na divisão dos trabalhadores (DEJOURS, 1994).

Nesta perspectiva, a organização do trabalho desempenha um papel fundamental no entendimento dos processos de prazer/sofrimento do trabalhador, sendo a sua rigidez inversamente proporcional ao prazer (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017, 2020). Ou seja, quando o trabalhador tem acesso a uma certa flexibilidade ao trabalho prescrito, liberdade, autonomia, reconhecimento e a possibilidade de desfrutar de sua criatividade, subjetividade e da sua energia pulsional, o trabalho pode vir a ser fonte de prazer. Por outro lado, “quando não há mais arranjo possível da organização do trabalho pelo trabalhador, a relação conflitual do aparelho psíquico à tarefa é bloqueada. Abre-se, então, o domínio do sofrimento” (DEJOURS, 1994, p. 28). Desta forma, quanto mais rígido, restritivo, desprovido de autonomia, reconhecimento, criatividade, subjetividade e pulsão, o trabalho poderá vir a ser fonte de sofrimento (DEJOURS, 1994). Assim, as dimensões de prazer e sofrimento são compreendidas como experiências psíquicas, conseqüentes da relação que o trabalhador estabelece com a organização do trabalho, a partir da conexão entre seus desejos, projetos e história de vida (MORRONE; MENDES, 2003).

Nesta percepção, a realização no trabalho está na luta constante que cada trabalhador emprega em mobilizar recursos internos e externos para a transformação do sofrimento em busca por prazer e realização (DEJOURS, 2018; PAIVA *et al.*, 2020; WINTER; ALF, 2019). É essa mobilização subjetiva, permeada pela utilização dos recursos internos e externos, provenientes das vivências de cada trabalhador, que o faz ser capaz de ressignificar os imperativos do sofrimento do trabalho prescrito e metamorfoseá-lo em prazer, ou pelo menos, ausência do sofrimento (DEJOURS, 2018). Desta forma, quando a ressignificação ocorre, é possível experimentar o prazer no trabalho, por outro lado, quando o trabalhador não dispõe ou não consegue mobilizar os recursos necessários para essa ressignificação, aí se manifesta o sofrimento. Aqui, é oportuno evidenciar o conceito de sofrimento:

O sofrimento designa então, em uma primeira abordagem, o campo que separa a doença da saúde [...] Entre o homem e a organização prescrita para a realização do trabalho, existe, às vezes, um espaço de liberdade que autoriza uma negociação, invenções e ações de modulação do modo operatório, isto é, uma invenção do operador sobre a própria organização do trabalho, para adaptá-la as suas necessidades, e mesmo para torná-la mais congruente com seu desejo. Logo que está negociação é conduzida a seu último limite, e que a relação homem-organização do trabalho fica bloqueada, começa o domínio do sofrimento – e da luta contra o sofrimento (ABDOUCHELI; DEJOURS; JAYET, 1994, p. 15).

Aliado a isso, de acordo com Kelly, Carathers e Cate (2021), a estrutura dos regimes de desigualdade enfatiza as maneiras pelas quais as políticas, práticas e ideologias da organização do trabalho desfavorecem escrupulosamente trabalhadores com identidades marginalizadas, tais como negros, mulheres, pessoas com identidades de gênero dissidentes, entre outros grupos minorizados. Neste sentido, Acker (2006) evidenciou que a organização do trabalho é a principal responsável por produzir sistemas de desigualdade, visto que a maior parte do trabalho é baseada em perspectivas que se concentram quase que totalitariamente em identidades imediatamente visíveis, tais como heterossexuais, brancos e cisgêneros. Assim, no contexto de investigação aqui proposto, identidades invisíveis, como pessoas trans, tendem a enfrentar problemas ainda maiores entre os engendramentos do trabalho prescrito versus trabalho real, tendo em vista que a organização do trabalho não foi organizada, articulada e construída para pessoas marginalizadas e cujas identidades podem não ser visíveis ou não sempre visíveis (KELLY; CARATHERS; CATE, 2021).

Diante desta descompensação entre o prescrito versus o real, há mais de quarenta anos os especialistas em Psicodinâmica do Trabalho esbarravam-se com as estratégias de defesa contra o sofrimento, “que passam por uma forma específica de cooperação entre trabalhadores para lutarem juntos contra o sofrimento engendrado pelos constrangimentos do trabalho” (LANCMAN; SZNELWAR, 2008, p. 18). Constrangimentos esses, segundo os mesmos autores, que passam por sentimentos de angústia por supor não ser capaz de realizar as atividades prescritas do trabalho, medo de não cumprir os prazos estabelecidos para determinadas tarefas, medo das agressões sofridas pelos próprios colegas, superiores ou clientes, entre diversos outros transtornos.

Dessa forma, a Psicodinâmica do Trabalho atua para tentar compreender a relação subjetiva do homem com o trabalho. Assim, ela se interessa por entender como o sujeito lida com o sofrimento no ambiente de trabalho, e como, perante o sofrimento, ele mobiliza mecanismos de defesa, denominados por Dejours (1994) como estratégias de defesa. Esta dinâmica é calcada na utilização de estratégias, capazes de mobilizar os trabalhadores de maneira individual e coletiva, estabelecendo uma relação mais prazerosa com o trabalho e buscando o reconhecimento, fator primordial no processo de construção da identidade pessoal do trabalhador (DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2017; DASHTIPOUR; VIDAILLET, 2020; DEJOURS, 2009; DEJOURS, 2018; MERLO; MENDES, 2009).

As estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), de acordo com Abdoucheli, Dejours e Jayet (1994) são entendidas como um construto capaz de atenuar, combater ou até mesmo, em algumas circunstâncias, ocultar de forma integral o sofrimento acometido pelo trabalhador,

objetivando protegê-lo dos efeitos negativos das situações vivenciadas no contexto de trabalho frente à sua saúde mental. Ainda, de acordo com estes mesmos autores, quando as estratégias não são mais suficientes para suavizar o sofrimento do trabalhador e ele atinja uma intensidade intolerável, manifestam-se sentimentos de desencorajamento, depressão, agressividade, entre outros, ou seja, quando o trabalhador se isola de seus pares e as estratégias de defesa não dão mais conta de atenuar o sofrimento, acontece o adoecimento patológico (ABDOUCHELI; DEJOURS; JAYET, 1994).

Além disso, o conflito entre a satisfação das necessidades do binômio mente-corpo e as restrições de satisfazê-las, impostas pelas situações enfrentadas no trabalho, é o responsável pelo sofrimento. Dessa forma, a vivência de sofrimento se instala quando a realidade não oferece as possibilidades de gratificação das necessidades dos trabalhadores (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1990). Por outro lado, quando existe a possibilidade de que o trabalhador verbalize e/ou compartilhe seu sofrimento com algum interlocutor, é provável que os sentimentos negativos sejam atenuados (ABDOUCHELI; DEJOURS; JAYET, 1994). Aqui, é possível afirmar que as estratégias de defesa propostas por Dejours (1994) são, em suma, coletivas, ou seja, o grupo que compartilha de um mesmo sofrimento encontra de maneira conjunta estratégias para se defender. Portanto, o adoecimento se instala no isolamento dos pares (DEJOURS, 2008).

Neste sentido, é fundamental um espaço para discussão, cooperação e solidariedade entre os trabalhadores para contornar as situações geradoras de sofrimento. Entretanto, as vozes e demandas das pessoas trans, ponto focal deste estudo, são frequentemente preteridas e silenciadas nos ambientes organizacionais e o acesso aos espaços de discussão e participação tornam-se ainda mais difíceis para essas pessoas, de forma que elas ficam mais vulneráveis ao sofrimento (BEAUREGARD *et al.*, 2018; DRAY *et al.*, 2020; KELE; CASSEL, 2022; KYAW *et al.*, 2022; O'SHEA, 2020).

No entanto, é preciso clarificar que, neste estudo, não focarei somente nas estratégias de defesa coletivas, ponto focal das obras de Dejours (1994), Dejours e Abdoucheli (1990), Dejours e Jayet (1991) e Abdoucheli, Dejours e Jayet (1994); mas sim, nas estratégias individuais (IRIGARAY; FREITAS, 2013; MENDES; COSTA; BARROS, 2003) e estratégias coletivas (DEJOURS, 1994). Portanto, este estudo se fundamenta em inspirações dos pressupostos da Psicodinâmica do Trabalho e das contribuições da Escola Dejouriana à análise das estratégias de defesa; mas, também leva em conta adaptações, readaptações e reformulações desta teoria, apresentadas por outros pesquisadores da mesma abordagem no decorrer dos últimos anos.

2.4.1 Transpondo barreiras: estratégias de defesa no mercado de trabalho formal

Em pesquisa realizada sobre as estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário, Mendes, Costa e Barros (2003, sem paginação) utilizaram a definição de estratégias “como modos de agir individuais ou coletivos manifestos por meio de mecanismos de negação e/ou controle do contexto de trabalho causador de conflitos e contradições que geram custo humano e sofrimento psíquico”. De acordo com estes autores, os mecanismos individuais e/ou coletivos se manifestam pela negação do próprio sofrimento ou do sofrimento de seus pares, quando a demonstração desse sofrimento é constrangedora. Ainda, foi possível verificar que os 20 bancários entrevistados na pesquisa utilizavam somente estratégias de defesa individuais, visto que a organização do trabalho não oferecia as conjunturas necessárias para criar um coletivo de trabalho que tivesse o potencial de provocar mudanças na sua organização.

Já Irigaray e Freitas (2013), ao pesquisar as estratégias de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho, definiram que os sujeitos são incorporados em um conjunto de vínculos constituídos “que expressam normas e regras sociais, que resultam na estruturação de uma arena social, impregnada pelo ambiente, dele retirando e a ele transmitindo, em interação recíproca, normas e padrões de comportamento que constituem modos adequados de ação” (IRIGARAY; FREITAS, 2013, p. 81). Neste sentido, para os referidos autores, as estratégias são entendidas como os modos de ação que os indivíduos utilizam para permanecer em um ambiente de trabalho que geralmente lhes é hostil.

Assim, podemos relacionar as estratégias de defesa individuais evidenciadas por Mendes, Costa e Barros (2003) e Irigaray e Freitas (2013) com as trajetórias profissionais de pessoas trans, visto que, na grande maioria das vezes, às organizações em que essas pessoas estão inseridas também não fornecem as ferramentas necessárias para criar um coletivo de trabalho que tenha o potencial de prover mudanças na organização do trabalho, uma vez que as vozes e demandas de pessoas trans são constantemente ignoradas e silenciadas, em oposição as vozes e demandas de pessoas cis (BEAUREGARD *et al.*, 2018; DRAY *et al.*, 2020). Além disso, as normas e padrões de comportamentos (IRIGARAY; FREITAS, 2013) são calçadas no padrão binário de gênero, fazendo com que pessoas trans tornem-se invisíveis dentro das organizações (KELLY; CARATHERRS; CATE, 2021; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016).

Desta forma, este estudo veste como pano de fundo as contribuições da Psicodinâmica do Trabalho, focada nas estratégias de defesa coletivas (DEJOURS, 1994) e na abordagem das estratégias individuais (IRIGARAY; FREITAS, 2013; MENDES; COSTA; BARROS, 2003).

Assim, aqui, entende-se como estratégia, os modos de agir, tanto individuais quanto coletivos, utilizados pelas pessoas trans para se adaptarem a circunstâncias adversas e geradoras de sofrimento como modo de se inserir e resistir para permanecer e sobreviver no mercado de trabalho formal.

O trabalho, segundo Dejours (2004, p. 29) “é aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, *saber-fazer*, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir as situações; é o poder de sentir, de pensar e de inventar”. Ainda, trabalhar não é somente a ação do trabalho, a ação de produzir, trabalhar é, sobretudo, viver junto. Ora, viver junto implica um cuidado em relação ao outro, implica respeito e empatia (LANCMAN; SZNELWAR, 2008).

Mas o trabalho usual não se apresenta somente desta maneira. No contexto contemporâneo – e talvez já desde há muito tempo – as situações ordinárias de trabalho não podem ser descritas como a justaposição de experiências e de inteligências singulares. Porque, via de regra, trabalha-se para alguém: para um patrão, para um chefe, ou um superior hierárquico, para seus subordinados, para seus colegas, para um cliente, etc. O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social, o que significa que ele se desdobra em um mundo humano caracterizado por relações de desigualdade, de poder e de dominação [...] trabalhar é, também, fazer a experiência da resistência do mundo social; e, mais precisamente, das relações sociais, no que se refere ao desenvolvimento da inteligência e da subjetividade. O real do trabalho, não é somente o real do mundo objetivo; ele é, também, o real do mundo social (DEJOURS, 2004, p. 31)

Neste sentido, é necessário atentar que o mundo social, os gestos, o corpo, a capacidade de interpretar e reagir as situações, de inventar e as normas e padrões de comportamento adequados de ação aqui referidas, estão calcadas no modelo binário de gênero, fazendo com que o cenário seja mais complexo para pessoas que subvertem esse modelo, quer dizer, mais árduo para pessoas trans (PANIZA 2020, 2021). Com base nisso, permite-se concluir que, os contextos de trabalho calcados no modelo binário de gênero contribuem fortemente para que o sofrimento se manifeste de forma mais expressiva nas pessoas trans, visto que, além de terem que lidar com as questões da sua própria condição de existência subversiva, de corporalidade e de subjetividade, que evidentemente vão contra a norma socialmente imposta do masculino e feminino, pois têm que lidar também com as consequências dessa existência e condição subversiva, como o preconceito e a discriminação no mercado de trabalho.

Dessa forma, o setor de atuação profissional das pessoas trans é um fator a ser evidenciado, já que ele se dá de forma semelhante ao fato de que a orientação sexual tem algum tipo de influência na escolha da carreira e a maior parte das pessoas LGBTQIA+ não consegue acesso em determinadas profissões mais formais ou tradicionais (IRIGARAY, 2012). Face às

categorias LGBTQIA+ de sexualidade (gays, lésbicas e bissexuais), as pessoas trans são menos toleradas nos ambientes de trabalho (BAGGIO, 2017; IRIGARAY, 2012). Assim, em postos de trabalho em que há um destaque para os moldes tradicionais de gênero, sujeitos dissidentes desses modelos tendem a ser preteridos (MCFADDEN, 2020; MIZOK *et al.*, 2018; OZTURK; TATLI, 2016; WAITE, 2021).

Ao partir deste princípio, pessoas trans já esperam uma reação negativa de seus pares em todos os contextos sociais, inclusive no trabalho (O'SHEA, 2018, 2020). Por consequência, buscam um conjunto de estratégias para gerenciar sua posição de inferioridade dentro da matriz binária de gênero, como evidenciam alguns autores (BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; MUHR; SULLIVAN; RICH, 2016; OZTURK; TATLI, 2016). Assim, mesmo inseridas em contextos de trabalho que aceitem minimamente a condição trans, essas pessoas precisam mobilizar estratégias para reagir aos mecanismos de obliteração de sua condição nas organizações (BEAUREGARD *et al.*, 2018).

Estudos recentes abordaram questões atreladas a estratégias de defesa do sofrimento no trabalho e em outros contextos sociais (CARVALHO; FRANÇA, 2019; MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021; MIZOCK *et al.*, 2017; NASCIMENTO; GARCIA; CORNACCHIONE, 2022; OLETO *et al.*, 2020; OLIVEIRA *et al.*, 2021; POMPEU; ROHM, 2018; SOUZA; SILVA, 2019). Dentre eles, Souza e Silva (2019) buscaram verificar as publicações nacionais entre os anos de 2012-2016 referente às estratégias de enfrentamento, com base na Psicodinâmica do Trabalho, utilizadas por mulheres que sofreram algum tipo de violência doméstica. Como resultado, verificou-se que as vítimas utilizaram estratégias individuais e redes de apoio (coletivas), como amigos, vizinhos e familiares, no esforço de minimizar ou solucionar as situações de violência.

Oliveira *et al.* (2021), guiados através da Psicodinâmica, objetivaram compreender as relações entre as práticas de assédio moral e as estratégias de defesa adotadas por servidores técnico-administrativos em educação de uma Instituição Pública de Ensino Superior. Como achados do estudo, verificaram-se relações entre as práticas de assédio moral e as estratégias de defesa. O aspecto assédio relacionado ao trabalho se relacionou com as estratégias de recusa, isolamento e distração. Desta forma, segundo os dados da pesquisa, estas três estratégias são úteis na tentativa de lidar com os atos negativos de perseguições relacionadas às atividades do indivíduo e desempenho no trabalho (OLIVEIRA *et al.*, 2021).

Mara, Ginieis e Brunet-Icart (2021) realizaram uma revisão de literatura que objetivou identificar as estratégias de enfrentamento individuais de trabalhadores LGBTQIA+ no mercado de trabalho formal no contexto anglófono. Como resultado, foi possível verificar

estratégias utilizadas para evitar a discriminação. As estratégias mais comuns consistem na ocultação da identidade de gênero ou orientação sexual dentro da empresa e no gerenciamento da expressão de sua identidade ou orientação, de forma a escolher de forma muito cuidadosa com quem se abrir e demonstrar sua verdadeira identidade de gênero ou orientação sexual (POULIN; GOULIQUER; MCCUTCHEON, 2018; POULIN; GOULIQUER; MOORE, 2009).

Segundo os autores, os trabalhadores podem utilizar estes dois elementos em diferentes combinações e graus, em diferentes momentos e em diferentes contextos de trabalho (colegas de trabalho, gestores, clientes, fornecedores etc.). Entretanto, é pertinente considerar que pessoas trans em início de processo transitório de gênero ou em processo de transição de gênero, dificilmente conseguem gerenciar suas identidades, a ponto de escolher ocultar a sua condição de pessoa trans, o que pode dificultar que consigam alcançar a passabilidade desejada e facilitar a ocorrência de discriminação (GORYUNOVA; SCHWARTZ; TURESKY, 2021; THOROUGHGOOD; SAWYER; WEBSTER, 2020). Outras estratégias envolvem a atuação, por parte do trabalhador, de atitudes e comportamentos alinhados à heterossexualidade, a cis normatividade e ao padrão binário de gênero, a fim de evitarem serem vistos como sujeitos dissidentes da normalidade, e deste modo, sofrerem atitudes discriminatórias (RAGINS; CONWELL; MILLER, 2003).

As estratégias preventivas e preparativas envolvem ações para evitar ou preparar-se para enfrentar a discriminação, prevendo ou calculando os riscos de suas ações (MIZOCK; MUESER, 2014). Assim, essas estratégias incluem: planejar antecipadamente como responder a comentários ou comportamentos transfóbicos; evitar alguma situação que possa levar a discriminação e; escolher tipos de emprego em que se espera menor discriminação, em setores considerados mais abertos e tolerantes, como arte e entretenimento, autoemprego ou empreendedorismo (CAVALIER, 2011; DISPENZA; BROWN; CHASTAIN, 2016). Estratégias externas consistem em abrir-se sobre os sentimentos e discriminações sofridas no trabalho, mas em contextos e com pessoas que não são do ambiente de trabalho, neste sentido, os trabalhadores acessam suportes relacionais como amigos, parceiros e familiares (GRACE, 2017; MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021; MIZOCK *et al.*, 2017; MIZOCK; MUESER, 2014; SOUZA; SILVA, 2019; VIVIAN *et al.*, 2019).

Mizock *et al.* (2017) buscaram identificar as principais estratégias utilizadas por pessoas trans e de gênero dissidente para gerenciar a transfobia no local de trabalho nos Estados Unidos. A partir dos resultados, identificou-se que pessoas trans utilizam como estratégias a transfobia: a apresentação estratégica de gênero, onde os indivíduos buscam a modificação da aparência para alcançar a passabilidade desejada, e assim, evitar a transfobia; estratégias interpessoais de

relacionamento, buscando formar alianças dentro do contexto de trabalho e preservar relacionamentos amigáveis com os colegas, gestores e clientes, mesmo quando esses relacionamentos os coloquem em posição de subalternidade dentro da matriz organizacional.

De acordo com os mesmos autores, o simples fato de serem aceitos como profissionais em sua condição trans, já é algo relevante, mesmo que sejam colocados em uma posição inferior perante os colegas cisgêneros. Além disso, também são formas de estratégia a utilização de recursos, referente a ferramentas de suporte externos para lidar com a transfobia, como tratamento psicológico, desabafar com amigos, companheiros e família; estratégias de desempenho, de forma a tentar superar os colegas cisgênero, buscando evitar a discriminação por meio do aumento da produtividade, da busca por melhores resultados, mais proatividade e estratégias de ascensão profissional, ou seja, a busca por papéis de liderança, envolvendo maior influência e autoridade para lidar com a transfobia no trabalho (MIZOCK; MUESER, 2014).

Da mesma forma, o humor também se apresenta como estratégia de defesa na trajetória profissional de pessoas trans (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; PANIZA, 2021). De acordo com estes autores, essa é uma estratégia de defesa semelhante a todos os grupos que sofrem algum tipo de discriminação. Além disso, outra estratégia comumente utilizada por profissionais vítimas de violência é ignorar a sua ocorrência, ou fingir que ela não ocorreu (BEAUREGARD *et al.*, 2018; OZTURK; TATLI, 2016; PANIZA; MORESCO, 2022). Ou seja, as pessoas vítimas desse tipo de discriminação se calam para proteger-se de complicações sociais e/ou emocionais prejudiciais. Assim, com base no mecanismo de negação do sofrimento, do desdenhe, da discriminação e no fingimento de que ela não ocorre, de acordo com Beauregard *et al.* (2018), pode-se afirmar que o silêncio também é uma estratégia frequentemente utilizada por pessoas trans para resistir e permanecer no mercado de trabalho, ocultando qualquer tipo de sofrimento pelo qual estejam passando, na tentativa de negá-lo ou fingir que ele não existe.

Ao estudar profissionais exercendo funções de liderança em uma instituição bancária, também inspirados pela Psicodinâmica do Trabalho, Vézina e Saint-Arnaud (1996) verificaram que os profissionais em postos de liderança tendiam a desenvolver uma imagem própria das situações de trabalho, calcadas principalmente nas metas de produção, diferente daquelas retratadas pelos subordinados. Assim, estes profissionais “adotam como estratégias defensivas a racionalização ou alienação sobre as decisões, a individualização das suas equipes e do seu trabalho em relação aos seus superiores e a não-abordagem, com os superiores, da inexecutabilidade da realidade de trabalho” (MENDES; COSTA; BARROS, 2003, sem paginação). Nesse sentido, estratégias de defesa podem se manifestar como modos de agir

individuais ou coletivos expostos por meio de mecanismos como negação e/ou controle do contexto causador de sofrimento (MENDES; COSTA; BARROS, 2003). Com base nisso, pode-se fazer relação do mecanismo de negação com os mecanismos utilizados por pessoas trans, a medida em que ambos se caracterizam pela negação do próprio sofrimento quando a expressão desse sofrimento é constrangedora, ao passo que a própria condição trans é vista socialmente como constrangedora, transgressora e subversiva (JEANES; JANES, 2021; O'SHEA, 2020; OZTURK; TATLI, 2016).

Importante destacar que, para grande parte das pessoas trans, a necessidade básica é a aceitação da condição trans no contexto de trabalho e na convivência com os colegas, de forma respeitosa, não hostil e sem preconceitos, para que possam desempenhar suas funções da mesma forma como todos os outros trabalhadores cisgênero desempenham (PANIZA, 2020, 2021). Assim, é no contexto de trabalho em termos de organização, condições e relações sociais que se encontram as origens do sofrer, visto que frequentemente as pessoas trans são preteridas, hostilizadas e discriminadas nos contextos de trabalho em que se inserem (JONES, 2020; MISHRA; NEGI, 2021; RICE *et al.*, 2022; YASIN; NAMOCO, 2021), o que pode constituir-se como um estímulo para a busca de estratégias de defesa que auxiliem a subtrair o sofrimento e a permanecer no ambiente que lhe é hostil (IRIGARAY; FREITAS, 2013; MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021; MENDES; COSTA; BARROS, 2003).

Assim, parte-se da premissa que nos ambientes organizacionais se reproduzem relações e caracterizações advindas de um sistema de disposições e tendências sociais que organizam os sujeitos, de modo a perceberem o mundo e a ele reagirem, visto que as formas de viver refletem nas formas de trabalho (FENECH; KANJI; VARGHA, 2022; NAVES; FONTOURA, 2022). Neste sentido, pessoas trans, assim como outros grupos minorizados, são alvo de discriminação no mercado de trabalho e elaboram estratégias para se defender. Dessa forma, a permanência é basicamente compreendida como uma atitude de resistência em um contexto que, mesmo hostil e fonte de sofrimento, é necessário a subsistência desses sujeitos (DAVIDSON, 2016; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016; WAITE, 2021).

No entanto, mesmo com tais estratégias, pessoas trans continuam sendo vítimas de transfobia nas organizações, tal informação foi evidenciada em pesquisa posterior realizada por Mizock *et al.* (2018), onde buscou-se identificar as experiências com preconceito e discriminação no local de trabalho. A pesquisa, de cunho qualitativo, teve 45 participantes trans e de gênero diverso. A análise revelou que ainda quando existem estratégias de defesa por parte das pessoas trans e com identidade de gênero dissidente, persistem dentro das organizações: a falta de apoio a condição trans; a escassez de políticas efetivas de diversidade de gênero; a

ameaça à segurança pessoal das pessoas trans, principalmente relacionada à violência por parte de clientes e; o avanço da discriminação através da interseccionalidade entre gênero, raça e classe (MIZOCK *et al.*, 2018).

Antagonicamente, da mesma maneira que pessoas trans desafiam os papéis tradicionais de gênero por ser e se apresentarem de forma subversiva, elas tendem também a incorporar os mesmos papéis aos quais se subvertem ao interagirem com seus pares (KYAW *et al.*, 2022; MIZOCK *et al.*, 2017; THANEM; WALLEMBERG, 2016). Segundo Paniza (2021), Dray *et al.* (2020), MacFadden (2020) e Waite (2021), essa incorporação dos papéis tradicionais de gênero é uma estratégia comumente adotada por pessoas trans para serem aceitas e driblarem a discriminação.

Esse exemplo indica tanto a diferença da experiência trans em termos de masculinidade e feminilidade, quanto do pressuposto discutido no início da literatura deste estudo, de que os corpos trans também são controlados por normas binárias de gênero, que lhe exigem, assim como das pessoas cisgênero, conformidade dentro daquilo que é socialmente imposto como masculino e feminino (MUHR; SULLIVAN; RICH, 2016). Diante do exposto, faz-se pertinente entender como pessoas trans, mesmo em contextos discriminatórios, conseguem se defender das discriminações das quais são alvo e tornam-se capazes de metamorfosear a discriminação em ato de resistência para se inserir, permanecer e sobreviver no mercado de trabalho.

Este estudo, tem também como base os trabalhos dos seguintes autores, que utilizaram a mesma abordagem, fundamentada na Psicodinâmica do Trabalho, a citar: i) Estratégias de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário, de Mendes, Costa e Barros (2003); ii) Estratégias de defesa utilizadas por trabalhadores de enfermagem atuantes em pronto-socorro, de Miorin *et al.* (2016); iii) Estratégias defensivas de equipes de saúde da família ao sofrimento no trabalho, de Glanzner, Olschowsk e Duarte (2018); iv) Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação *stricto sensu*, de Vivian *et al.* (2019); v) Riscos, implicações e estratégias de defesa para a saúde de coletores de lixo domiciliar, de Souza, Araújo e Zambroni-de-Souza (2019) e; vi) A morte da criança hospitalizada: estratégias defensivas e de enfrentamento da equipe de enfermagem, de Camponara *et al.* (2020).

O Quadro 2 apresenta os objetivos e principais resultados dos estudos acima citados sobre as estratégias de defesa. Além destes, apresenta também os trabalhos dos autores Mizok *et al.* (2017), Pompeu e Rohm (2018) e Oliveira *et al.* (2021).

Quadro 2 – Relação dos estudos empíricos sobre estratégias de defesa

Autores	Objetivos	Principais resultados
Mizock <i>et al.</i> (2017)	Identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por pessoas transgênero e com diversidade de gênero para gerenciar a transfobia no local de trabalho nos Estados Unidos.	O processo de análise dos dados levou à identificação de temas referentes ao enfrentamento da transfobia no trabalho entre os indivíduos, são eles: apresentação estratégica de gênero , onde os indivíduos buscam a modificação da aparência e identificação de gênero para evitar a transfobia; distanciamento do gênero , quando há um desengajamento emocional a respeito do próprio gênero no ambiente de trabalho, para evitar a transfobia; relacionamento , quando são utilizadas várias estratégias interpessoais para lidar com a transfobia, sustentando e preservando relacionamentos amigáveis com os colegas de trabalho; utilização de recursos , referente ao acesso a ferramentas de suporte internos e externos para lidar com a transfobia; estratégias de desempenho , lidar com a transfobia por meio do aumento da produtividade; estratégias de ascensão profissional , ou seja, a busca por papéis de liderança, envolvendo maior influência e autoridade para lidar com a transfobia no trabalho.
Pompeu e Rohm (2018)	Identificar e analisar quais são as principais formas de gerenciamento da identidade sexual e possíveis estratégias de enfrentamento da discriminação no trabalho adotadas pelas mulheres homossexuais entrevistadas.	No que diz respeito à categoria gerenciamento da identidade, foram encontradas entrevistadas não assumidas e totalmente assumidas. Com relação às táticas de enfrentamento, algumas optam por não se assumir por receio de retaliações, insegurança quanto à estabilidade no emprego e ao desenvolvimento da carreira. Por outro lado, há mulheres que buscam assumir-se como forma de educar e de confrontar , o fazem de forma a evitar possíveis ataques homofóbicos, pois acreditam que, assim, antecipam-se a um movimento inimigo, ou mesmo que perde sentido um ataque para quem é assumida. Ser assumida no ambiente de trabalho também pode ser percebido como uma forma de manter a saúde mental, evitando desgastes. Além de gerenciar suas identidades sexuais, as mulheres entrevistadas também apresentam algumas formas mais específicas para lidar com a discriminação: o isolamento , e o desenvolvimento de diferenciais competitivos na formação profissional .
Oliveira <i>et al.</i> (2021)	Compreender as relações entre as práticas de assédio moral e as estratégias de enfrentamento adotadas na opinião de servidores técnico-administrativos em educação de uma Instituição Pública de Ensino Superior.	Observou-se algumas relações entre as práticas de assédio moral e as estratégias de enfrentamento (<i>coping</i>). O aspecto Assédio Relacionado ao Trabalho se relacionou com as Estratégias de Recusa, Isolamento e Distração . Assim, estas três estratégias são úteis como forma de lidar com os atos negativos de perseguições relacionadas às atividades do indivíduo e desempenho no trabalho.
Mendes, Costa e Barros (2003)	Este artigo tem o objetivo de investigar as estratégias defensivas e de mobilização subjetiva de enfrentamento do sofrimento psíquico no trabalho bancário, com base no modelo teórico-metodológico da Psicodinâmica do Trabalho.	Como resultados, apontam-se quatro categorias: descontentamento com o trabalho, estratégias para enfrentar o estresse, insatisfação com a empresa e relacionamentos profissionais, todas relacionadas com o sofrimento. Para enfrentar tal sofrimento, são utilizadas defesas de negação e controle por meio de mecanismos de racionalização , alternativas externas ao ambiente de trabalho, tanto através de meios psicologicamente saudáveis de enfrentamento, como atividades

		físicas e terapia , quanto através de comportamentos de fuga ao sofrimento, ignorando-o por meio de justificativas lógicas e coerentes.
Miorin <i>et al</i> (2016)	Este trabalho buscou conhecer as estratégias defensivas utilizadas por trabalhadores de enfermagem atuantes em Pronto-Socorro.	A partir da análise dos dados emergiu a categoria ‘Estratégias de defesa utilizadas pela equipe de enfermagem’, quais sejam: diálogo, estabelecimento de prioridades na rotina de trabalho e desenvolvimento de atividades de lazer . Foi possível concluir que as estratégias de defesa auxiliam os trabalhadores da enfermagem a experienciar o trabalho de forma mais prazerosa.
Glanzner, Olschowsk e Duarte (2018)	Este trabalho teve como objetivo analisar quais as estratégias defensivas que profissionais de equipes de Saúde da Família utilizam para se proteger do sofrimento no trabalho na perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho.	Como resultados, emergiram dos dados duas categorias analíticas: estratégias coletivas e individuais de defesa. Na primeira categoria, os profissionais apontaram o compartilhamento do trabalho em reuniões e, como estratégias individuais, a negação , e a racionalização , pois se desconectam do trabalho, compensando com atividades de lazer e outras habilidades que lhe causam prazer.
Vivian <i>et al</i> (2019)	Este estudo objetivou identificar as estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho desenvolvidas por docentes da pós-graduação stricto sensu de uma Universidade do Sul do Brasil.	Como resultados, verificou-se que os docentes utilizam, predominantemente, estratégias de defesa individuais , dentre elas a psicoterapia , a religiosidade/espiritualidade e o apoio da família , seguidas, timidamente, de estratégias coletivas , estas centradas na boa relação com os colegas de trabalho e discentes , que são responsáveis por ressignificar as práticas laborais, contudo requerem mais investimento das instituições.
Souza, Araújo e Zambroni-de-Souza (2019)	Este artigo teve o objetivo de investigar os diferentes riscos, suas consequências para a saúde e as estratégias de defesa desenvolvidas por coletores de lixo domiciliar de uma cidade do Nordeste brasileiro.	Como achados, verificou-se que a relação desses trabalhadores com os riscos é mediada pela utilização de estratégias defensivas, como cuidado redobrado com a segurança e higiene que, porém, apesar de atenuarem o sofrimento, pouco contribuem para transformar positivamente as situações de trabalho.
Camponara <i>et al</i> (2020)	Este artigo teve como objetivo identificar as estratégias defensivas e de enfrentamento utilizadas pela equipe de enfermagem frente ao processo de morte da criança hospitalizada em um Hospital Universitário da Região Sul do país.	Como resultados, evidencia-se que as estratégias defensivas utilizadas para reduzir o sofrimento foram: não se envolver, mudança de foco, tentativa de separação do trabalho de atividades pessoais e diálogo da equipe .

Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A próxima seção é dedicada a elucidar a construção metodológica do presente estudo.

3 CONSTRUÇÃO METODOLÓGICA

Neste capítulo, apresenta-se o processo de construção metodológica do presente estudo, face a operacionalizar as técnicas utilizadas para responder ao problema de pesquisa proposto na sessão introdutória. Para tanto, inicia-se com a exposição da perspectiva paradigmática, seguida pelo delineamento do estudo e os procedimentos metodológicos adotados, operacionalização da coleta de dados, análise dos dados e, por fim, sobre a especial atenção para as considerações éticas e de qualidade da pesquisa.

3.1 PERSPECTIVA PARADIGMÁTICA E DELINEAMENTO DO ESTUDO

O caminho epistemológico seguido neste estudo já pode ser imaginado pelo leitor logo nas primeiras páginas, seja pela temática escolhida, pelo título, pela seção de apresentação ou até mesmo na introdução, onde são expostos os objetivos. Digo isto, pois ao propor compreender as trajetórias de pessoas trans no mercado de trabalho formal, este estudo se coloca na contramão da tradição do paradigma de pesquisa positivista em Administração, onde o conhecimento científico tem como base critérios quantitativos validados estatisticamente (CASSELL; CUNLIFFE; GRANDY, 2018). Desta forma, não é possível compreender as trajetórias de pessoas trans e suas estratégias de defesa no mercado de trabalho formal por meio dos limites de um paradigma pautado em critérios de cientificidade que levam em conta números, estatística, generalizações e “replicabilidade, distanciamento sujeito-objeto, etc. com vistas à formulação de leis” (TONET, 2022, p. 1416).

Assim, este estudo guiou-se por critérios de avaliação mutáveis e adaptáveis, bebendo da fonte e sendo alimentado pelos pressupostos do paradigma interpretativista. Ao adentrar no campo interpretativista, este estudo permite conduzir a uma compreensão aprofundada sobre as trajetórias de pessoas trans no mercado de trabalho formal e como elas elaboram estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), algo que seria inviável por meio do positivismo. Desta maneira, “o conhecimento parte da interpretação da ação, que somente é possível quando se adquire conhecimento sobre os significados que sustentam suas ações, compreendendo as teorias dos atores via evidências qualitativas” (OLIVEIRA, 2021, p. 580).

Através da lente interpretativa (GHERARD, 2012) e da abordagem de narrativas (RIESSMAN, 1993, 2008), busca-se compreender as trajetórias dessas pessoas em seus contextos de trabalho, algo que só é possível ao nos valermos de uma ontologia intersubjetiva e interpretativista, que de acordo com Oliveira (2022, p. 582), são onde os pressupostos residem

em “compreender a natureza fundamental do mundo social, considerando a subjetividade”. Assim, visando atingir ao problema de pesquisa exposto na seção introdutória, desenvolveu-se uma pesquisa qualitativa básica (GODOY, 2006; MERRIAM 1998). Estudos qualitativos genéricos ou básicos são aqueles em que se busca uma aproximação com a complexidade do problema analisado, considerando suas variáveis e interações. Este tipo de estudo possibilita ao pesquisador compreender aspectos como os significados atribuídos às vivências dos indivíduos, bem como sua forma de construir e interpretar as próprias vivências (MERRIAM, 1998). Godoy (2006), acrescenta que a pesquisa qualitativa básica concede maior liberdade ao pesquisador, sendo uma alternativa atrativa àqueles que buscam situações indefinidas e ambíguas.

Ao realizar uma pesquisa qualitativa, busca-se obter dados descritivos sobre “pessoas, lugares e processos interativos pelo contato direto do pesquisador com a situação estudada, procurando compreender os fenômenos segundo a perspectiva dos sujeitos” (GODOY, 1995, p. 58). A reflexividade da pesquisa qualitativa, vinculada a uma epistemologia subjetivista, destaca os processos e significados (GODOY; BALSINI, 2006) que tornam compreensíveis a dinâmica de fenômenos revestidos por aspectos culturais, oriundos de uma natureza mais subjetiva, cujo entendimento não é possível segundo os métodos tradicionais, ou seja, funcionalistas e/ou quantitativos.

Ao concentrar-se na abordagem narrativa, os relatos orais fazem parte das relações humanas desde o seu princípio, de forma a constituir culturas e significar ações (NUNES; COELHO, 2021). Segundo Riessman (2008), o termo ‘narrativa’ carrega vários sentidos, a depender das diferentes disciplinas em que é utilizado, entretanto, todas trazem em comum o sinônimo de ‘história’. Para Yiannis (2018, p. 64) “narrativas podem ser vistas como tipos particulares de relatos envolvendo cadeias temporais de ações inter-relacionadas que são realizadas pelos personagens com propósitos, emoções e desejos, ou eventos que afetam tais personagens de forma positiva ou negativa”. Essa definição, de acordo com Nunes e Coelho (2021), têm o objetivo principal de transmitir ao leitor um significado ou promover reflexão sobre a história que está sendo contada.

Ainda de acordo com os mesmos autores, a ascensão do uso da análise narrativa nas ciências sociais se deu através da emergência de um contexto em que os mais variados movimentos encontraram maior expressão e a possibilidade de fazer ciência para além de uma forma positivista: a chamada ‘virada narrativa’. Entre eles, os autores destacam “os movimentos políticos de identidade e emancipação racial, pessoas LGBTQ+, mulheres e outros grupos marginalizados nos EUA, na Europa, entre outros lugares” (NUNES; COELHO, 2021, p. 633).

No campo das ciências sociais atualmente, Paniza (2021) evidencia que um dos principais usos dos métodos de pesquisa narrativa é direcionado a grupos sociais marginalizados, ou cujas experiências de vida foram invisibilizadas por uma estrutura social que lhes nega a possibilidade de existência e de ocupar espaços de fala que grupos sociais não marginalizados normalmente já possuem. Assim, não vislumbro outra forma de compreender profundamente as trajetórias de pessoas trans e suas estratégias de defesa no mercado de trabalho formal que não seja através de suas histórias, que neste estudo me foram contadas de forma oral e, posteriormente, transcritas, como aqui se apresentarão.

Ademais, é preciso destacar que a própria temática aqui desvelada, de modo a posicionar pessoas trans no centro do debate, historicamente marginalizadas e oprimidas, tanto nas organizações (SILVA; LUPPI; VERAS, 2020), quanto na literatura de Estudos Organizacionais (PANIZA, 2020), faz com que este estudo avance rumo a uma perspectiva crítica sobre a temática. Amparado em Alcadipani (2005) e Paniza (2021), neste estudo, entendo por avançar rumo a uma perspectiva crítica como um sinônimo de “reconhecer e refletir sobre como as organizações são agentes de opressão e violência e a partir disso, encontrar alternativas que possibilitem o enfrentamento desse contexto” (PANIZA, 2021, p. 59).

Acerca das explicações anteriores, acredito que o emprego desta classificação para o estudo é coerente com os objetivos propostos e com o contexto pesquisado, evidenciando-se o caráter interpretativista, a abordagem narrativa (RIESSMAN, 1993, 2008) e a perspectiva crítica como forma de analisar o problema em questão, no intuito de compreender as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Assim, é importante destacar que de acordo com Creswell (2014), a operacionalização metodológica de pesquisas qualitativas, como o processo de coleta de dados, análise de dados e redação do relatório, não se constitui em passos distintos no processo – eles estão inter-relacionados e muitas vezes ocorrem simultaneamente. Desse modo, o pesquisador qualitativo precisa estar aberto para as questões que podem vir a surgir no campo, de tal forma que a operacionalização não é estática, linear e totalmente pré-definida, como em estudos quantitativos. Dessa forma, justifica-se que neste estudo, a operacionalização da coleta de dados não foi totalmente pré-estabelecida, de tal forma que me encontrei aberto ao que experienciei no campo. Tais situações serão expostas no próximo tópico.

3.2 COLETA DE DADOS

Neste tópico, apresento como foram selecionadas as pessoas pesquisadas e como se deu a coleta dos dados. Início com as sete pessoas trans participantes do estudo e detalho o caminho percorrido para chegar até elas. Posteriormente, discorro sobre as tentativas de aproximação infrutíferas com outros possíveis pesquisados. Finalmente, descrevo sobre a operacionalização da etapa de coleta dos dados.

3.2.1 Aproximação com as pessoas pesquisadas e a operacionalização da Coleta de Dados

Um dos desafios elementares que eu imaginei me deparar antes mesmo de iniciar minha caminhada na busca por pessoas trans inseridas no mercado de trabalho formal, foi justamente a dificuldade para acessar essas pessoas. Tal ponto, foi destacado inclusive pela banca avaliadora deste estudo, quando ele era um potencial projeto, evidenciando que essa aproximação seria complexa e quiçá, infrutífera.

Diversos eram os motivos que me faziam acreditar que as tentativas de primeiro contato com as pessoas trans realmente seriam herméticas. Primeiro, pelas próprias questões apontadas na seção de apresentação deste estudo, pois pessoas trans geralmente não ocupam os mesmos espaços sociais que pessoas não trans, ou seja, cis. Além disso, um ponto evidenciado pelas próprias pessoas pesquisadas e pela literatura (O'SHEA, 2018; SOUZA; PEREIRA, 2013; SOUZA *et al.*, 2014) é de que esse é um grupo fechado e que prefere compartilhar suas vivências e trajetórias diretamente com seus pares. De acordo com Souza e Pereira (2013), Souza *et al.*, (2014), O'shea (2018) e corroborado por Paniza (2020) e Paniza e Moresco (2022), isso ocorre em decorrência da marginalização e discriminação constante das quais são alvo por pessoas cis, e assim, já esperam ações negativas e violentas vindas desse grupo. Ademais, o público-alvo deste estudo consiste em pessoas trans inseridas no mercado de trabalho formal, algo que deixou as possibilidades ainda mais restritas, visto que, a maioria das pessoas trans tem como uma das únicas oportunidades profissionais a prostituição (SOICH, 2021; YASIN; NAMOCO, 2021) e o seu acesso dificultado a postos de trabalhos formais (BAGGIO, 2017; PANIZA, 2020, 2021; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020).

Não obstante a estes reveses, decidi que a forma mais prudente para atingir pessoas trans inseridas no mercado de trabalho formal, e assim tentar uma primeira aproximação para apresentar a proposta deste estudo, seria por meio das redes sociais. E assim o fiz. Publiquei no meu perfil pessoal do Instagram uma postagem com a seguinte pergunta: “**Você é ou**

conhece alguma pessoa trans inserida no mercado de trabalho?”, a postagem está ilustrada na Figura 1.

Figura 1 – Postagem no Instagram para divulgação do estudo



Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Para a minha grande surpresa, a publicação foi compartilhada por inúmeras Organizações Não-Governamentais (ONGs), Coletivos, ativistas do movimento LGBTQIA+, políticos, pessoas civis aliadas do movimento trans e até mesmo por perfis de baladas/casas noturnas. Ademais, além de compartilharem a publicação em seus próprios perfis nas redes sociais, muitos dos sujeitos entraram em contato comigo, informando também terem repassado a publicação diretamente a alguma pessoa trans que conheciam e que se encontrava inserida no mercado de trabalho formal, numa espécie semelhante a bola-de-neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981), que é uma técnica de pesquisa na qual pessoas indicam potenciais participantes que se encaixam nos requisitos necessários para a participação no estudo. Neste sentido, a bola-de-neve é comumente utilizada como uma alternativa para acessar grupos

minorizados e vulneráveis (SADLER *et al.*, 2010), tais como pessoas trans, visto que a aproximação com essas pessoas não é fácil, como já citado anteriormente.

Diante disso, algumas pessoas trans entraram em contato demonstrando interesse em participar do estudo. Inicialmente, tive conversas informais via WhatsApp e Instagram, onde evidenciei os objetivos do estudo, sua justificativa e a quais procedimentos seriam submetidas. Nestas primeiras aproximações, também tive a oportunidade de conhecer brevemente algumas passagens de suas trajetórias e de identificar se possuíam as características necessárias para participação no estudo, fundamentalmente se naquele momento exerciam algum vínculo formal de trabalho. Assim, sete aproximações se tornaram frutíferas e sucederam na narrativa que compõe esta dissertação. O perfil dos pesquisados é apresentado no quadro a seguir e os nomes utilizados são fictícios, de forma a preservar a identidade dos participantes e as questões éticas do estudo.

Quadro 3 – Perfil dos pesquisados

Nome	Gênero	Idade (anos)	Escolaridade	Ocupação	Cidade	Tempo de entrevista
Liz	Mulher trans	23	Superior cursando	Videomaker	Lajeado/RS	1h50min
Carol	Mulher trans	53	Médio incompleto	Assessora parlamentar	Santa Maria/RS	3h23min
Alexandre	Homem trans	29	Técnico	Técnico de enfermagem	Lajeado/RS	01h22min
Vivi	Mulher trans	22	Médio	Auxiliar administrativa	Santa Maria/RS	01h10min
Larissa	Mulher trans	24	Superior cursando	Gerente comercial	Ibirubá/RS	02h32min
Nina	Mulher trans	32	Técnico	Auxiliar de produção	Venâncio Aires/RS	02h29min
Fabi	Mulher trans	38	Fundamental incompleto	Auxiliar de produção	Venâncio Aires/RS	01h30min

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

A primeira pessoa com quem tive contato bem-sucedido foi Liz, uma mulher trans de 23 anos de idade e na fase final de sua graduação em Publicidade e Propaganda. Liz trabalha em uma agência de publicidade, no setor audiovisual, onde produz videoclipes, além de já possuir outras duas experiências formais, uma como estagiária em um dos maiores grupos de comunicação do estado e outra em uma Universidade privada da região em que reside, ambas as experiências em sua área de formação. Nossa primeira aproximação se deu por meio do

Instagram e, posteriormente, ela me passou seu número de telefone pessoal, onde expliquei os objetivos do estudo e ela prontamente se colocou à disposição para participar. A entrevista narrativa com Liz aconteceu de forma *online*, por meio da plataforma *GoogleMeet*.

O segundo contato foi com Carol, também uma mulher trans, de 53 anos de idade, “veterana, negra e periférica”, como ela mesmo se descreve, e que pretende voltar aos estudos e concluir o Ensino médio. Atualmente, Carol é Assessora parlamentar na Câmara de Vereadores, mas já passou por outras experiências, tanto informais, como profissional do sexo, e formais, como serviços gerais na rodoviária da cidade em que mora. Minha aproximação com Carol foi diferente da aproximação com as outras pessoas pesquisadas. Carol é uma conhecida ativista do movimento LGBTQIA+ da região e figura marcante em todos os eventos que abordam a temática, neste sentido, assim que a publicação de divulgação da pesquisa no Instagram começou a ser compartilhada, algumas pessoas indicaram seu nome e me passaram seu contato, enfatizando que ela aceitaria contribuir de alguma forma com o estudo. Assim, eu mesmo entrei em contato com ela, contato esse que confirmou a afirmação das pessoas que a indicaram, pois já no primeiro áudio trocado no *WhatsApp*, foi bastante receptiva. Então, expliquei os objetivos do estudo e de pronto recebi o aceite de sua participação. Entretanto, em virtude de seus inúmeros compromissos profissionais com a agenda política em meio a um processo de pleito eleitoral, nossa conversa precisou ser remarcada diversas vezes, até que ela conseguisse uma brecha em seus compromissos. Quando isso aconteceu, nos encontramos para a entrevista em um conhecido café no centro da cidade e a sorte estava ao nosso lado, pois conseguimos uma mesa afastada, num ambiente bastante calmo e acolhedor, onde tive a oportunidade de ouvir sua história por mais de 3 horas.

Minha terceira aproximação frutífera foi com Alexandre, um homem trans de 29 anos de idade e que atua como técnico de enfermagem. Desde a sua formação no curso técnico, Alexandre sempre atuou na área da saúde. Até já tentou outras oportunidades, quando se mudou do campo para a cidade em que fixa residência atualmente, porém, suas tentativas de ingressar em outros setores que não o da saúde foram sem sucesso. Nosso primeiro contato também se deu por meio do Instagram e posteriormente ele me passou seu número de telefone pessoal, onde expliquei os objetivos do estudo e obtive sua concordância em participar. Em função do seu atípico horário de trabalho, com jornadas de 12h seguidas como plantonista do hospital e de seus outros compromissos pessoais com a esposa e a família, nossa entrevista foi remarcada algumas vezes, até que conseguimos realizá-la em uma segunda-feira pela manhã, pós plantão noturno do Alexandre. A entrevista narrativa com o Alexandre aconteceu de forma *online*, por meio da plataforma *GoogleMeet*.

O quarto contato bem-sucedido foi com Vivi, uma mulher trans de 22 anos de idade, com ensino médio completo, que almeja cursar faculdade de moda e que atua como Auxiliar administrativa em uma empresa de confecção de vestuário. Esse é seu primeiro emprego de carteira assinada. Vivi também já tentou a inserção no mercado de trabalho em outro setor, onde imaginou que seria bem recebida, por se tratar da área da beleza, entretanto não foi o que aconteceu. Com a indicação de um amigo, conseguiu o emprego em que está atualmente. Meu primeiro contato com Vivi também foi pelo Instagram e, posteriormente, me passou seu número de telefone pessoal. A ela, também foram expostos os objetivos do estudo e a mesma concordou em participar. A entrevista narrativa com Vivi aconteceu de forma *online*, por meio da plataforma *GoogleMeet*.

Minha quinta aproximação frutífera foi com Larissa, uma mulher trans de 24 anos de idade e que no período em que participou deste estudo estava cursando o último semestre de pedagogia. Atualmente, Larissa é Gerente de unidade de uma rede de lojas de varejo, mas também já teve outras experiências no mercado de trabalho formal, como professora de Educação Infantil em diferentes cidades que residiu. Recentemente, mudou-se de cidade por questões pessoais e tentou continuar na área da Educação, entretanto, percebeu que por se tratar de um município interiorano e muito pequeno, não conseguiria a recolocação almejada. Assim, partiu em busca de diferentes oportunidades, como na indústria e no comércio. Na indústria, também não obteve êxito e então conquistou a oportunidade onde está agora, inicialmente como atendente, depois como caixa e, finalmente, como gerente. A publicação sobre a pesquisa no Instagram chegou até Larissa e ela entrou em contato diretamente no meu *WhatsApp*. Conversamos, expliquei os objetivos do estudo e obtive a sua concordância em participar. Em função de suas diversas atividades do dia a dia, como conciliar o emprego, a faculdade e a rotina com o noivo, nossa entrevista foi remarcada diversas vezes. Entretanto, conseguimos realizá-la num feriado. A entrevista narrativa também aconteceu de forma *online*, por meio da plataforma *GoogleMeet*.

Minha sexta aproximação frutífera foi com Nina, mulher trans de 32 anos de idade e negra, o que segundo ela “é mais peso na bagagem”. Nina possui Técnico em enfermagem, mas nunca chegou a atuar em sua profissão de formação. Atualmente, trabalha como Auxiliar de produção em um frigorífico, ela foi a primeira mulher trans contratada da empresa, entretanto, também já passou por outras experiências formais. Assim como outros pesquisados, Nina também tentou inserir-se em demais segmentos, mas relata que anterior aos empregos formais que possuiu, mesmo depois de ter deixado vários currículos em diversas empresas, só foi chamada para uma única entrevista, da qual sequer recebeu *feedback*. Como os demais, Nina

entrou em contato comigo pelo Instagram e posteriormente passou-me seu número de telefone pessoal. Nas nossas primeiras conversas online, via *WhatsApp*, já tive a oportunidade de conhecer um pouco de sua história de luta e superação, onde também expus os objetivos do estudo e obtive seu aceite em participar. No momento da realização deste estudo, Nina estava passando pelo processo transexualizador. Como a sua cidade não oferece este tratamento, ela viajava de forma recorrente para realizar as consultas e procedimentos no Ambulatório Trans de Santa Maria (Rio Grande do Sul), cidade onde eu também residia no momento. Essa era a oportunidade perfeita para nos encontrarmos pessoalmente. Entretanto, após três tentativas frustradas em virtude da divergência de nossas agendas, decidimos realizar a entrevista de forma virtual. Desta maneira, a entrevista narrativa com Nina também aconteceu de forma *online*, por meio da plataforma *GoogleMeet*.

Minha sétima e última aproximação frutífera foi com Fabi, uma mulher trans de 38 anos de idade e que também atua como Auxiliar de produção em um frigorífico. Fabi estudou até a 4ª série, mas pretende retomar os estudos em breve. Assim como os demais, Fabi já passou por outras experiências profissionais, tanto informais, como profissional do sexo e reciclagem. Assim como experiência formal, no setor calçadista. Minha aproximação com Fabi também foi diferente da aproximação com a maioria das pessoas pesquisadas. Fabi foi indicada por Nina, através do que chamamos de bola-de-neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981), pois ambas trabalham no mesmo frigorífico. Fabi é a segunda mulher trans a ser contratada pela empresa, através do intermédio feito por Nina, a primeira mulher trans a ser contratada. Desta forma, Nina comentou com Fabi sobre o estudo e a mesma autorizou a colega de trabalho a me passar seu telefone pessoal, para que eu entrasse em contato. Assim o fiz e expliquei os objetivos do estudo, onde Fabi prontamente aceitou em participar. Não muito diferente do que aconteceu com as demais pessoas pesquisadas, nossa conversa foi remarcada algumas vezes, pois além do emprego formal no frigorífico, Fabi também atua como cabeleireira nas horas vagas, como forma de complementar a renda, além de ter que se dedicar aos compromissos do dia a dia com o namorado. Finalmente, conseguimos uma brecha na sua agenda. Para tanto, a entrevista narrativa com Fabi também aconteceu de forma *online*, por meio da plataforma *GoogleMeet*.

Houve momentos em que tentei outras aproximações, que infelizmente não foram frutíferas. Como exemplo, posso citar minha tentativa de aproximação com Agnes (todos os nomes são fictícios), indicada por Larissa através da técnica bola-de-neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Agnes é uma mulher trans e ativista bastante conhecida do movimento. No meu primeiro contato com ela, ao tentar expor os objetivos do estudo, logo fui podado, sem que eu pudesse evidenciar as contribuições práticas e sociais que sua participação proporcionaria.

Ela foi taxativa ao afirmar que: “não respondo pesquisas feitas por pessoas cis”. A tentativa de aproximação com Agnes confirma o apontado pela literatura (SOUZA; PEREIRA, 2013, SOUZA *et al.*, 2014, O’SHEA, 2018) e pelas próprias pessoas pesquisadas, de que o movimento trans muitas vezes é hermético e prefere não compartilhar suas vivências com pessoas não trans, ou seja, cis. Tal fato pode ser justificado e sobretudo compreendido em decorrência da marginalização, discriminação, hostilidade e violência com que pessoas trans geralmente são tratadas por pessoas cis (DRAY *et al.*, 2020; DUARTE; CESAR, 2021; FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; KELE; CASSEL, 2022; KYAW *et al.*, 2022; NIKOLAOU, 2022). Sendo assim, muitas pessoas trans já esperam atitudes negativas vindas de pessoas cis e preferem não abrir espaço para diálogo (PANIZA, 2020, PANIZA; MORESCO, 2022).

Meu segundo contato infrutífero foi com Regina, também indicada através da técnica bola-de-neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Em nosso primeiro contato expliquei os objetivos do estudo e ela concordou em participar, chegamos a marcar a data e o horário da entrevista, entretanto, minutos antes, Regina pediu para remarcarmos. Após isso, entrei em contato novamente para agendarmos uma nova data. Reagendamos. Outra vez, minutos antes da entrevista, Regina enviou uma mensagem pedindo desculpas e informando que não poderia contribuir naquele momento.

O mesmo aconteceu com Camila, indicada por Carol através da bola-de-neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Primeiramente, entrei em contato via *WhatsApp*, evidenciei os objetivos do estudo e obtive seu aceite em participar. Marcamos a data da entrevista, que também ocorreria de forma *online*, em virtude da sua rotina turbulenta de trabalho. Entretanto, no dia e horário agendados, Camila não apareceu. Passado algum tempo, tentei contato novamente, mas sem sucesso. Ela deixou de responder as mensagens.

Minha quarta aproximação infrutífera foi com Lucas, dessa vez um homem trans, também indicado por Carol através da bola-de-neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981). Na época em que entrei em contato e expus os objetivos do estudo, ele se mostrou bastante interessado em participar. No entanto, nossa aproximação foi breve, pois Lucas relatou estar bastante ocupado com sua rotina profissional e pediu para que eu voltasse a entrar em contato novamente dentro de alguns dias para agendarmos a entrevista. Conforme o combinado, pregressos alguns dias, voltei a contatá-lo, mas não obtive retorno.

As últimas tentativas de aproximação com pessoas trans inseridas no mercado de trabalho formal ocorreram durante o segundo semestre do ano de 2022, todas infrutíferas. Mesmo recorrendo a minha rede de contatos pessoal e acadêmica, não obtive mais nenhum aceite para participar do estudo. Entretanto, é importante destacar que, como este estudo é de

cunho interpretativista e qualitativo, a preocupação principal não foi com o quantitativo de pessoas pesquisadas, mas sim, com a construção da narrativa e com a profundidade do meu trabalho como pesquisador na análise dos dados.

O processo de pesquisa, no que concebe a coleta dos dados, decorreu da aplicação de entrevistas narrativas (RIESSMAN, 1993, 2008). A utilização desta abordagem permite que a investigação sobre as vivências dos indivíduos se desenvolva no aprofundamento das experiências no campo de estudo (MERRIAM, 1998), provocando interpretações sobre as aspirações da pesquisa e a compreensão das experiências reveladas pelos sujeitos pesquisados nas suas vivências de trabalho. Aliado a isso, a reflexividade do pesquisador passa a ter papel ativo (LAW, 2004), interpelando a vivência de uma única verdade, ao salvaguardar que os elementos que constroem a realidade são frutos de experiências e interpretações únicas dos sujeitos pesquisados, pesquisadores e leitores (VAN MAANEM, 1998).

Neste contexto, a adoção de narrativas (RIESSMAN, 1993, 2008), em uma abordagem conhecida como entrevistas narrativas, permite ampliar a liberdade de fala do informante, de modo que este possa explicar sobre determinado assunto, concedendo espaço para que possa (re)construir o caminho percorrido na formação das vivências que constituem seu trabalho, resgatando elementos do seu cotidiano (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002). As narrativas dos sujeitos pesquisados permitem que a interação social seja mensurada, principalmente, pela linguagem, a fim de registrar o significado de suas ações, descrevendo e criando o relacionamento entre ideias e atuação. Ao acessar a história dos indivíduos, é possível desvendar como são constituídas as estratégias de defesa na prática, onde as narrativas transportam suas experiências e revelam as realidades subjetivas sobre o que aconteceu, o que acontece e o que acontecerá (HANSEN, 2006).

As narrativas, dessa forma, são consideradas representações ou interpretações do mundo e, portanto, não estão abertas a comprovação e não podem ser julgadas como verdadeiras ou falsas, pois expressam a verdade de um ponto de vista em determinado tempo, espaço e contexto sócio-histórico. Não se tem acesso direto às experiências dos outros, se lida com representações dessas experiências ao interpretá-las a partir da interação estabelecida. Assim, o importante é o que está acontecendo no momento da narração, sendo que o tempo presente, passado e futuro são articulados, pois a pessoa pode projetar experiências e ações para o futuro e o passado pode ser ressignificado ao se recordarem e se narrarem experiências (MUYLAERT *et al.*, 2014, p. 195).

Segundo Godoy (2006), a técnica de entrevista deve ser conduzida no ambiente natural e em tom informal, possibilitando elucidar os significados que os entrevistados atribuem às questões e situações relativas ao tema de interesse e permitindo ao investigador uma noção sobre a maneira como os sujeitos interpretam aspectos do mundo. Refere-se a uma possibilidade

de entrevista não estruturada ou o mínimo estruturada possível e em profundidade, onde o entrevistador deve gerar mínima influência durante a narrativa, restringindo-se a encorajar o entrevistado a contar detalhadamente acontecimentos importantes, que são reconstruídos ao longo da narrativa (GODOY, 2006). O objetivo das entrevistas narrativas não é apenas revisitar a trajetória dos sujeitos, preservando suas maneiras de expressão e seus vocabulários, mas compreender os contextos em que essas trajetórias foram construídas e os fatores que motivam suas ações (JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002).

Neste estudo, as entrevistas narrativas foram realizadas com o apoio de uma pergunta geradora da narrativa (Anexo C), previamente elaborada, que fundamentalmente adequou-se como um ponto de partida para acessar as trajetórias das pessoas trans no mercado de trabalho formal e suas estratégias de defesa. A questão geradora da narrativa foi elaborada por mim, tendo como base a construção teórica aqui exposta e os objetivos do estudo e apresentou a flexibilidade necessária para que as falas das pessoas pesquisadas pudessem ser ordenadas/reordenadas, formuladas e aprimoradas, visando um transcorrer natural do processo. Ainda, é importante ressaltar que as entrevistas foram gravadas, mediante consentimento dos pesquisados e, posteriormente, transcritas, a fim de obter uma análise mais assertiva de seus conteúdos, até atingir a saturação teórica que, de acordo com Fontanella, Ricas e Turato (2008), ocorre pela suspensão de novos participantes quando as informações obtidas passam a apresentar repetição. A ocorrência da saturação teórica foi apreciada na sétima entrevista narrativa.

Justifico que optei por não utilizar um roteiro estruturado ou semiestruturado, justamente para conceder a liberdade necessária para que as entrevistas transcorressem da forma mais genuína possível, sem o engessamento de um roteiro previamente definido. Autores defendem (GODOY, 2006; ICHIKAWA; SANTOS, 2003; JOVCHELOVITCH; BAUER, 2002) que essa técnica auxilia o pesquisador a ter a flexibilidade oportuna para conduzir as entrevistas “de acordo com os campos da subjetividade que os sujeitos acessam, de forma a desenvolver o potencial de fazer emergir significados ao tema central de interesse da pesquisa” (PANIZA, 2021, p. 71).

Alguns autores (ICHIKAWA; SANTOS, 2003), defendem a necessidade da realização de mais de uma entrevista com as pessoas pesquisadas a fim de atingir a profundidade necessária para responder ao problema central de pesquisa. Por outro lado, a narrativa pode suscitar nos envolvidos diversos estados emocionais (MUYLAERT *et al.*, 2014). Neste sentido, por se tratar de um estudo que busca compreender as trajetórias de pessoas trans, que inevitavelmente passaram e passam por situações de marginalização e discriminação, este

estudo pode ser classificado como o que Alcadipani e Cepellos (2017) denominam de pesquisa sensível. Os autores evidenciam que este tipo de abordagem é capaz de recordar vivências sensíveis e gerar reações adversas as pessoas pesquisadas. Assim, optei por realizar uma única entrevista com cada pessoa pesquisada a fim de preservá-las emocionalmente. Entretanto, obtive o cuidado de seguir o recomendado por Muylaert *et al.* (2014, p. 197) de que “deve-se passar o maior tempo possível com o entrevistado”. Neste ínterim, as entrevistas tiveram uma duração média de 2h02min, variando da mais curta, com 1h10min, a mais longa, com 3h23min, o que gerou 312 páginas de transcrições para análise. Na figura a seguir, observam-se as fases da entrevista narrativa.

Figura 2 – Fases da entrevista narrativa



Fonte: Adaptado de Jovchelovitch e Bauer (2002).

Todos os momentos pré-entrevista foram dedicados a reforçar as pessoas pesquisadas os objetivos do estudo e de que maneira suas participações contribuiriam tanto de forma científica, quanto de forma prática e social para avançarmos rumo a organizações mais diversas

e acolhedoras à condição trans. Esses momentos foram bastante frutíferos no sentido de ‘quebrar o gelo’ e proporcionar que as pessoas pesquisadas ficassem mais à vontade durante a realização das entrevistas narrativas.

Os critérios de inclusão no estudo foram: i) considerar-se pessoa trans; ii) maior de 18 anos de idade; iii) estar inserido no mercado de trabalho formal e; iv) consentir em participar do estudo. Como critérios de exclusão: i) não ser pessoas trans; ii) menor de 18 anos de idade; iii) não estar inserido no mercado de trabalho formal e; iv) não consentir com a participação no estudo.

Nesse sentido, compartilha-se da dificuldade exposta por Souza e Pereira (2013), no que tange à seleção dos pesquisados, haja vista que o acesso a esses sujeitos não é algo fácil, tendo em vista que seus corpos são estigmatizados e marginalizados (DRAY *et al.*, 2020; DUARTE; CESAR, 2021; FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; KELE; CASSEL, 2022; KYAW *et al.*, 2022; NIKOLAOU, 2022), além de que, a maioria das pessoas trans tem como uma das únicas atividades profissionais a prostituição (SOICH, 2021; YASIN; NAMOCO, 2021), sendo embargado seu acesso ao mercado de trabalho formal (BAGGIO, 2017; PANIZA, 2020, 2021; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020). Assim sendo, tal dificuldade poderia ser amenizada utilizando a técnica de seleção de entrevistados proposta, como a bola-de-neve (BIERNACKI; WALDORF, 1981).

Após estas considerações, no próximo tópico, discorro sobre a operacionalização da análise dos dados.

3.3 ANÁLISE DOS DADOS

De posse dos dados, foi realizada a análise de narrativas seguindo os pressupostos definidos por Riessman (1993, 2008), sugerindo que a utilização de métodos narrativos na pesquisa qualitativa possibilita que os pesquisadores se coloquem na interface entre pessoas, histórias, organizações e contexto organizacional e emocional. De acordo com Czarniawska (1998, p. 6-7), “a narrativa é uma forma de associação, uma forma de unir coisas diferentes (e, e, e)”, pois é impossível compreender a condição humana ignorando suas intenções e é impossível compreender as intenções humanas desconhecendo seus contextos. Aliado a isso, um dos principais usos dos métodos narrativos é direcionado a grupos sociais marginalizados, ou cujas experiências vividas são ofuscadas por uma estrutura social que lhes nega a possibilidade de existência e ocupação do que grupos sociais não minoritários normalmente já têm possibilidade de espaço e discurso (PANIZA, 2021). Ainda, a abordagem narrativa mostra-

se pertinente através de seu potencial de desvelar ao pesquisador os processos tomados pelo informante para interpretar coisas, particularmente indicada para avaliar a interpretação do indivíduo sob temas subjetivos (CZARNIAWSKA, 2001), a exemplo, estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal.

Os pressupostos que guiam a análise narrativa baseiam-se na interpretação do texto a partir de cada palavra e frase, buscando contextualizar a narrativa, permitindo formar filtros, padrões de comportamento, atitudes e verdades ou inverdades, que são utilizados pelo sujeito para caracterizar as determinadas situações, ou seja, servir de parâmetro de classificação da natureza da ocorrência (RIESSMAN, 1993). A narrativa se constitui a partir de elementos objetivos e subjetivos que o entrevistado encontra no ambiente dentro do qual ele está inserido e os interpreta com base nos seus próprios pressupostos, formados a partir de sua própria experiência pessoal e profissional, fato pelo qual adota-se a análise temática como meio de investigação do que é dito e experienciado pelo narrador. A análise temática centra-se nos relatos dos acontecimentos e experiências em vez dos aspectos dos informantes (RIESSMAN, 2008).

Diversos autores defendem (BASTOS; BIAR, 2015; NUNES; COELHO, 2021; SOUZA, 2019; YIANNIS, 2018) que uma narrativa legítima deve ser composta por uma sequência de eventos temporais e cronológicos, com início, meio e fim. Logo, uma de suas características específicas inclui a “sequência temporal, personagens (com motivos), intriga, narradores, narratários e também cenários” (O’CONNOR, 2002, p. 114). No entanto, Muylaert *et al.* (2014), enfatizam que uma narrativa robusta é mais do que uma série de eventos cronológicos, pois é difícil encontrar uma narrativa que apenas apresente os eventos em ordem, visto que o próprio processo da entrevista narrativa pode fazer com que o informante relembra suas vivências fora de um contexto estritamente temporal. Segundo os mesmos autores, “o tempo presente, passado e futuro são articulados, pois a pessoa pode projetar experiências e ações para o futuro e o passado pode ser ressignificado ao se recordarem e se narrarem experiências” (p. 195).

Assim, cabe ao pesquisador interpretar as interpretações do informante. Mesmo sem contato direto com a experiência do outro, ele deve se guiar pela representação da experiência que o outro irá narrar por meio do discurso e das transcrições. Por esse motivo, não é possível ao pesquisador ser imparcial ou objetivo ao retratar a realidade. Nessa relação entre narrador e ouvinte, a história deixa de ser apenas o ato de contar algo, para se tornar um ato de construção de uma identidade pessoal entre informante e pesquisador (CZARNIAWSKA, 2003;

RIESSMAN, 1993). Além disso, uma típica narrativa deve ser significativa e possuir caráter eminentemente social (NUNES; COELHO, 2021), como é o caso deste estudo.

A análise de narrativas almeja alcançar a profundidade de aspectos específicos que se desvelam a partir das falas dos informantes, das quais emergem trajetórias, que naturalmente estão emaranhadas em um contexto situacional, social e cultural em que a pessoa está/estava inserida (MUYLAERT *et al.*, 2014). No caso deste estudo, os aspectos específicos referem-se às trajetórias das pessoas trans no mercado de trabalho formal e suas estratégias de defesa. Desta forma, as narrativas são formuladas para um público específico, de acordo com o contexto social e histórico vivenciado, levando em consideração os discursos e valores circulados naquela cultura, o que faz com que a narrativa não ‘fale por si’ e necessite de interpretação por parte do pesquisador (RIESSMAN, 2008). Este, com os dados em mãos, deve utilizar as ferramentas metodológicas disponíveis para a análise narrativa. Assim, descreverei como ocorreu o processo de análise dos dados neste estudo.

Uma de minhas preocupações mais pungentes ao me deparar com os dados narrativos foi a de articular as trajetórias individuais e ampliá-las em perspectivas coletivas de trajetórias das pessoas trans pesquisadas a fim de formular uma narrativa única (MUYLAERT *et al.*, 2014; NUNES; COELHO, 2021; RIESSMAN, 1993, 2008). Neste escopo, o desafio residiu na dualidade de analisar os relatos individuais e ao mesmo tempo comparar e estabelecer semelhanças entre essas narrativas na identificação de trajetórias coletivas.

O caminho percorrido para a construção das narrativas individuais em uma narrativa coletiva foi, primeiramente, após a realização das entrevistas, proceder a transcrição completa de todas elas. Assim, todas as entrevistas foram transcritas de forma literal, ou seja, seguindo exatamente a ordem narrada e as falas das pessoas pesquisadas. Esse processo de transcrição é sugerido por diversos autores (MUYLAERT *et al.*, 2014; RIESSMAN, 1993, 2008; SOUZA, 2019). Posteriormente, para uma melhor compreensão e leitura mais fluída dos dados, as entrevistas passaram pelo processo de retranscrição, sem que os sentidos atribuídos às trajetórias dos informantes perdessem seu sentido. Ao final da retranscrição, cada entrevista foi submetida à comparação com a sua transcrição literal a fim de atestar sua fidedignidade, seguindo o proposto por Riessman (2008).

Ocorreu, a posteriori, a leitura repetida do material coletado, na qual fiz as primeiras anotações no próprio material transcrito, anotações que foram capazes de me guiar rumo ao despertar para pontos em comum em todas as narrativas. Ou seja, determinar as semelhanças presentes nas trajetórias individuais, possibilitando o reconhecimento de trajetórias coletivas (MUYLAERT *et al.*, 2014) e construindo, assim, um processo de codificação.

A partir disso, emergiram categorias de significado, que posteriormente deram origem aos temas (categorias temáticas), aproximando as trajetórias individuais das trajetórias coletivas. Neste contexto, embora haja diferenças entre as trajetórias das pessoas trans pesquisadas, seja pelo recorte geográfico, daquelas que moram em cidades maiores e das demais que residem em cidades menores, seja pela diferença de idade e geração, ou ainda pela diferença de raça e classe social, todas as trajetórias trazem pontos convergentes no que tange às estratégias de defesa no mercado de trabalho formal. Assim, estes pontos convergentes das trajetórias das pessoas trans no mercado de trabalho, podem atuar como uma ferramenta de reflexão para os leitores que tiverem acesso a este estudo, de forma a lançar um olhar crítico e promover ações de melhoria para essas pessoas no mercado de trabalho formal. Desta forma, de posse dos dados já transcritos e das anotações por mim feitas no material coletado, foram revistos os objetivos e a construção teórica, objetivando confirmar se ambos estavam coerentes e passíveis de responder ao problema central do estudo.

Posterior a esta etapa inicial da análise dos dados, as partes significativas foram agrupadas em temas, escolhidos a partir de fatos relacionados ou acontecidos com os entrevistados que são concernentes às narrativas que envolvem as estratégias de defesa no mercado de trabalho formal. Neste sentido, emergiram do meu trabalho como pesquisador ao debruçar-me sobre os dados, as seguintes categorias temáticas: (1) Representatividade Trans; (2) Inserção no Mercado de Trabalho; (3) Permanência no Mercado de Trabalho; e 4) Organizações como Aliadas. No quadro a seguir, é possível verificar as categorias temáticas, a definição de cada categoria, as estratégias de defesa identificadas em cada categoria e a definição de cada uma das estratégias.

Quadro 4 – Categorias temáticas, estratégias e suas definições

Categoria Temática	Definição da Categoria	Estratégias Identificadas na Categoria	Definição das Estratégias
Representatividade Trans	A possibilidade das pessoas trans se enxergarem como parte integrante da sociedade. No caso específico deste estudo, a representatividade está relacionada ao fato de pessoas trans se verem e se sentirem representadas em atividades profissionais que não estejam relacionadas direta ou indiretamente somente a prostituição, mas a outras perspectivas no mercado de trabalho formal.	Estratégia Coletiva de Suportes Relacionais (MIZOCK; MUESER, 2014, GRACE, 2017, MIZOCK et al., 2017, VIVIAN et al., 2019, SOUZA; SILVA, 2019, MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021); Estratégia Individual de Distanciamento do Gênero (MIZOCK <i>et al.</i> , 2017).	Consiste em abrir-se sobre os sentimentos e discriminações sofridas no ambiente de trabalho com colegas, amigos, familiares e profissionais da saúde, como psicólogos e psiquiatras. Ocorre de forma a ocultar ou suprimir a verdadeira identidade de gênero para evitar a transfobia no local de trabalho.
Inserção no Mercado de Trabalho	A possibilidade de pessoas trans alcançarem a Inserção no Mercado de Trabalho Formal.	Estratégia Individual do Silêncio (OZTURK; TATLI, 2016; BEAUREGARD et al., 2018; PANIZA; MORESCO, 2021); Estratégia Individual da Apresentação Estratégica de Gênero (MIZOCK et al., 2017).	Ocorre de forma a ocultar qualquer tipo de sofrimento e/ou constrangimento pelo qual estejam passando no ambiente de trabalho, na tentativa de negá-lo ou fingir que ele não existe. Ocorre quando pessoas trans buscam adequar seus corpos e seus comportamentos à norma binária de gênero, ou seja, expressar a passabilidade desejada de masculino/feminino para evitar a discriminação no mercado de trabalho.
Permanência no Mercado de Trabalho	A possibilidade de que após a Inserção no Mercado de Trabalho Formal, pessoas trans consigam resistir e permanecer na organização em que se inseriram.	Estratégia Individual de Apresentação Estratégica de Gênero (MIZOCK <i>et al.</i> , 2017). Estratégia Individual do Diálogo (MIORIN et al., 2016, CAMPONARA et al., 2020);	Ocorre quando pessoas trans buscam adequar seus corpos e seus comportamentos à norma binária de gênero, ou seja, expressar a passabilidade desejada de masculino/feminino para evitar a discriminação no mercado de trabalho.

		<p>Estratégia Coletiva de Suportes Relacionais (MIZOCK; MUESER, 2014, GRACE, 2017, MIZOCK et al., 2017, VIVIAN et al., 2019, SOUZA; SILVA, 2019, MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021);</p> <p>Estratégia Individual de Confronto (POMPEU; ROHM, 2018).</p>	<p>Ocorre quando pessoas trans buscam através do diálogo transmitir a sua identidade de gênero para colegas, superiores e/ou clientes.</p> <p>Consiste em abrir-se sobre os sentimentos e discriminações sofridas no ambiente de trabalho com colegas, amigos, familiares e profissionais da saúde, como psicólogos e psiquiatras.</p> <p>Ocorre quando pessoas trans buscam confrontar pessoas e/ou situações de possíveis preconceito e discriminação.</p>
Organizações como aliadas	Movimento nascente de organizações que demonstram estarem abertas à condição trans, de tal forma que, muitas vezes, tornam-se aliadas dos trabalhadores trans em suas estratégias de defesa.	Desta categoria, não emergiram estratégias de defesa diferentes das citadas nas categorias anteriores. Aqui, abre-se espaço para evidenciar o papel das organizações como aliadas das pessoas trans em suas estratégias de defesa.	

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

Em seguida, foram realizadas análises com a orientação de estudos da construção teórica, e a análise temática dos dados foi desenvolvida na seção de análise e discussão dos resultados. Por meio da análise de narrativas são apresentadas as informações coletadas nas diferentes fases da pesquisa, orientadas pelos objetivos do estudo.

3.4 QUESTÕES ÉTICAS E DE QUALIDADE DO ESTUDO

Para que o presente estudo atendesse as questões éticas e de qualidade necessárias, todas as entrevistas somente foram iniciadas após o entendimento e a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) (Anexo A) por parte dos participantes. Neste, eles foram informados sobre o caráter voluntário do estudo, bem como sobre o sigilo em relação às informações coletadas, o anonimato das suas identidades e o direito de desistência em participar do estudo a qualquer momento.

É importante destacar que a participação neste estudo envolveu riscos mínimos, tais como cansaço ou constrangimento no decorrer da entrevista ou conversa. Caso isso se manifestasse, o participante poderia desistir de seu envolvimento a qualquer tempo. Ficou também garantido o seu direito de requerer indenização em caso de danos comprovadamente decorrentes da participação no estudo. Ademais, os dados obtidos estão mantidos em caráter confidencial e somente disponíveis aos pesquisadores (Termo de Confidencialidade) (Anexo B). Além disso, este estudo seguiu as recomendações do Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da UFSM, órgão reconhecido pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) e foi cadastrado na Plataforma Brasil, com aprovação no dia 12 de outubro de 2022, sob o registro CAAE nº 63278222.0.0000.5346.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Nesta seção apresento a análise das narrativas, onde associo as trajetórias individuais em perspectivas coletivas que se interseccionam por meio dos relatos individuais, formulando então uma narrativa única, com análise fundamentada nos estudos da construção teórica. A análise é apresentada a partir dos acontecimentos que grifaram a memória de acordo com a trajetória de vida dos pesquisados. Para uma melhor compreensão da narrativa, as falas dos entrevistados foram organizadas em um *continuum*, ou seja, dentro de uma ordem cronológica de acontecimentos dos fatos. Assim, algumas falas podem ser representadas em mais de um excerto.

As categorias temáticas que emergiram do meu trabalho como pesquisador ao debruçar-me sobre os dados, já expostas no capítulo anterior, foram: 1) Representatividade Trans; 2) Inserção no Mercado de Trabalho; 3) Permanência no Mercado de Trabalho; e 4) Organizações como aliadas. Assim, este estudo busca compreender quais as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Portanto, evidencio que as estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) se fazem presentes nas quatro categorias temáticas visto que os processos evidenciados nas categorias podem ocorrer de forma simultânea na vida das pessoas pesquisadas. Além disso, os pesquisados utilizam diferentes estratégias, em diferentes momentos de suas trajetórias profissionais. No quadro a seguir, apresentam-se as categorias temáticas, os trechos das narrativas que deram origem às categorias e as estratégias de defesa identificadas em cada categoria.

Quadro 5 – Categorias temáticas, trechos das narrativas e estratégias de defesa

Categoria Temática	Trechos das Narrativas que Deram Origem a Categoria	Estratégias Identificadas na Categoria
Representatividade Trans	<p>“Me inseri na Maré Vermelha, que era a torcida gay organizada aqui de Santa Maria, do Coloradinho (...) era constituído só de gays e travestis. Na verdade, a gente, as novinhas daquela temporada, a gente fez o nosso grupinho, então a gente se reunia, nós íamos todas juntas encontrar as veteranas da Maré, né? Então, é porque nós temos necessidade de ter o nosso grupo, não é? Do ter amizade, do se defender (...) me serviu de inspiração” (Carol).</p> <p>“Eu acho que principalmente dentro das pessoas trans, o que mais falta é referências que não estejam ligadas a justamente prostituição ou outros tipos de fonte de renda (...) eu acho que toda pessoa LGBT sabe em algum momento da vida que ela é LGBT, mas ela demora até realmente, né? Se entender como isso, justamente por conta dessa falta de referência (...) nesse sentido, eu já vinha suprimindo tanto a minha vida como a Liz dentro de mim, há tanto tempo, que para mim, aquilo era de certa forma ok (Liz).</p>	<p>Estratégia Coletiva de Suportes Relacionais (MIZOCK; MUESER, 2014, GRACE, 2017, MIZOCK et al., 2017, VIVIAN et al., 2019, SOUZA; SILVA, 2019, MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021);</p> <p>Estratégia Individual de Distanciamento do Gênero (MIZOCK <i>et al.</i>, 2017).</p>
Inserção no Mercado de Trabalho	<p>“Eu simplesmente vou ficar na minha, calada, sabe por quê? Porque eu já estou tão surrada do preconceito. Porque a gente já levou tanto preconceito e leva até hoje. E eu sabendo que eu preciso de um emprego, não vai ser eles que vão me tirar. Porque eu simplesmente vou fazer que não ouço, vou seguir surda e muda” (Carol).</p> <p>“Eu tenho uma aparência feminina, mas sou tratada com o nome no masculino, é exatamente isso que me incomoda, sabe? Tanto que as pessoas que me conhecem atualmente não sabem o meu nome morto, então a menos que elas peguem meu documento e vejam né. Porque o meu nome é Vivi, aquilo morreu, aí eu queria poder tipo, eu olhar no meu documento e ver ali o meu nome, a Vivi Fulana de Tal” (Vivi).</p>	<p>Estratégia Individual do Silêncio (OZTURK; TATLI, 2016; BEAUREGARD et al., 2018; PANIZA; MORESCO, 2021);</p> <p>Estratégia Individual de Apresentação Estratégica de Gênero (MIZOCK et al., 2017).</p>
Permanência no Mercado de Trabalho	<p>“Pra mim ser uma mulher eu tinha que ter um peitão, ter um cabelão, uma coisa assim sabe? Eu queria tá sempre feminina, sempre, sempre 100% feminina. Aí eu usava bastante maquiagem” (Vivi).</p> <p>“Eu digo que o meu mecanismo de defesa é eu sempre ser muito didática. É da minha profissão, então eu converso muito (...) eu sou uma pessoa que se você quiser chegar até mim e perguntar, eu vou estar de braços abertos para te explicar” (Larissa).</p> <p>“Desabafei com a minha mãe, conversei com meus amigos, entendeu? Que eu não estava me sentindo bem naquela empresa” (Fabi).</p>	<p>Estratégia Individual de Apresentação Estratégica de Gênero (MIZOCK <i>et al.</i>, 2017).</p> <p>Estratégia Individual do Diálogo (MIORIN et al., 2016, CAMPONARA et al., 2020);</p> <p>Estratégia Coletiva de Suportes Relacionais (MIZOCK;</p>

	<p>“Se alguma vez eu briguei dentro da empresa (...) não foi barraco, foi para não deixar me ferir” (Nina).</p>	<p>MUESER, 2014, GRACE, 2017, MIZOCK et al., 2017, VIVIAN et al., 2019, SOUZA; SILVA, 2019, MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021);</p> <p>Estratégia Individual de Confronto (POMPEU; ROHM, 2018).</p>
<p>Organizações como aliadas</p>	<p>“A empresa foi muito legal, de dar o suporte, tudo, eles me ajudaram com toda a questão de trocar os meus documentos, eles sempre deram muito apoio” (Liz).</p> <p>“Foi citado que seria motivo de demissão para qualquer tipo de desconforto para comigo, de deboche, de olhar ou de piadinhas. Eles se prepararam para me contratar e para a equipe me receber” (Carol).</p> <p>“Eu penso que seria muito bom se tivessem mais pessoas como a minha chefe, sabe? Ela pegou e mandou bordar no meu uniforme o meu nome, justamente pra evitar isso, porque estava acontecendo frequentemente das pessoas me tratarem no masculino” (Vivi).</p> <p>“A minha chefe quando me contratou, ela fez reunião com todo mundo da empresa e disse: “eu peço, eu quero que vocês não errem com ela. Vai ser difícil, vai ser um desafio para nós, mas eu quero que vocês façam ela se sentir bem”, e foi o que aconteceu. Então, o núcleo da empresa já estava preparado para me receber” (Larissa).</p>	<p>Desta categoria, não emergiram estratégias de defesa diferentes das citadas nas categorias anteriores. Aqui, abre-se espaço para evidenciar o papel das organizações como aliadas das pessoas trans em suas estratégias de defesa.</p>

Fonte: elaborado pelo autor (2023).

4.1 REPRESENTATIVIDADE TRANS: “ANTES ERA AS GUERREIRAS, AS QUE ANTECEDERAM A GENTE”

(...) quando eu comecei a trabalhar eu ainda não me entendia como pessoa trans (...) até o começo do ano passado mais ou menos, que foi quando não só me entendi, mas também saí do armário, digamos assim, como pessoa trans (...) quando uma família tem uma referência já de alguém que é LGBT e viu que essa pessoa né, não foi expulsa de casa ou não fica sofrendo LGBT fobia constantemente, é muito mais fácil para os outros que estão inseridos se abrirem também, porque tem uma referência. E eu acho que principalmente dentro das pessoas trans, o que mais falta é referências que não estejam ligadas a justamente prostituição ou outros tipos de fonte de renda (...) eu acho que toda pessoa LGBT sabe em algum momento da vida que ela é LGBT, mas ela demora até realmente, né? Se entender como isso, justamente por conta dessa falta de referência (Liz).

(...) eu não entendia, sabe? Tinha conhecimento pelo que eu via do colégio, por exemplo, daí por ver outros meninos gays, eu já achava que eu era um menino gay, aí a princípio foi aquilo que eu tive acesso naquela idade (...) daí foi quando eu me assumi pra minha mãe, com doze anos. Sempre fui feminina, brincava de boneca, queria ter cabelo comprido. Só que meu pai era muito conservador, né? E aí quando ele via alguma atitude feminina, alguma coisa, ele já ia lá e já podava, daí eu acabava me resguardando, até uns dezessete anos, foi quando eu comecei a entender o que era ser uma pessoa trans e a me identificar como uma pessoa trans (Vivi).

(...) comecei com a psicóloga (...) cheguei em casa, a primeira coisa que eu fiz: fui no computador, me lembro que eu fui no Google, apareceu um vídeo da Lea T, modelo, filha de jogador, e falando, relatando a vida dela. Quando acabou o vídeo, eu me lembro que eu estava chorando. Eu sou isso, ela falou exatamente o que eu passo, o que eu sou (...) porque eu não tive conhecimento, eu não conhecia ninguém, eu nunca tinha visto, então para mim foi um pouco difícil, porque não tinha representatividade (...) antes era as guerreiras, as que antecederam a gente (Larissa).

A representatividade, ou a falta dela evidenciada nas falas de Liz, Vivi e Larissa corroboram com a literatura produzida até então em Estudos Organizacionais, haja vista que embora os estudos sobre diversidade sejam ascendentes na área, a agenda é predominantemente destinada a pesquisas sobre homens gays (PANIZA, 2020, PANIZA; MORESCO, 2021). Neste sentido, os estudos ocasionaram uma generalização do grupo LGBTQIA+ (FLETCHER; EVERLY, 2021; NG; RUMENS, 2017; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016), ao passo que Vivi primeiramente acreditou ser um homem gay, já que a homossexualidade masculina é mais comumente explorada e conseqüentemente, mais normalizada e aceita na sociedade (FREITAS; DANTAS, 2012; SOARES; SANDER, 2018), enquanto as pessoas trans ainda continuam subrepresentadas em praticamente todos os espaços sociais (BAGGIO, 2017; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020). Entretanto, é necessário atentar-se para o fato de que pessoas trans possuem especificidades diferentes de outros sujeitos do movimento, tais como gays, lésbicas e bissexuais (BEAUREGARD *et al.*, 2018; FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; OZTURK; TATLI, 2016). Tal fato, inclusive é exposto por Larissa:

Porque homossexual, padrão, trabalhando, isso é normal, isso as pessoas lidam normalmente, ótimo, maravilha. Só que quem não é homem, homossexual, padrão, eles pegam, enfiam tudo dentro de um saco, e é tudo a mesma coisa (Larissa).

Além disso, quando Vivi afirma que “meu pai era muito conservador, né? E aí quando ele via alguma atitude feminina, alguma coisa, ele já ia lá e já podava, daí eu acabava me resguardando”, podemos fazer uma aproximação com o discutido por Duarte e Cezar (2021), que reforçam que atualmente persistem ideais com claras convicções preconceituosas representadas por um conjunto de princípios conservadores. Aqui, destaca-se o significado normativo atribuído aos corpos, sexualidades e gêneros, de forma a permitir que somente um padrão seja considerado normal, ou seja, um padrão calcado na heterossexualidade compulsória e no binarismo homem/mulher e masculino/feminino. De forma que qualquer comportamento ou ação que fuja a esse padrão será podado e ridicularizado, assim como aconteceu com Vivi na relação com seu pai. Para tanto, a crença de sistemas simbólicos iguais em uma sociedade e em uma mesma época é um dos motivos para que esta reprodução de estereótipos persista (LOURO, 2018b).

Eu não tenho muito estudo, eu estudei até a quarta série, porque meu pai até hoje ele é alcoólatra, né? Então eu tive que sair de casa com 14 anos de idade para poder ajudar a minha mãe a criar meus irmãos, eu comi o pão, dormi na rua, passei muita dificuldade já, aí por isso que eu não tive a oportunidade de estudar, porque em vez do meu pai incentivar, mandar nós para o colégio, ele pegava, chegava bêbado e batia em todo mundo. No colégio era terrível, acho que pela criação do meu pai, de tanta violência, acho que eu queria era me defender de todo mundo, entendeu? Pra ninguém mais fazer maldade para mim. Daí eu acho que eu me blindei nessa parte aí. E eu cansei de apanhar e fugi de casa. Aí eu fui para Cachoeira do Sul, era de menor ainda. Aí eu fui para um bordel lá, que a mulher era a madrinha do meu irmão (Fabi).

Ainda, a colocação de Liz vai ao encontro da vivência de Fabi e do exposto por diversos autores (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; MULLER; KNAUTH, 2008; PANIZA, 2021), no sentido de que é comum pessoas trans serem expulsas de seus lares sem ao menos conseguirem concluir a formação básica. No caso de Fabi, as agressões constantes que ela sofria do pai fomentaram o abandono do lar e a sua evasão escolar, fazendo com que ainda menor de idade começasse a trabalhar como profissional do sexo. Neste sentido, como as próprias condições materiais de existência inviabilizam que a maioria delas tenha uma expectativa profissional rica de alternativas, é comum que pessoas trans tenham como uma das únicas opções profissionais possíveis a prostituição (SOICH, 2021; YASIN; NAMOCO, 2021), tendo seu acesso dificultado ao mercado de trabalho formal, o que ocasiona na falta de

representatividade dessas pessoas dentro das organizações (KAYA; CALPBINICI, 2022; LENNING; BRIGHTMAN; BUIST, 2021).

Tu vai crescendo e tu quer teu dinheiro né? (...) queria comprar um batom, queria comprar um lápis, um perfume do Avon (...) daí tu não tinha aquela oportunidade do emprego, não é? Como é que vão dar um emprego para uma pessoa afeminada, né? Já transformada em mulher, porque foi uma construção, né? (...) eu não discrimino as meninas que trabalham na rua, porque eu trabalhei 15 anos na rua e eu posso falar por mim e um pouco por algumas, não é? (Carol).

Carol também trabalhou como profissional do sexo, a despeito da falta de oportunidades no mercado de trabalho formal, conforme observa-se na sua fala “como é que vão dar um emprego para uma pessoa afeminada, né? Já transformada em mulher (...)” As vivências de Fabi e Carol, que necessitaram inserir-se na área da prostituição, interseccionam-se com o registro de Liz: “eu acho que principalmente dentro das pessoas trans, o que mais falta é referências que não estejam ligadas a justamente prostituição”. Nogueira (2017) chama a atenção para o fato de que maioria das pessoas trans no Brasil, assim como Fabi e Carol naquele momento, enfrentam a miséria e exclusão social, tendo dificultado o acesso à saúde, educação, qualificação profissional, oportunidades no mercado de trabalho formal e políticas públicas voltadas para suas demandas específicas. “O não reconhecimento das identidades trans, o abandono familiar, a evasão escolar, a precarização laboral, a exclusão do mercado de trabalho concorrem para a marginalização dessa população” (NOGUEIRA, 2017, p. 22), fazendo com que a única alternativa de subsistência, em algum momento de suas trajetórias, seja a prostituição (SOICH, 2021; YASIN; NAMOCO, 2021).

Entretanto, se faz necessário apontar que, diferentemente de Fabi, impulsionada a inserir-se no mercado da prostituição em decorrência de sua menoridade, do abandono do lar, da evasão escolar, e de Carol, pela falta de oportunidades no mercado de trabalho formal, existem pessoas trans que preferem trabalhar como profissionais do sexo, conforme observa-se neste trecho da entrevista de Carol:

(...) tem que cumprir o horário, tu tem escalas, tu tem compromissos, tem deveres (...) e tu sendo uma profissional do sexo ou fazendo outra coisa da tua vida, tu faz teu horário, tu escolhe o que tu quer fazer (...) hoje eu quero ir trabalhar, hoje eu não quero (Carol).

Assim, corrobora-se o exposto por diversos autores (CAPOUS-DESYLLAS; LOY, 2020; CESAR; SANTOS; SILVA, 2019; YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020), de que realmente existem pessoas trans que preferem trabalhar como profissionais do sexo, por

motivos muito pessoais e escolha própria, conforme salientado por Carol e por Yasin e Jauhar (2018, p. 496, tradução minha) “vários transgêneros consideram a prostituição emocionalmente ‘mais segura’, porque ninguém os rejeita por causa de sua condição e eles não enfrentam nenhuma humilhação por conta de sua identidade de gênero”. Não obstante a essa preferência, minha problematização aqui fundamenta-se no fato da prostituição ser histórica e culturalmente considerada uma das únicas oportunidades de trabalho que seja capaz de garantir a subsistência financeira mínima para essas pessoas (YASIN; JAUHAR, 2018; YASIN; NAMOCO, 2021).

Eu achava homem bonito. E aí eu fui entender que tinha uma coisa errada comigo, tá, mas qual tava certo? Eles acham mulher bonita, eu não, eu achava o homem bonito. Aí foi que eu descobri esse meu jeitão, eu sempre tive vontade de usar salto alto, vestia quando a minha mãe não estava em casa, botava roupa dela, eu queria ser uma menina. Acordei decidida, eu furei a minha orelha, botei uma roupa, fui pra Cachoeira do Sul, cheguei lá montada. Daí quando eu voltei de lá, eu fui apedrejada no bairro onde eu morava. As pessoas olhavam tipo assim, que se eu fosse uma celebridade. Eu estava passando, encheu a rua reta assim, avenida reta, todo mundo saiu para a rua para ver eu passar, uns me elogiavam, outros me atiravam pedra e eu continuei caminhando de cabeça levantada (Fabi).

Fabi é uma das participantes do estudo com maior idade (38 anos), na data do acontecimento, ela ainda era menor, tinha apenas 14 anos, ou seja, tamanha agressividade ocorreu há mais de duas décadas. Entretanto, o fator tempo não explica a desmedida crueldade, visto que, de acordo com Thomas (2018) e, posteriormente, comprovado por Benevides e Nogueira (2020), o Brasil é o país com o maior número de assassinatos de travestis e pessoas trans no mundo. Além disso, segundo o GGB (2020), pessoas trans têm 17 vezes mais chances de sofrer uma morte violenta do que um gay cisgênero. Outrossim, tal situação corrobora a marginalização, discriminação, hostilidade e, sobretudo, a violência com que pessoas trans geralmente são tratadas por pessoas cis (DRAY *et al.*, 2020; DUARTE; CESAR, 2021; FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; KELE; CASSEL, 2022; KYAW *et al.*, 2022; NIKOLAOU, 2022).

(...) com 12 anos eu comecei a usar roupa feminina, ainda precoce, não é? Tudo muito rápido (...) e com 15 eu comecei a maquiagem, eu já estudava, aí com 15 anos foi meu grito, assim, de sair do armário, porque daí eu comecei a ir pra aula maquiada (...) aí eu em seguida me inseri na Maré Vermelha, que era a torcida gay organizada aqui de Santa Maria, do Coloradinho, uma das mais famosas do Rio Grande: Torcida Gay Maré Vermelha. Que era constituído só de gays e travestis. Na verdade, a gente, as novinhas daquela temporada, a gente fez o nosso grupinho, então a gente se reunia, nós íamos todas juntas encontrar as veteranas da Maré, né? Então, é porque nós temos necessidade de ter o nosso grupo, não é? Do ter amizade, do se defender (...) me serviu de inspiração, tinha elas como mulheres lindas, sabendo que elas não eram mulheres. Que eram travestis, né? Mas eu me identificava ali, admirava e pensava um dia ser igual (Carol).

Neste trecho da fala de Carol, paradoxalmente a participante do estudo com maior idade (53 anos), é possível vislumbrar um certo tipo de movimento coletivo de pessoas trans/travestis, que inclusive a serviram de inspiração, em contrapartida com o evidenciado por Liz e Larissa. Quando ela refere que “é porque nós temos necessidade de ter o nosso grupo, não é? Do ter amizade, do se defender”, podemos fazer uma certa aproximação com as estratégias de defesa coletivas (DEJOURS, 1994), pois mesmo não sendo um ambiente organizacional tradicional, a Torcida Gay da Maré Vermelha, “que era constituído só de gays e travestis” era um espaço de troca de experiências e de defesa entre os pares que faziam parte daquele grupo, característica fundamental da Psicodinâmica do Trabalho, ou seja, o grupo que compartilha de um mesmo sofrimento, encontra de maneira conjunta estratégias para se defender (DEJOURS, 2008).

Assim, quando existe a possibilidade de que o sujeito compartilhe seu sofrimento com algum interlocutor, é provável que os sentimentos negativos sejam atenuados (ABDOUCHELI; DEJOURS; JAYET, 1994). Desta forma, fica evidente que mesmo a Torcida Gay não sendo uma organização tradicional, ela pode ser considerada uma organização no sentido de ‘organizar’ um grupo de pessoas com características em comum, que se reuniam com o propósito de compartilhar suas vivências e se defender. Desta forma, podemos considerar a Maré Vermelha como uma estratégia de defesa coletiva de suporte relacional (GRACE, 2017; MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021; MIZOCK *et al.*, 2017; MIZOCK; MUESER, 2014; SOUZA; SILVA, 2019; VIVIAN *et al.*, 2019).

Suportes relacionais podem ser avaliados como estratégia de defesa coletiva (DEJOURS, 1994), mesmo que as pessoas trans não busquem compartilhar as situações de discriminação e sofrimento com o coletivo do trabalho e assim encontrar de maneira conjunta com os pares estratégias para se defender. Compreende-se que essa falta de troca com os pares se dê em decorrência das organizações não fornecerem as ferramentas necessárias para a criação de um coletivo de trabalho que tenha potencial para promover mudanças na organização do trabalho, já que as vozes e as demandas de pessoas trans são frequentemente silenciadas e ignoradas em organizações tradicionais, em oposição às vozes e às demandas de pessoas cis (BEAUREGARD *et al.*, 2018; DRAY *et al.*, 2020), fazendo com que as demandas de pessoas trans tornem-se invisíveis dentro das organizações (KELLY; CARATHERRS; CATE, 2021; SAWYER; THOROUGHGOOD; WEBSTER, 2016). Neste sentido, pessoas trans acessam suportes relacionais como amigos, parceiros e familiares para compartilhar suas vivências e assim, atenuar possíveis sofrimentos.

Ao mesmo tempo, também fica claro na fala de Larissa, de que “antes era as guerreiras, as que antecederam a gente”, que já existiam movimentos coletivos de resistência e representatividade, tais como a Torcida Gay da Maré Vermelha, caracterizados pelas ‘guerreiras’. Entretanto, às pessoas pertencentes a esses movimentos eram relegados espaços de desprezo ou subordinação e que deveriam encontrar seus guetos e circular apenas nesses espaços restritos, “já que não se ajustaram e desobedeceram às normas que regulam os gêneros e as sexualidades” (LOURO, 2018a, p. 81).

Assim, desde quando eu comecei a me identificar, a minha família sempre foi dominada, sempre foi preenchida por mulheres, né? Minhas irmãs foram tudo mães solteiras, né? Mães com dois filhos, uma com três, sabe? Então, eu sempre, desde pequeno, eu venho buscando essa referência nelas, sabe? Vim buscando na minha vó também (...) então eu já me identifiquei pro lado feminino bastante, já veio mais forte (Nina).

Em contrapartida com as demais pessoas pesquisadas, Nina aparentemente teve uma descoberta mais tranquila sobre sua própria condição, visto que buscou referências na sua família, que era constituída somente por mulheres. Neste sentido, pode-se inferir que, por Nina ter o núcleo familiar totalmente feminino, teria uma aceitação menos complicada, pois culturalmente, mulheres tendem a ser mais acolhedoras e compreensivas do que homens, visto que historicamente a mulher é relegada ao papel de cuidado, de zelo e de afeto, além de serem estimuladas a docilidade e a gentileza (ROMERO, 2009). Ao passo que, homens são estimulados a insensibilidade, a agressividade e a violência (LOURO, 2003). Assim, como o núcleo familiar de Nina é composto apenas por mulheres, infere-se a partir de sua própria fala, uma maior aceitação de sua condição.

Importante destacar que, embora possa parecer que as discussões iniciais aqui produzidas não tenham relação direta com o objetivo central deste estudo, como forma de compreender as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Para tanto, devemos levar em consideração que as organizações tradicionais nada mais são do que representações de instituições como família e sociedade. Neste sentido, as organizações reproduzem os preceitos da sociedade em que estão inseridas (ECCEL; GRISCI, 2011; FENECH; KANJI; VARGHA, 2022; NAVES; FONTOURA, 2022), assim, se vivemos em mundo social calcado no controle dos corpos, em normas binárias de gênero, na discriminação e marginalização de grupos considerados minorizados, conseqüentemente, as organizações tradicionais reproduzirão esses princípios. Neste contexto, parte-se da premissa que nos ambientes organizacionais se reproduzem relações e caracterizações advindas de um sistema

de disposições e tendências sociais que organizam os sujeitos, de modo a perceberem o mundo e a ele reagirem, visto que as formas de viver refletem nas formas de trabalho (FENECH; KANJI; VARGHA, 2022; NAVES; FONTOURA, 2022).

Logo, evidencia-se a fala de Liz, onde é possível observar o embiocar de sua condição em virtude das normas socialmente impostas:

(...) minha caminhada como Liz no mercado de trabalho é mais recente do que minha carreira de trabalho em total (...) quando eu trabalhava nessa empresa anterior onde eu tô agora, eu trabalhei no setor de RH, como publicitário lá dentro, né? Fazendo publicações e essas coisas e era tipo assim, aquele ambiente onde todo mundo superfeliz que o Bolsonaro tinha sido eleito. Uma coisa ‘muito legal’ para uma pessoa LGBT lá dentro. E nesse sentido, eu já vinha suprimindo tanto a minha vida como a Liz dentro de mim, há tanto tempo, que para mim, aquilo era de certa forma ok (Liz).

Aqui, percebe-se que Liz estava inserida em um setor bastante conservador da organização em que trabalhava, setor esse que reproduzia exatamente os estereótipos reforçados socialmente. Ainda, sua fala corrobora com o que ganhou potência nacional nos últimos anos e ficou conhecido como *ethos* bolsonarista, que de acordo com Duarte e Cesar (2021) está ancorado em antigos costumes e hábitos, que reafirmam forças de ordem patriarcal e heterossexual, reforçando assim, nítidas convicções preconceituosas que visam atribuir significado normativo aos corpos e gêneros, de forma a marginalizar pessoas que não se enquadram no padrão binário masculino/feminino. Ainda, de acordo com Brosin e Tokarski (2017), a construção dos gêneros se dá a partir de aprendizagens e práticas por um conjunto de instâncias sociais e culturais ao longo de toda a vida, ou seja, é um processo sutil, em que inclusive as organizações têm fundamental importância.

Neste sentido, nos deparamos com a primeira estratégia de defesa individual no mercado de trabalho formal: a estratégia de distanciamento do gênero com o qual se identifica, também exposta por Mizock *et al.* (2017), em pesquisa que buscou identificar as estratégias de enfrentamento utilizadas por pessoas trans para lidar com a transfobia no local de trabalho nos Estados Unidos. Conforme evidenciado pelos mesmos autores, o distanciamento do gênero ocorre de forma a ocultar ou suprimir a sua verdadeira identidade de gênero para evitar a transfobia no local de trabalho. No caso de Liz, o distanciamento de gênero pode ser entendido como o fato de Liz suprimir sua identidade: “eu já vinha suprimindo tanto a minha vida como a Liz dentro de mim, há tanto tempo, que para mim, aquilo era de certa forma ok”. A mesma estratégia foi utilizada por Carol, que mesmo possuindo todos os requisitos necessários e vontade de passar pela cirurgia de redesignação sexual, optou por distanciar-se emocionalmente de sua genitália de nascimento e não passar pelo processo de redesignação. Tal decisão foi

motivada por Carol ter trabalhado como profissional do sexo e salientar que, na época, essa era uma das únicas oportunidades profissionais disponíveis para pessoas trans (SOICH, 2021; YASIN; NAMOCO, 2021). Assim, ela optou por distanciar-se emocionalmente de sua genitália para não perder a restrita fonte de renda que lhe era viável naquele momento.

Tu vais valorizar o teu membro, tua genitália, no momento que tu precisar dela, no momento que tu não tem aquela oportunidade de emprego. E eu, muito que sei. Eu não discrimino as meninas que trabalham na rua, porque eu trabalhei 15 anos na rua e eu posso falar por mim e um pouco por algumas, não é? Eu, como muitas que não querem operar, é por isso (Carol).

As colocações feitas por Liz e Carol abrem caminho para adentrarmos na próxima categoria temática que emergiu dos dados: Inserção no Mercado de Trabalho. Entretanto, se faz necessário deixar claro que as estratégias de defesa vão se modificando de acordo com a trajetória de vida das pessoas pesquisadas, a partir de situações como, por exemplo, a troca de um setor conservador para um setor mais aberto, a mudança de organização, o próprio autoconhecimento e amadurecimento de cada pessoa, a mudança nas estruturas sociais e normas de gênero socialmente impostas, entre diversos outros fatores que serão vislumbrados ao longo deste estudo. Assim, as estratégias de defesa não são fixas e imutáveis, mas sim fluídas e praticadas de acordo com o momento de vida e o ambiente em que as pessoas pesquisadas estão inseridas.

4.2 INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO: “NÓS VAMOS OCUPAR TODOS OS ESPAÇOS QUE NOS FORAM NEGADOS”

É perceptível que a inserção no mercado de trabalho formal é mais árdua para grupos considerados minorizados, especialmente quando se trata de pessoas trans (FLETCHER; BEAUREGARD, 2022; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020). Tal evidência é corroborada nas falas de Liz, Alexandre, Vivi, Larissa, Nina e Fabi:

Eu troquei de empresa e eu já vinha fazendo a minha transição social a quase um ano, mas eu ainda tinha um pouco de receio, não, na verdade eu tinha muito receio de não ser contratada justamente por ser trans, eu tinha medo de não conseguir aquela vaga e era uma vaga que eu queria bastante (...) era uma vaga voltada pra dentro do esporte, que é muito mais latente de preconceitos (Liz).

(...) já tentei outras vezes já. E aí fui pra Santa Catarina pra tentar trabalhar em algum salão e um negócio que eu observei é que eu, no meu ver, eu achei que ia ser bem aceita nesse meio, sabe? Por conta das outras pessoas que eu conheço que trabalham assim e lá eu vi que não é bem assim. Quando eu me postei como uma pessoa trans lá

onde eu estava fazendo o teste pra trabalhar, a moça pegou e conversou comigo e falou que não, que ela queria que eu fosse masculino pra trabalhar (Vivi).

É muito complicado, porque até assim, eu trabalhando no hospital, eu tentei procurar outro emprego, né? Trabalhar em outro local e tu entra em locais que as pessoas te olham assim, sabe? Do pé a cabeça (...) então tu vê que tu já não vai conseguir nada por causa da tua aparência, né? De como tu é, isso eu notei em questão de farmácias, de loja, essas coisas assim, que também lidam com o público e tudo mais (Alexandre).

Aqui é uma cidade que tem empresa, indústria, então normalmente o mercado de trabalho é a indústria. Eu fui rejeitada. Fui fazer teste, passei no teste, fui aprovada, no dia que eu ia assinar meu contrato, falaram que eles não iam ficar comigo, porque eu ia sofrer preconceito (Larissa).

(...) vai muito do preconceito, nós temos quatro metalúrgicas muito importantes na cidade, foram empresas que eu deixei currículo e nunca me chamaram sequer para uma entrevista, mesmo eu tendo currículo, tendo tempo de carteira assinada (Nina).

(...) dava no rádio, “a Continente (nome fictício) precisa de funcionários, não precisa ter experiência”, lá ia eu, alcançava minha carteira (...) cinco vezes num ano, eu fui cinco vezes nessa empresa. Eu me sentia muito triste, não chorei porque eu já estou acostumada a receber não na vida (Fabi).

O exposto nas falas de Liz, Alexandre, Larissa, Nina e Fabi vai de encontro ao evidenciado na recente literatura sobre as trajetórias de pessoas trans no mercado de trabalho formal, no sentido de que há uma delimitação de espaços profissionais, na perspectiva de que existem postos de trabalho ou setores de atividade, tais como o esporte, indústria, entre outros, que uma pessoa trans pode (ou não) fazer parte (BYINGTON; TAMM; TRAU, 2021; MURPHY *et al.*, 2020). Neste sentido, autores evidenciam que existem setores que se mostram mais abertos à diversidade, tais como arte, entretenimento e beleza (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012) e setores mais fechados, como profissões mais formais e tradicionais (CALLAGHAN; ESTERHUIZEN, 2021; LEE, 2019; WELLS, 2018).

Entretanto, embora os estudos apontem que atividades ligadas a arte, entretenimento e beleza sejam mais receptivas à condição trans (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012), a vivência de Vivi demonstra o oposto, visto que em sua fala é possível perceber que foi coagida a se portar no masculino em um salão de beleza no qual estava fazendo teste para trabalhar: “quando eu me postei como uma pessoa trans lá onde eu estava fazendo o teste pra trabalhar, a moça pegou e conversou comigo e falou que não, que ela queria que eu fosse masculino pra trabalhar”. Neste sentido, o ocorrido com Vivi corrobora com Caproni Neto e Saraiva (2014), que apresentaram a trajetória de Luciana, uma travesti em processo de transição de gênero. Os autores destacaram que ser um gay afeminado no mercado de trabalho era mais ‘natural’, visto que ao renunciar sua apresentação como um homem gay e iniciar o

processo transicional, as dificuldades de inserção no mercado de trabalho (que já existiam, por ser afeminado) foram ainda maiores.

Tal fato permite repensar a percepção de que esses setores são mais abertos e acolhedores à condição trans, pois conforme a trajetória de Vivi, nem sempre é o que acontece. Vivi ainda justifica que: “ela falou que ela atendia um público alto, que o pessoal talvez podia não entender”. Desta forma, de acordo com Korey, Cavalcanti e Ramires (2020), pessoas com identidade de gênero consideradas dissidentes têm contra si a divulgação de discursos discriminatórios proferidos por grupos capazes de regular comportamentos, tais como indivíduos pertencentes à elite dominante, ou seja, o possível público do referido salão de beleza onde Vivi tentou inserir-se.

Ainda, as falas de Larissa e Nina, corroboram os achados de Irigaray (2012), um dos primeiros estudos brasileiros sobre pessoas travestis. O autor apresentou a trajetória de uma profissional que mesmo possuindo todos os requisitos necessários para acessar as vagas de trabalho pretendidas por ela, não conseguia sua inserção no mercado de trabalho formal. Fato semelhante aconteceu com Larissa e Nina, pois a primeira, mesmo sendo aprovada no processo seletivo, acabou não sendo contratada pela empresa, e a segunda, mesmo possuindo todos os requisitos necessários para as vagas, tais como experiência e tempo de carteira assinada, nunca obteve retorno de algumas organizações em que pleiteou sua colocação profissional. Igualmente aconteceu com Fabi, que em um único ano chegou a ir cinco vezes na mesma empresa, e embora a empresa anunciasse que não era necessário experiência, Fabi não recebeu uma oportunidade.

Até então, eu achava que não tinha e não tinha mesmo (oportunidades no mercado de trabalho), mas daí nós já estávamos começando a levantar a bandeira, entendeu? E aí a gente conseguiu. Teve um governo que fizeram um trabalho muito bonito na nossa cidade, que foi o Natal Luz do coração de Santa Maria, que era feita as bolas de Natal e daí a gente fazia com material reciclável. Recebia a refeição, um valor x e as passagens. E não só eu, foram inseridos muitos LGBTs, muitas travestis, mulheres trans. A gente já sabia que aquilo ali era temporário, né? Era pro Natal, mas estava sendo inserido, estava tendo essa oportunidade de ajudar com a cultura da cidade e para isso ia ser remunerada (Carol).

Por outro lado, a despeito das dificuldades enfrentadas na inserção no mercado de trabalho formal por todos os entrevistados, o trecho da entrevista de Carol também corrobora com o exposto na construção teórica deste estudo, no que diz respeito à ascensão de oportunidades no mercado de trabalho, haja vista que nos últimos anos, mesmo que de forma desigual, as pessoas trans conquistaram importantes vitórias neste sentido, uma vez que começaram a emergir políticas públicas e práticas de diversidade a fim de enfrentar a

estigmatização e marginalização de grupos minorizados, inclusive pessoas trans (ARAGUSUKU; LOPES, 2018; FEITOSA, 2019; FILIPIACK; GASPODINI, 2019). Tais políticas, desenvolvidas e fomentadas nos últimos anos, como a criminalização da transfobia e o tratamento pelo nome de preferência (PORTILHO; GONÇALVES; CALDAS, 2020), possuem relação direta na forma como essas pessoas passam a ser vistas socialmente (FLORES, 2019; KEUROGHLIAN; ARD; MAKADON, 2017), inclusive em contextos de trabalho.

Para tanto, políticas públicas como a citada por Carol, por meio do Governo municipal de Santa Maria, na forma de oportunizar postos de trabalho para pessoas trans, viabiliza que essas pessoas possam vir a se tornar mais aceitas e normalizadas, de modo a mitigar a discriminação em ambientes tradicionalmente heteronormativos e cis normativos, como as organizações tradicionais. E assim, fomentar a compreensão de diferentes identidades de gênero e promover espaços mais acolhedores e inclusivos à condição trans.

Janeiro, descansando bem linda em casa, estou com meu celular. Telefone de casa, aliás (...): “nós temos uma vaga de emprego para ti”. Eu fiquei assustada, por quê... Não é? Quando tu pensa assim, um emprego, tu já liga: carteira assinada, compromisso, horário e enfim. E assim foi, daí eu fui fazer entrevista na Rodoviária, super apreensiva e, ao mesmo tempo empolgada, sabe? Era um mix assim (...) aí ela me chamou (...) e perguntou: “digamos que tu vá trabalhar aqui na Rodoviária, tu vai ver que o fluxo de pessoas é muito grande (...) e tu vai olhar muitos olhares: olhares de admiração, olhares de crítica, de deboche, muitas vezes tu vai de repente, ser ofendida. Como tu reagiria?” Eu digo, eu simplesmente vou ficar na minha, calada, sabe por quê? Porque eu já estou tão surrada do preconceito. Porque a gente já levou tanto preconceito e leva até hoje. E eu sabendo que eu preciso de um emprego, não vai ser eles que vão me tirar. Porque eu simplesmente vou fazer que não ouço, vou seguir surda e muda (Carol).

Nesse âmbito já é possível desvelar a primeira estratégia individual de Carol para inserir-se no mercado de trabalho. Para conseguir a oportunidade na Rodoviária, ao ser questionada pela recrutadora sobre sua postura perante possíveis casos de preconceito e discriminação, ela declara que: “eu simplesmente vou fazer que não ouço, vou seguir surda e muda”.

Logo, a estratégia de defesa utilizada Carol para se inserir no mercado de trabalho vai de encontro com a literatura exposta na construção teórica deste estudo. Beauregard *et al.* (2018) enfatizam que o silêncio é uma estratégia frequentemente utilizada por pessoas trans no mercado de trabalho, de forma a omitir qualquer tipo de constrangimento pelo qual estejam passando, na tentativa de negá-lo ou fingir que ele não existe (BEAUREGARD *et al.*, 2018; OZTURK; TATLI, 2016; PANIZA; MORESCO, 2021). Assim, pessoas trans vítimas de discriminação se calam para protegerem-se de complicações sociais e/ou emocionais

prejudiciais. De acordo com Mendes, Costa e Barros (2003), a estratégia do silêncio ocorre a partir da negação do próprio sofrimento quando a expressão desse sofrimento é constrangedora. Desse modo, tendo em vista que a própria identidade trans é considerada constrangedora (JEANES; JANES, 2021; O'SHEA, 2020; OZTURK; TATLI, 2016), o silêncio é frequentemente utilizado por essas pessoas, tanto para se inserir quanto para permanecer no mercado de trabalho, ocultando qualquer tipo de sofrimento pelo qual estejam passando, na tentativa de negá-lo ou fingir que não existe (BEAUREGARD *et al.*, 2018; OZTURK; TATLI, 2016).

A estratégia de Carol se intersecciona com as estratégias das demais pessoas pesquisadas, conforme exposto a seguir:

Eu geralmente (...) não entro na onda, sabe? Porque se a pessoa vem me atacando e tudo mais, eu não entro na onda. Eu falo, ah tá beleza, me retiro, eu saio do lugar, assim sabe? Eu não sou de ir (...) de falar alguma coisa, não sou assim, sabe? De vez em quando, eu acho que um pouco eu não faço bem o certo, sabe? Eu acho que deveria falar, me impor mais (Alexandre).

Até meus três meses, até eu efetivar mesmo, eu era muito uma esponja, eu só recebia, eu aceitava tudo. Eu escutava, não dava bola (Larissa).

Vai chegar um momento que eu vou escutar tu falar de mim e eu vou ficar calada (...) assim, piadinhas me chamando de traveco, puto, são coisas que eu não debato, que eu não discuto, sabe? É coisas que não me abalam (Nina).

Alexandre, Larissa e Nina revelam utilizar a mesma estratégia de defesa utilizada por Carol. Alexandre, ao afirmar que “eu geralmente (...) não entro na onda, sabe? Porque se a pessoa vem me atacando e tudo mais, eu não entro na onda. Eu falo, ah tá beleza, me retiro, eu saio do lugar”; Larissa: “até meus três meses, até eu efetivar mesmo, eu era muito uma esponja, eu só recebia, eu aceitava tudo”; e Nina: “vai chegar um momento que eu vou escutar tu falar de mim e eu vou ficar calada”. Assim, podemos considerar que em determinado momento de suas trajetórias profissionais, ambos utilizaram a estratégia de defesa do silêncio.

Entretanto, é necessário destacar que essa estratégia pode ser útil no sentido de fazer com que pessoas trans consigam postos de trabalho em organizações tradicionais. Porém, há de se considerar o esforço emocional acometido pelas pessoas que optam por utilizar tal estratégia, pois frequentemente produz sentimentos de ansiedade, tristeza, angústia e depressão (CHANG *et al.*, 2022; CLARK, 2015; WANG; CHANG; MIAO, 2021), conforme exposto por Liz, no sentido de que “eu já vinha suprimindo tanto a minha vida como a Liz dentro de mim, há tanto tempo, que para mim, aquilo era de certa forma ok (...) nesse período, eu estava tomando medicação pra depressão”.

Por outro lado, a colocação de Larissa permite supor que após os três meses de experiência, ou seja, posterior a efetivação na empresa, sua postura passaria a ser diferente. Neste sentido, é possível vislumbrar que as estratégias de defesa tendem a se modificar a partir de diversos fatores, a exemplo da fala de Larissa, percebe-se que ao se inserir na organização, ela adotou a estratégia do silêncio: “eu escutava, não dava bola”. Entretanto, após o período de experiência, suas estratégias se modificaram.

Outra estratégia utilizada por pessoas trans para se inserir no mercado de trabalho formal é a apresentação estratégica de gênero (MIZOCK *et al.*, 2017). Assim, para conseguir alguma oportunidade de trabalho em organizações tradicionais, que geralmente têm expectativas binárias de gênero, calcadas no padrão socialmente construído de masculino/feminino (FENECH; KANJI; VARGHA, 2022; NAVES; FONTOURA, 2022; SCHWARTZ; VAN ESCH; BILLIMORIA, 2017; SOUZA; CARRIERI, 2010), pessoas trans buscam adequarem-se à norma. Deste modo, para que esse ingresso em organizações tradicionais seja bem-sucedido, pessoas trans adequam seus corpos e seus comportamentos à norma binária de gênero, ou seja, elas expressam a passabilidade desejada de masculino/feminino e, dessa forma, são mais aceitas em ambientes tradicionalmente normativos (DUQUE, 2020; O’SHEA, 2018, PONTES; SILVA, 2018).

Assim, um fator determinante para tornar a investida social do trabalho menos adversa é encobrir a condição trans, isto é, além de terem a passabilidade desejada de um corpo que se enquadre no padrão cisgênero, também é preciso ter uma identidade civil de acordo com o gênero que expressam (PANIZA, 2021). Em pesquisa realizada a partir de sete entrevistas com pessoas trans inseridas no mercado de trabalho formal, Baggio (2017, p. 365) evidencia que “o nome de uma pessoa é um aspecto crucial no que diz respeito a passabilidade e discriminação nos processos de admissão”. Nesse âmbito, o nome carrega junto ao corpo os múltiplos sentidos de feminilidade e masculinidade que operam como componentes do gênero, desta forma, possuir documento com o nome de acordo com o gênero pelo qual se identifica é um importante fator para o aumento da passabilidade e a consequente diminuição da discriminação no mercado de trabalho formal (ARAGUSUKU; LOPES, 2016, 2018; BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; LOZA *et al.*, 2021; PANIZA, 2021; ROCON *et al.*, 2016). Tal ponto intersecciona-se com as falas dos pesquisados:

(...) trocar o nome foi um alívio enorme (...) porque isso me possibilitou meu trabalho hoje, de eu saber que eu não ia ser demitida por fazer essa troca (...) porque tenho uma carreira dentro do audiovisual que já se estende tem seis anos, desde 2016, eu tinha 17 anos quando comecei como voluntário na TV universitária, depois eu fui estagiária, depois eu fui trabalhar na RBS, então é uma carreira mesmo sabe? E eu tinha muito

medo de perder tudo isso nessa troca, e a empresa me ajudou a entender que eu não ia ser demitida e que eu podia fazer isso com segurança (Liz).

(...) tão logo eu fiz a carteira social, o cartão do SUS te abriu uma porta (...) que tu tendo a carteira social, tu podia no cartão do SUS colocar ali pequenininho, teu nome social, que muitas vezes é ignorado porque é muito pequenininho (...) eu passei por algumas questões constrangedoras (...) eu estava na escala do banheiro masculino (...) e chegou um cliente (...) percebeu que era uma mulher trans e aproveitou para dar a alfinetada de me chamar de 'ele'. Daí eu disse, ele não, ela. Então ele, "ela não, ele!" Eu, ela! Está aqui, o meu crachá. E ele, "e os teus documentos? Mas hoje não, o nome, o documento oficial te dá muito poder, porque tu te coloca, no momento que tu dá o teu documento, tu nunca mais vai ser tratada no gênero errado (Carol).

Como eu já estava na etapa de ficar constrangido de ser chamado de Brenda, de ter o nome no gênero feminino (...) agora tô muito incomodado e quando eu preciso dar o meu nome oficial que tá na documentação (...) isso tá incomodando muito. Eu digo que essa é a próxima etapa que eu preciso resolver, né? De fazer essa documentação pra ter tudo ajustado. Que tipo, pra mim essa coisa de Brenda nem existe mais. Eu enterrei essa Brenda, entendeu? (Alexandre).

(...) os documentos é uma coisa que eu quero bastante fazer (...) eu tenho uma aparência feminina, mas sou tratada com o nome no masculino, é exatamente isso que me incomoda, sabe? Tanto que as pessoas que me conhecem atualmente não sabem o meu nome morto, então a menos que elas peguem meu documento e vejam né. Porque o meu nome é Vivi, aquilo morreu, aí eu queria poder tipo, eu olhar no meu documento e ver ali o meu nome, a Vivi Fulana de Tal (Vivi).

Daí eu fui em busca do nome, porque naquela época precisava entrar na justiça (...) porque as pessoas acham assim, que a Nina tem a carteirinha social, a carteirinha social é uma coisa, a troca do documento é outra (...) eu não quis a carteirinha, eu achava a carteirinha social pouco pra mim, porque se eu fizesse a carteirinha, eu não poderia exigir que tu me tratasse no feminino, tu ia só me chamar numa consulta. Até porque, na carteirinha tem o nome masculino e depois tem o nome social, eu achei muito agressivo ter os dois nomes ali, o Paulo e a Nina, era como se eu estivesse existindo e desistindo, entendeu? (...) no momento que eu fiz a troca dos documentos, não existe mais o Paulo (Nina).

(...) eu troquei tudo, não é nem social, é os documentos originais mesmo, é certidão de nascimento, identidade, carteira de trabalho, mas eu tive que correr muito também para isso. Não foi fácil (...) é um direito, é uma forma da gente ter mais proteção também. Se eu não me identifico como Adão, por que que eu vou continuar com aquele nome ali? Não tem lógica, não é? (Fabi).

De acordo com Baggio (2017), a expressão de gênero permite que pessoas trans sejam vistas como cisgênero. Assim, elas conseguem se proteger do preconceito e da discriminação destinada às pessoas trans, aumentando suas possibilidades de ingresso no mercado de trabalho formal. Ainda, segundo o mesmo autor, o nome e a aparência física são os principais aspectos que levam uma pessoa trans a expressar a passabilidade necessária para 'passar por' uma pessoa cis. Desse modo, alinhar-se a aparência e ao comportamento relativos ao gênero apresentado no documento formal de identidade expressa a passabilidade desejada, isto é, o grau com que as pessoas trans se passam por pessoas cis (BAGGIO, 2017; DUQUE, 2020; LOZA *et al.*, 2021; PANIZA, 2021). Desta maneira, pessoas trans que conquistam a classificação das organizações

tradicionais como pertencentes às suas próprias condições de masculino/feminino, tendem a experimentar maiores níveis de aceitação no mercado de trabalho formal (BEAUREGARD *et al.*, 2018).

A colocação de Liz vai de encontro ao exposto por Schwartz, Van Esch e Billimoria (2017), no sentido de que o processo de transição de gênero é um desafio para as pessoas trans, especialmente quando o processo se inicia quando o sujeito já está inserido em uma organização. Baggio (2017) evidenciou a trajetória de Flor, uma mulher trans que decidiu passar pelo processo de transição de gênero enquanto exercia suas atividades profissionais, o autor revela que Flor já esperava sua demissão, entretanto, não esperava que ela acontecesse imediatamente após tornar público seu processo transicional, o mesmo medo revelado por Liz em sua entrevista narrativa.

Por esse motivo, de acordo com Ozturk e Tatli (2016), é que muitas pessoas trans optam por sair da organização em que estão inseridas antes mesmo de iniciar o processo de transição e, posteriormente, retomar ao mercado de trabalho, na busca por outro emprego, como uma pessoa já fabricada de acordo com o gênero pelo qual se identifica. Entretanto, essa estratégia pode ser desfavorável, visto que, ao ocultar sua identidade anterior, todas as experiências profissionais predecessoras também tendem a ser apagadas, de forma que pode vir a se tornar mais difícil a recolocação no mercado formal (BEAUREGARD *et al.*, 2018). Fato também evidenciado neste trecho da narrativa de Liz: “porque tenho uma carreira dentro do audiovisual que já se estende tem seis anos (...) e eu tinha muito medo de perder tudo isso nessa troca”.

As colocações de Carol, Nina e Fabi sobre o nome social também vão ao encontro com o exposto na construção teórica deste estudo por Santos (2015) e Hatje, Ribeiro e Magalhães (2019). De acordo com estes autores e corroborado na fala dos pesquisados, a carteira social não salvaguarda as pessoas trans de passarem por situações constrangedoras, visto que ela não é considerada um documento oficial, somente social. Sendo assim, a apresentação da carteira social, para ter validade, deve ser acompanhada de outros documentos oficiais, que trazem em si o nome de batismo e tal situação faz com que pessoas trans sintam suas identidades subjugadas, além de que, ao possuírem documento civil em conformidade com o gênero que expressam, pessoas trans alcançam a passabilidade necessária para ‘passar por’ uma pessoa cis e, com isso, obtêm maior segurança e driblam o preconceito e discriminação.

Neste sentido, estas colocações abrem espaço para adentrarmos na próxima categoria temática deste estudo: Permanência no Mercado de Trabalho. É evidente que mesmo que o movimento trans tenha galgado significativos avanços relacionados a inserção no mercado de trabalho formal, ainda há uma lacuna considerável entre as oportunidades em relação a

cisgêneros (KAYA; CALPBINICI, 2022; LENNING; BRIGHTMAN; BUIST, 2021). Assim, embora as possibilidades tenham se ampliado e por diversas vezes as barreiras da discriminação e do preconceito sejam vencidas pelas pessoas trans e elas consigam ingressar no mercado de trabalho formal, alguns contextos se tornam tão hostis, que o profissional muitas vezes precisa se valer de outras estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), como modo de resistência para permanecer e sobreviver no ambiente de trabalho em que lhe é hostil; porém, necessário para sua subsistência (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CLARK, 2015; DRAY *et al.*, 2020; WAITE, 2021).

4.3 PERMANÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: “TU NÃO PODE SER UMA TRANS GORDA, TU NÃO PODE SER UMA TRANS PRETA (...) PORQUE SENÃO TU NÃO É MULHER”

Mesmo quando pessoas trans conseguem romper com as barreiras da discriminação e da marginalização e se inserir no mercado de trabalho formal, é provável que elas precisem continuar se valendo de estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) para resistir e permanecer em ambientes tradicionalmente normativos e transfóbicos, visto que a construção social ainda é calcada no modelo binário de gênero (PERLONGHER, 2008; SCOTT, 1995), e pessoas trans, à medida em que subvertem essa construção, são concebidas como uma ameaça ao *status quo* dos membros do grupo dominante, tais como heterossexuais e cisgêneros (RAY; PARKHILL, 2021).

A apresentação estratégica de gênero (MIZOCK *et al.*, 2017) continuou se manifestando em todas as narrativas, não somente para a inserção no mercado de trabalho, mas também para a permanência. Ou seja, para serem aceitas em ambientes heteronormativos e cis normativos, tais como as organizações tradicionais (CARRIERI, 2013; NAVED *et al.*, 2018), pessoas trans optam por uma adotar uma *performance* (BUTLER, 2001) que se enquadre no padrão binário de gênero socialmente imposto, no sentido de se fabricar uma pessoa ‘verdadeira’ de acordo com o gênero pelo qual se identificam, seja por meio de procedimentos estéticos, cirúrgicos, comportamento alinhado ao binário de gênero, entre outros (BAGGIO, 2017; BEAUREGARG *et al.*, 2018; MISKOLCI; PELÚCIO, 2007; SANTOS, 2017). Dessa forma, essa incorporação dos papéis tradicionais de gênero é uma estratégia adotada por pessoas trans para serem aceitas no mercado de trabalho e distanciarem-se da discriminação (DRAY *et al.*, 2020, MACFADDEN, 2020; PANIZA, 2021; WAYTE, 2021).

(...) eu fui parando de cortar o cabelo, por exemplo, eu sempre tinha o cabelo bem curto, comecei a deixar crescer (...) questão de eu pintar a unha (...) questão de vestimenta (Liz).

(...) comecei a tomar hormônio, que era o hormônio que criava peito, peitinho, porque ele é um estrógeno, não é? Então ele fazia esse efeito no nosso corpo. Essa mudança de criar umas laranjinha, peitinho (...) por conta própria (...) depois eu coloquei silicone industrial, óleo de avião que chamam, não é legalizado (...) ela deixou tudo pronto, já na bandeja (...) ela chegou com o vidro assim, vidro transparente com aquele óleo, parecia um gel (...) dois copos americanos, deu 250ml em cada seio (...) ela fez toda uma construção de um sutiã vazado, puxou tudo o que eu tinha de pele, aquele tudo que saiu de pele, ela preencheu (...) eu não olhei o tempo todo (...) só a agulha te assusta, né? É agulha de veterinário (...) ela começa a injetar (...) daí ela vai indo e aquilo vai inflando. Aí tu começa a sentir, parece que a tua pele está rasgando (...) daí quando ela tira a agulha, ela já bota um curativo, é papelão com Super Bonder, ela passa Super Bonder e tapa buraco (...) Tudo isso a gente passa para ser mulher (Carol).

Eu tô tipo a um passinho de conquistar tudo que eu quero, entendeu? (...) um passinho de conquistar a fisionomia que eu quero, o meu estilo que eu quero, a tão sonhada barba que eu chegava a me pintar quando eu era pequeno (...) depois de quase trinta anos de vida, eu tô conquistando isso (...) até uns enfermeiros brincam, “ah agora o Anderson vai ficar fortão, vai ficar barbudo, não sei o que, né, agora sim né”, então, isso é muito bom, sabe? (Anderson).

(...) pra mim ser uma mulher eu tinha que ter um peitão, ter um cabelão, uma coisa assim sabe? Eu queria tá sempre feminina, sempre, sempre 100% feminina. Aí eu usava bastante maquiagem (Vivi).

Nós temos que estar sempre montadas para ser mulher, que a partir do momento que a gente está sem maquiagem, a gente não é mulher (...) tu não pode ser uma trans gorda, tu não pode ser uma trans preta, tu não pode ser uma trans que goste de ter um cabelo mais curto, porque senão tu não é uma mulher (...) eu acordava às 5h da manhã pra ficar passando gilete no rosto, mesmo não tendo nada, mas eu ficava com aquela questão: meu Deus, as pessoas vão ver um pelo no meu rosto, elas não vão mais me aceitar. Então, era 5h da manhã, eu estava passando gilete no meu rosto, eu estava me maquiando para as pessoas me aceitarem (Larissa).

Eu sempre quis aquela parte do corpo ideal, eu sempre quis um rosto, não ter gogó, sempre busquei por corpo, perna, bunda, sabe? (...) essa parte do corpo perfeito que eu falo, é aquela parte da pessoa te enxergar como, sabe? Eu acredito que assim, que pra mim não sofrer tanto, né? Não sofrer tanto preconceito (Nina).

Tomei hormônio por conta própria e me fez mal, daí eu parei de tomar. Juntei um dinheirinho e coloquei silicone, silicone mesmo, não silicone industrial, já me ofereceram, mas é perigoso (...) o cabelo é natural, é meu mesmo (...) a gente tenta ficar o mais feminina possível né (Fabi).

De acordo com as falas de Liz, Carol, Anderson, Vivi, Larissa, Nina e Fabi, é possível perceber que todos os entrevistados, em algum momento de sus trajetórias, buscaram ficar o mais conforme exequível de acordo com o gênero pelo qual se identificam. Tal fato, conforme exposto na fala de Nina: “acredito que assim, que pra mim não sofrer tanto, né? Não sofrer tanto preconceito”, é um dos motivos que justifica que essa busca pela passabilidade aconteça. Neste sentido, a passabilidade diz respeito à ‘capacidade’ de algumas pessoas trans transitarem em

ambientes tradicionalmente heteronormativos e cis normativos por parecerem homens ou mulheres cisgênero (DUQUE, 2020).

Nesse ínterim, pessoas trans cuja passabilidade é maior, ou seja, que conseguem encobrir de alguma forma a condição trans e ‘passar por’ pessoas cisgênero, com um corpo que se enquadre no padrão cisgênero, tendem a enfrentar menores problemas no mercado de trabalho (BAGGIO, 2017; DUQUE, 2020; LOZA *et al.*, 2021; PANIZA; MORESCO, 2021), conforme o evidenciado por Nina. Entretanto, pessoas trans com baixa passabilidade ou que estejam em processo de transição de gênero, são mais propensas a enfrentarem dificuldades no mercado de trabalho, visto que não conseguem encobrir sua condição trans e, dessa forma, não condizem com a norma cisgênero socialmente imposta, mesmo que alcançá-la seja um objetivo (BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; JIRAPORN; POTOSKY; LEE, 2019).

Quando Alexandre fala sobre a aceitação de seus colegas cisgênero perante sua condição de homens trans: “até uns enfermeiros brincam, ah agora o Anderson vai ficar fortão, vai ficar barbudo, não sei o que, né, agora sim”, tal discurso corrobora com a literatura exposta na construção teórica deste estudo, de que “trans homens e trans mulheres que conseguem ser classificados por colegas cisgênero como pertencentes às suas próprias categorias de masculino e feminino, tendem a experimentar níveis mais altos de aceitação e acomodação na dinâmica social” (PANIZA, 2021, p. 40). Assim, pessoas trans que alcançam a passabilidade e conseguem ‘passar por’ pessoas cis, tendem a serem lidas socialmente como ‘normais e verdadeiras’ ao gênero que fabricaram (BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018; DUQUE, 2020; JIRAPORN; POTOSKY; LEE, 2019; LOZA *et al.*, 2021).

(...) muitas pessoas já transicionaram e já estão ali, as vezes a gente nem sabe (...), mas muitas também ainda estão nesse processo de transição (...) uma situação que ainda acontece comigo (...) dependendo da forma como eu estou vestida, as pessoas me chamam de moça ou de moço. E é uma situação que é incômoda (Liz).

(...) antes eu tinha que ficar falando: eu sou uma mulher, aí a pessoa começava a fazer perguntas, daí eu ficava meio desconfortável, sabe? (...) eu vou bastante, diretamente nas clínicas, essas coisas. Eu tenho bastante contato com o público, daí as vezes acaba ocorrendo de ir numa empresa e alguém falar “tem um menino que vai tirar as medidas”. Aí eu chego e falo, corrijo. Eu sou uma mulher, meu nome é Vivi (Vivi).

(...) a partir do momento em que eu estou sem maquiagem, que eu estou trabalhando com o cabelo amarrado, eu já sou o moço, eu já sou o piá, o guri. Então, é aquela coisa que as pessoas impõem em cima da gente, que nós, pra ser aceita na sociedade, nós temos que ser uma boneca, uma boneca Barbie (Larissa).

No entanto, pessoas trans não transicionais, pessoas trans que estejam passando pelo processo de transição de gênero ou pessoas trans cuja passabilidade é baixa, sofrem maior

estigma e marginalização, por subverterem o binário masculino/feminino, a medida em que seus corpos não representam o gênero ao qual pertencem (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CARRIERI; SOUZA; AGUAR, 2014; OZTURK; TATLI, 2016). Dessa forma, é pertinente considerar que pessoas trans em início de processo transitório de gênero, como a Liz, ou em processo de transição de gênero, dificilmente conseguem gerenciar suas identidades, a ponto de escolher ocultar a sua condição de pessoa trans, o que pode dificultar que consigam alcançar a passabilidade desejada e facilitar a ocorrência de discriminação (GORYUNOVA; SCHWARTZ; TURESKY, 2021; THOROUGHGOOD; SAWYER; WEBSTER, 2020), conforme exposto por Liz, Vivi e Larissa. Desta forma, essas pessoas não lidas socialmente como ‘normais’, enfrentam maiores dificuldades no mercado de trabalho formal (BAGGIO, 2017; BEAUREGARD *et al.*, 2018, PANIZA, 2021).

Eu já trabalhei em caixa de supermercado, então teve uma vez que um cliente pegou e me deu um bombom no caixa (...) ele pegou e falou para mim, “eu vou te dar um bombom”. Ele tirou o bombom do pacote, me deu o bombom, ele pegou e falou assim, ó: “nossa, que morena bonita que tu é”. Ele me deu um bombom naquela intuição de me ver ali uma mulher, então ele não me viu ali uma mulher trans, sabe? (Nina).

O caso de Nina elucidada as questões discutidas até aqui, pois pessoas trans com alta passabilidade, ou seja, que de certa forma ‘passam por’ pessoas cis, tendem a enfrentar menores problemas no mercado de trabalho (BAGGIO, 2017; DUQUE, 2020; LOZA *et al.*, 2021; PANIZA; MORESCO, 2021), já que são lidas socialmente como ‘normais’. Desse modo, é por esse motivo que muitas destas pessoas buscam a passabilidade a fim de se passarem por pessoas cisgênero (DUQUE, 2020) e terem alguma oportunidade de vida, seja econômica, afetiva e/ou social (BAGGIO, 2017; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Entretanto, conforme também já discutido na construção teórica deste estudo, as estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) vão se modificando de acordo com a trajetória de vida e/ou profissional das pessoas trans. Neste sentido, é possível considerar a partir das falas de Vivi e Larissa, que em algum momento de suas trajetórias profissionais utilizaram a apresentação estratégica de gênero. Contudo, suas narrativas indicam que essa estratégia não é mais uma opção, visto que ambas, consecutivamente, narram tais situações no pretérito: “eu queria tá sempre feminina, sempre, sempre 100% feminina. Aí eu usava bastante maquiagem” e, “eu acordava às 5h da manhã pra ficar passando gilete no rosto (...) eu estava me maquiando para as pessoas me aceitarem”.

(...) antes eu tinha isso na minha cabeça, que pra mim ser uma mulher eu tinha que ter um peitão, ter um cabelão, uma coisa assim, sabe? Eu queria tá sempre feminina (...) agora eu vou trabalhar sem maquiagem, não tenho muito esse estereótipo (...) isso mudou conforme eu fui me entendendo (Vivi).

(...) só que elas (as pessoas) têm que me ver realmente, porque eu não sou uma boneca, eu não tô todo dia maquiada, eu não tô todo dia com o cabelo arrumado, mas eu ainda continuo sendo a Larissa e eles vão ter que me respeitar desse jeito (Larissa).

(...) as pessoas têm essa coisa de me falar “nossa, como tu é uma mulher linda”, né? Aí eu estou sempre corrigindo, não, sou uma mulher trans. Eu gosto que me trate nesse termo, eu sou uma mulher, mas eu não sou uma mulher cis, eu sou uma mulher trans, eu tenho partes que me colocam nesse quadrado (Nina).

As colocações de Vivi, Larissa e Nina, ao afirmarem que sentiam a necessidade de estarem sempre femininas e maquiadas para serem lidas como mulheres, vão ao encontro ao evidenciado na literatura, especialmente o fato de ambas afirmarem que atualmente não concordam com a feminilidade imposta aos corpos de mulheres trans para se ‘passarem por’ mulheres cis. Conforme observado por Demétrio (2019), Duque (2020) e Paniza (2021), há uma tendência em pessoas trans buscarem a passabilidade, a fim de se enquadrarem no padrão binário de gênero, e assim, serem aceitas no mercado de trabalho formal. Entretanto, Duque (2020) problematiza o fato de que todas as pessoas trans tenham que, obrigatoriamente, alcançar a passabilidade de uma pessoa cis para serem consideradas ‘normais’.

Além disso, “a passabilidade pode ser, também, definida como um *modus operandi* social de (re)produção da cis heteronormatividade, como norma simbólica e política de gênero e sexualidade, hegemônicas na sociedade” (DEMÉTRIO, 2019, p. 10). De modo a intrincar ainda mais essa discussão, o autor chama atenção para, “se por um lado, a passabilidade trans possibilita maior reconhecimento social e segurança social para muitas pessoas trans e travestis, por outro, pode ser uma armadilha cis política” (2019, p. 10). Segundo ela e corroborado por Duque (2020), esse artifício pode reiterar a cis política, a cis colonização, a invisibilização, o anulamento e a deslegitimação social das identidades trans e de outras identidades de gênero dissidentes.

Nesse âmbito, as colocações de ambas podem ser consideradas, de acordo com a literatura, um posicionamento político (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020), principalmente a preferência de Nina em ser chamada pela terminologia ‘mulher trans’. Tal fato, é evidenciado por Ng e Rumens (2017), visto que, apesar de um conceito mais genérico, como o ‘guarda-chuva’, é necessário atentar-se também para as categorias internas do movimento T. Uma vez que essas categorias não são estáveis, o que se pode corroborar a partir da verificação de que muitas travestis se entendem como trans, de pessoas trans não-binárias,

ou mesmo de pessoas trans não transicionais, ou seja, que optam por não aderir a procedimentos médicos e/ou estéticos e, com isso, são entendidas pela sociedade como pessoas ‘não normais’ (PANIZA, 2021; PANIZA; MORESCO, 2021; THANEM; WALLEMBERG, 2016). A ênfase na transição de gênero, como se todas as pessoas trans se enquadrassem no binário masculino/feminino, acaba por apagar outras identidades possíveis, a exemplo, pessoas trans não-binárias, travestis ou pessoas trans que preferem não passar pelo processo de transição de gênero (O’SHEA, 2018).

Para tanto, a colocação de Larissa, no sentido de que “tu não pode ser uma trans gorda, tu não pode ser uma trans preta”, intersecciona-se com as narrativas dos demais pesquisados, tais como Carol e Nina. Veja as sentenças de ambas:

Aí, tu imagina, eu além de mulher trans, negra (...) Eu acho que sofri mais alguma coisa por isso no trabalho (...) não só no trabalho formal, como no trabalho da noite (...) a carne negra é a mais barata (...) bota uma mulher trans preta e uma mulher trans loira, é a loira que vai sair. A negra é lembrada para fazer as coisas mais escrachada (...) que a branca já pode se dar ao luxo de dizer que não faz. A negra, porque está ali, está precisando, tá dependendo. Então é bem um estereótipo que a mulher negra só serve pra isso (Carol).

(...) ser negra, mais peso na bagagem. Não me colocando naquela parte de coitadinha, né? Mas se eu fosse uma trans loira do olho azul, não pesaria tanto, entendeu? Tu ser uma mulher trans é difícil, então imagina ser uma mulher trans negra, num país que mais mata a população trans e que mais carrega o ódio da transfobia. Acaba que para mim, chega a ser uma carga muito pesada, mas uma carga que eu consigo carregar (Nina).

As colocações de Carol e Nina vão ao encontro ao evidenciado por Benevides e Nogueira (2020) e Zilioto, Davies e Itaquí (2021), expostas na construção teórica deste estudo. Corroborar-se que o Brasil é o país com o maior número de assassinatos de travestis e pessoas trans no mundo (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020; THOMAZ, 2018), e segundo os mesmos autores, a maioria dos assassinatos é dirigida a pessoas trans e travestis pretas e pardas, evidenciando a interseccionalidade da discriminação por gênero e raça (FRAGA *et al.*, 2022) pois a população trans negra é a que tem maior probabilidade de ser violentada no país (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2020).

A estratégia do diálogo (CAMPONARA *et al.*, 2020; MIORIN *et al.*, 2016) foi outra forma de defesa para permanecer no mercado de trabalho formal observada em praticamente todas as narrativas. Ela é evidenciada por Liz, Carol, Alexandre, Vivi, Larissa e Nina:

(...) quando eu sinto que alguma coisa tá errada eu tenho a liberdade de falar independente de quem for a pessoa. Por exemplo (...) o diretor de conteúdo da empresa começou a falar “o travesti”, aí eu disse: não, não é assim, por causa disso e daquilo,

aí eu fui explicando pra ele e aí a partir dali ele não errou mais e entendeu o quanto importante era ele aceitar e acertar esses pronomes (Liz).

(...) eu simplesmente vou fazer que não ouço, vou seguir surda e muda (...) até onde eu vejo que dá para aguentar, não é? Porque daí tem superiores, é diferente (Carol).

E aí, veio a parte da empresa, né? (...) que eu já comecei a ficar muito desconfortável. E aí eu comecei a falar com colegas meus assim, que eu me dou mais e que também são LGBT (...) e tem um colega meu que eu sou muito ligado, aí eu comecei a contar pra ele que eu já tava me sentindo desconfortável de tá chamando pelo gênero feminino, me chamando de Brenda (nome fictício), né? E aí eu fui conversando com ele, e ele disse, “tá, mas o que tá acontecendo? Tu tem o nome já, tá gostando mais de ser chamado pelo gênero masculino?” Eu digo sim, tô querendo mais pelo gênero masculino. E ele disse, “qual é o teu nome social?” Aí eu disse, Alexandre. Ele disse, “beleza, então agora pra mim, de agora em diante vai ser Alexandre”. E aí eu fui abrangendo isso pra equipe, falando e tudo mais (Alexandre).

Eu tenho bastante contato com o público, daí as vezes acaba ocorrendo de ir numa empresa e alguém falar “tem um menino que vai tirar as medidas”. Aí eu chego e falo, corrijo. Eu sou uma mulher, meu nome é Vivi. Às vezes eu já chego e já me apresento pra deixar claro, sabe? (Vivi).

(...) eu digo que o meu mecanismo de defesa é eu sempre ser muito didática. É da minha profissão, então eu converso muito (...) eu sou uma pessoa que se você quiser chegar até mim e perguntar, eu vou estar de braços abertos para te explicar (...) é mais fácil eu dialogar, porque eu digo que para o nosso viver em sociedade, nós temos que ter um receptor e o transmissor, então eu não posso querer ser só um receptor e absorver tudo o que as pessoas querem dizer para mim, sem transmitir a minha verdade, sem transmitir a minha opinião, sem transmitir quem eu sou (...) aí eu passei a ser a transmissora e o público a ser o receptor. Chegava uma cliente para mim e ela bem assim, “ai eu te adoro e adoro que tu trabalha aqui, eu tenho um primo que é igual você.” Daí eu já não absorvia mais, então eu cheguei e falei: como assim? Como que o seu primo é igual a mim? Daí vinha aquelas questões errôneas, super errôneas, “ai, ele gosta de homem, só que ele é que nem você. Só que ele se veste de homem”. Daí eu tinha que dizer, então tu vais me desculpar, mas teu primo não é igual a mim. Você não está entendendo a minha identidade de gênero. Eu sou uma mulher trans e pelo que você está me dizendo, o seu primo é um homem homossexual. É orientação sexual dele. Eu, é minha identidade de gênero (...) então foi quando eu comecei a me posicionar, que as pessoas começaram a mudar também (Larissa).

(...) coisas que me abalam, eu gosto de falar para a pessoa, para tu poder entender, sabe? Para tu não continuar levando esse tipo de preconceito para frente e ferindo outras pessoas. Às vezes, as pessoas não têm conhecimento (...) aí tu acaba me ferindo e tu não sabe que me feriu, aí tu vai e fere outra pessoa. Então, se eu chegar em ti, te falar que está errado nesse ponto, fica para tu absorver e eu acredito que tu não vais levar isso para frente mais, entendeu? (...) tem momentos que eu tenho que falar para você, que eu tenho que te explicar (...) se tu chegar em mim e tu me questionar, eu vou te responder numa boa (Nina).

É possível perceber que as estratégias de defesa vão se modificando de acordo com diversos fatores na vida das pessoas pesquisadas, por exemplo, Carol ao prestar o processo seletivo para ingressar na Rodoviária, afirma que “vou fazer que não ouço, vou seguir surda e muda”. Entretanto, posteriormente percebe-se uma mudança em seu posicionamento, a partir da expressão “até onde eu vejo que dá para aguentar, não é? Porque daí tem superiores, é diferente”. Observa-se o mesmo na fala de Larissa, que em um primeiro momento, coloca: “até

meus três meses, até eu efetivar mesmo, eu era muito uma esponja, eu só recebia, eu aceitava tudo”. Contudo, posterior ao período de experiência, com a garantia de ter adquirido certa estabilidade, percebe-se que Larissa passa então a se posicionar e utilizar o diálogo como uma forma de transmitir a sua identidade de gênero. O mesmo posicionamento é identificado na fala de Nina, pois, primeiramente, afirma que “vai chegar um momento que eu vou escutar tu falar de mim e eu vou ficar calada”; mas, posteriormente, declara: “tem momentos que eu tenho que falar para você, que eu tenho que te explicar (...) se tu chegar em mim e tu me questionar, eu vou te responder numa boa”. Assim, nestes trechos das narrativas, percebe-se que a estratégia do diálogo foi utilizada por todos os entrevistados em algum momento de suas trajetórias profissionais.

O trecho da fala de Alexandre permite explorar outra estratégia de defesa apresentada em todas as narrativas e exposta na construção teórica deste estudo, qual seja a estratégia coletiva dos suportes relacionais (GRACE, 2017; MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021; MIZOCK *et al.*, 2017; MIZOCK; MUESER, 2014; SOUZA; SILVA, 2019; VIVIAN *et al.*, 2019). Alexandre evidencia utilizar tal estratégia quando coloca que: “eu comecei a falar com colegas meus assim, que eu me dou mais (...) e aí eu fui abrangendo isso pra equipe, falando e tudo mais”. O mesmo observa-se nas colocações dos demais entrevistados:

Eu tive um amigo que indiquei pra uma vaga, que veio trabalhar conosco, que é uma pessoa super certa da sua sexualidade e pra mim isso foi um divisor muito grande, de eu começar a sair daquela casca que eu tinha me colocado e me abrir, ao mesmo tempo em que as pessoas ao meu redor estavam me apoiando muito. Era um setor pequeno, de seis pessoas, que todo mundo me apoiava, estava todo mundo superaberto à diversidade, então isso tornou o processo muito mais fácil, tanto que meus colegas de trabalho já me chamavam de Liz antes dos meus pais, porque eu me abri primeiro pra eles, depois eu fui procurar alguns amigos, que eu tinha medo de perder os amigos e depois que eu fui, enfim, falar com a minha família (Liz).

(...) a aceitação, a família influência muito. Tu tens aquele acolhimento da família, aquele apoio, aquela base, não é? A família é a base (...) porque a gente sabe que a gente precisa estar mais forte, mais ligado (...) para poder enfrentar qualquer adversidade (Carol).

(...) eu sou uma pessoa privilegiada, eu tenho a minha mãe que me aceita, o meu círculo de amigos, as pessoas que estão ao meu redor, sabe? (...) A gente tem um círculo, sabe? É só a gente ali, entendeu? E aí a gente é muito unido (...) sempre uma foi apoiando a outra, apoiando o outro também, é eu por eles e eles, por mim, sabe? (Vivi).

(...) eu preciso procurar ajuda, comecei com a psicóloga (...) eu tenho uma família que me aceita, eu tenho um pai que pôde me manter, eu tenho uma mãe que pôde me manter até eu me estabelecer, minha irmã também é bem militante, principalmente nessa questão comigo, ela bate de frente com quem ela tiver que bater (Larissa).

Eu sempre tive essa parte da minha família me apoiando (...) eu venho, eu choro, eu faço, eu falo. Para mim, a família, acaba sendo o meu porto seguro, sabe? Eu acredito

que a vida, ela é boa, se ela for compartilhada com pessoas que vão saber te ouvir, que vão entender a tua dor, sabe? Eu tenho a minha família, a minha amiga Jéssica (nome fictício), meu psicólogo, meu psiquiatra (Nina).

(...) trabalhei numa firma de calçado (...) era muita piadinha, eles me incomodavam o dia inteiro. Lá sim tinha preconceito, não da parte dos grandões, mas na parte dos funcionários que nem eu. Daí eu estava entrando em depressão lá né? Eu comecei a faltar emprego, eu não fui mais, a firma me ligava: “aí o que aconteceu que tu não vem?” É as piadinhas todo dia para cima de mim, eu estou quieta aqui, fazendo o meu trabalho e eles ficam me incomodando (...) desabafei com a minha mãe, conversei com meus amigos, entendeu? Que eu não estava me sentindo bem naquela empresa, eles sempre falavam “tem que fazer o que é melhor para ti, não ficar aguentando desaforo dos outros”. Eu estava ficando doente, daí eu desisti e parei, abandonei o serviço, não fui mais, porque estava me fazendo mal aquele emprego lá, só me dava vontade de chorar, chorar, chorar. Daí eu disse, não vou mais, que isso aí está acabando comigo (Fabi).

Neste sentido, observa-se em todas as narrativas o uso da estratégia de suportes relacionais (GRACE, 2017; MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021; MENDES; COSTA; BARROS, 2003; MIZOCK *et al.*, 2017; MIZOCK; MUESER, 2014; SOUZA; SILVA, 2019; VIVIAN *et al.*, 2019). Em alguns casos, como o de Liz e Alexandre, esse suporte se deu através dos próprios colegas de trabalho das organizações em que estavam inseridos. Além disso, Liz, Carol, Vivi, Larissa, Nina e Fabi recorreram ao suporte de familiares e amigos. Ademais, Liz, Larissa e Nina igualmente tiveram o privilégio de acessar o suporte de profissionais qualificados para lidar com suas questões, tais como psicólogos e psiquiatras.

Ainda, a fala de Fabi corrobora que para grande parte das pessoas trans, a necessidade básica é a aceitação da condição trans no contexto de trabalho e na convivência com os colegas, de forma respeitosa, não hostil e sem preconceitos, para que possam desempenhar suas funções da mesma forma como todos os demais trabalhadores cisgênero desempenham (PANIZA, 2020, 2021). Entretanto, é no contexto de trabalho em termos de organização, condições e relações sociais que se encontram as origens do sofrer, visto que muitas vezes as pessoas trans são preteridas, hostilizadas e discriminadas nos contextos de trabalho em que se inserem, assim como remete o trecho da narrativa de Fabi (JONES, 2020; MISHRA; NEGI, 2021; RICE *et al.*, 2022; YASIN; NAMOCO, 2021).

Conjuntamente, a fala de Fabi intersecciona-se com o evidenciado por Liz, pois ambas expressam terem desenvolvido depressão em virtude de sua condição de gênero. Liz, por reprimir sua sexualidade em decorrência do seu emprego anterior ao atual, julga que estava inserida em uma organização muito conservadora; e Fabi, em virtude das inúmeras “piadinhas” que sofria em uma das empresas em que trabalhou. Em ambos os casos, tanto o de Liz quanto o de Fabi, as duas optaram por deixar as organizações, o que também vai ao encontro com a literatura exposta na construção teórica deste estudo, de que quando as estratégias de defesa

não atingem o efeito esperado, as pessoas trans acabam optando por deixar a organização (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CLARK, 2015; DRAY *et al.*, 2020; WAITE, 2021). Ainda, em outro momento de sua entrevista, Liz afirma que:

(...) a gente trabalha com esporte amador aqui na nossa região. Então são comunidades do interior e pessoas assim, tem zero contato com qualquer diversidade (...) o meu receio maior era nessas regiões, de sofrer muito preconceito. Às vezes eu percebo que quando eu me apresento pra alguma pessoa, a pessoa primeiro responde com o “Luís né”, aí eu falo “Ah prazer, Liz”, e tanto é que eu já peguei de hábito falar meu nome várias vezes pra pessoa, pra ficar bem claro e pra pessoa não errar depois, e talvez isso tenha muito sucesso porque dificilmente eu vejo as pessoas errando depois (Liz).

O exposto por Liz evidencia mais um ponto apresentado na construção teórica deste estudo, pois as ações, políticas e práticas das organizações que visam acolher e respeitar a condição trans são capazes de garantir a segurança e o respeito as pessoas trans somente pelo público interno, mas não dos membros externos à organização, tais como clientes, por exemplo (PANIZA, 2021). Infelizmente, esses não são fatos isolados, conforme observado nas narrativas:

(...) com o com o pessoal da empresa, da Rodoviária, tudo certo, todo mundo é muito respeitoso (...) mas não tem só os funcionários da Rodoviária, tem os usuários também (...) eu estava na escala do banheiro masculino (...) e chegou um cliente, um homem que eu acredito que era machista, obviamente. Percebeu que era uma mulher trans e aproveitou para dar a alfinetada de me chamar de ‘ele’. Daí eu disse, ele não, ela. Então ele, “ela não, ele!” Eu, ela! Está aqui, o meu crachá. E ele, “e os teus documentos?” (Carol).

(...) tu já via que ela olhava com um jeito diferente assim sabe, tipo quase comia com os olhos (...) todo mundo me chamando de Anderson, Anderson, Anderson e ela né, “não, mas isso aí não é Anderson”, ela tava pensando pra ela, né? E eu fui a dar banho nela e ela todo momento assim, quase querendo me esganar, né? (...) mas eu pensando assim pra mim, cara tu me solta algum dizer que eu te solto outro também né? (...) mas ela não me falou nada, mas dava pra ti ver assim sabe, que tava fulminando com o olhar, foi bem chato (...) a pessoa que está precisando ali dos nossos serviços, dos nossos cuidados, sabe, e pegar e fazer uma coisa dessas (Alexandre).

Ainda sobre o público externo às organizações, Paniza, Ichikawa e Cassandre (2018) evidenciaram o fato de uma profissional trans que frequentemente sofria a rejeição de clientes. Outra mulher trans, em virtude de seu convívio direto com o público, “afirmou ser rotineiro receber uma abordagem mais sexualizada por parte dos clientes em relação às mulheres cisgênero do mesmo ambiente, e que já foi até mesmo seguida na rua, porque na interpretação desses clientes, ela também era garota de programa” (PANIZA, 2021, p. 48).

(...) das 8h30min até às 18h da tarde eu sou o piá, eu sou o guri, eu sou tudo, menos o que eu realmente sou. Mas a partir das 18h, que eu fecho a loja (...) e me encontro na rua, aí eu sou gata, eu sou gostosa. Eu sou corpo é que eles querem usar (...) os carros paravam no meu lado (...) perguntavam quanto era o programa (...) então foi questões que eu tive que bater de frente sempre sozinha (...) eu não vou ser apenas um corpo que vai servir para fetiche masculino (Larissa).

(...) eles julgam muito que nós vamos nos prostituir dentro das empresas, que nós vamos fazer escândalo, barraco e isso e aquilo outro (...) se alguma vez eu briguei dentro da empresa (...) não foi barraco, foi para não deixar me ferir (Nina).

(...) no momento que eu sofrer, eu vou saber me defender também, né? Porque eu jamais vou deixar que uma pessoa que está ocupando o mesmo cargo que eu lá vim falar uma abobrinha para mim, porque eu vou responder à altura (Fabi).

Em todos os casos, tanto de Carol, quanto de Alexandre, Larissa, Nina e Fabi, é possível perceber que foram utilizadas estratégias de confronto (POMPEU; ROHM, 2018). Carol, de forma a se posicionar e confrontar o cliente diante de sua fala transfóbica, inclusive apresentando seu crachá feminino; Alexandre, de maneira a se preparar para responder a um possível ataque transfóbico; Larissa, ao afirmar que “tive que bater de frente”; Nina, esclarecendo que se “alguma vez eu briguei dentro da empresa (...) não foi barraco, foi para não deixar me ferir”; e Fabi, ao expor que se passar por alguma situação constrangedora na empresa em que trabalha atualmente, vai “responder à altura”.

Nesta categoria, é possível observar que mesmo após se inserir no mercado de trabalho formal, pessoas trans continuam utilizando estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), como forma de permanecer em ambientes classicamente normativos, tais como as organizações tradicionais (FENECH; KANJI; VARGHA, 2022; NAVES; FONTOURA, 2022; SCHWARTZ; VAN ESCH; BILLIMORIA, 2017; SOUZA; CARRIERI, 2010). Neste sentido, percebe-se que a apresentação estratégica de gênero (MIZOCK *et al.*, 2017) é usada tanto para a inserção no mercado de trabalho, quanto para a sua permanência, assim, todas as pessoas participantes deste estudo, em algum momento de suas trajetórias profissionais, utilizaram essa estratégia no sentido de se fabricar uma pessoa ‘verdadeira’ de acordo com o gênero pelo qual se identificam, seja por meio de procedimentos estéticos, cirúrgicos, comportamento alinhado ao binário de gênero, entre outros (BAGGIO, 2017; BEAUREGARG *et al.*, 2018; MISKOLCI; PELÚCIO, 2007; SANTOS, 2017) e, desse modo, alcançarem a passabilidade necessária para transitarem em ambientes heteronormativos e cis normativos, tais como as organizações tradicionais, por parecerem homens ou mulheres cisgênero (DUQUE, 2020).

Além disso, a estratégia do diálogo (CAMPONARA *et al.*, 2020; MIORIN *et al.*, 2016) também é frequentemente utilizada pelas pessoas pesquisadas para permanecer no mercado de trabalho. Desse modo, elas buscam através do diálogo transmitir a sua identidade de gênero

para colegas, superiores e/ou clientes. Outra estratégia constantemente utilizada é a estratégia dos suportes relacionais (GRACE, 2017; MARA; GINIEIS; BRUNET-ICART, 2021; MENDES; COSTA; BARROS, 2003; MIZOCK *et al.*, 2017; MIZOCK; MUESER, 2014; SOUZA; SILVA, 2019; VIVIAN *et al.*, 2019), aqui, pessoas trans buscam acessar suportes como família, amigos, psiquiatras, psicólogos e algumas vezes, colegas de trabalho mais próximos e compreensivos à condição trans como forma de amenizar os constrangimentos sofridos no ambiente de trabalho em que estão inseridas. Por fim, foi possível verificar também a existência da estratégia de confronto (POMPEU; ROHM, 2018), e neste sentido, pessoas trans buscam confrontar situações constrangedoras e/ou pessoas transfóbicas para se defender e permanecer no mercado de trabalho.

4.4 ORGANIZAÇÕES COMO ALIADAS: “ELES SE PREPARARAM PARA ME CONTRATAR E PARA A EQUIPE ME RECEBER”

Os temas relacionados à diversidade têm conquistado espaço no mundo corporativo, e é possível vislumbrar que mulheres, negros, homossexuais e outros grupos minorizados comecem a ser objeto de esforço das organizações que visam promover a inclusão e a igualdade entre as pessoas (FREITAS; DANTAS, 2012; SOARES; SANDER, 2018). Apesar disso, o cenário no mercado de trabalho formal ainda é complexo para mulheres, negros, gays, lésbicas, bissexuais e outros grupos minorizados. Neste sentido, se a conjuntura já é melindrosa para essas pessoas, torna-se ainda mais complicada para pessoas trans (MISHRA; NEGI, 2021; PANIZA, 2021; RICE *et al.*, 2022; YASIN; NAMOCO, 2021) à medida em que subvertem a norma do binário masculino/feminino. Além disso, ambientes de trabalho que enfatizam padrões tradicionais de gênero, tornam-se mais fechados e, como resultado, sujeitos de dissidência a esse padrão são frequentemente ignorados (JEANES; JANES, 2021; O'SHEA, 2020; OZTURK; TATLI, 2016).

Por outro lado, mesmo que de forma desigual, esse movimento viu muitas de suas pautas serem levadas à discussão pelo governo, especialmente entre os anos de 2003-2010 e por membros da sociedade civil organizada (MACHADO, 2012). Tais políticas, como a criminalização da homofobia e da transfobia, o tratamento pelo nome de preferência, entre outros (PORTILHO; GONÇALVES; CALDAS, 2020), possuem relação direta na forma como as pessoas trans passam a ser vistas socialmente (FLORES, 2019; KEUROGHLIAN; ARD; MAKADON, 2017), inclusive em contextos de trabalho.

Como exemplo de ações oriundas da sociedade civil organizada posso citar a criação da

‘Transempregos’, o maior e mais antigo projeto de empregabilidade de pessoas trans no Brasil. A ‘Transempregos’ foi criada em 2013 e é uma plataforma que mantém um banco de dados com currículos de pessoas trans. De acordo com dados do site do próprio projeto, a ‘Transempregos’ possui atualmente 715 empresas parceiras em todo o país e já empregou profissionais trans em todos os estados da Federação (TRANSEMPREGOS, 2021).

Desse modo, políticas públicas e práticas de diversidade podem ser úteis na construção de uma cultura, tanto social quanto organizacional, em que pessoas com identidades dissidentes se tornem mais amplamente aceitas e normalizadas, de forma a mitigar a discriminação em ambientes tradicionalmente heteronormativos e cis normativos e, assim, promover espaços mais acolhedores e inclusivos à condição trans (ELIAS, 2022; HUR, 2020; JOHNSON; OTTO, 2019; VRIES *et al.*, 2020). Neste sentido, é possível identificar nas narrativas das pessoas pesquisadas um movimento nascente de organizações que efetivamente está aberta à condição trans, de tal forma que muitas vezes essas organizações tornam-se, inclusive, aliadas dos trabalhadores trans, conforme exposto nos trechos a seguir:

(...) quando eu cheguei nessa empresa nova, já cheguei um pouco mais aberta, mas ainda com aquele receio (...) é uma empresa muito alinhada à direita, digamos assim, e a gente cria esse estereótipo de que pessoal de direita com certeza não vão querer eu, uma pessoa trans aqui dentro né, mas eles me ajudaram a ir quebrando isso devagarinho, sabe? Com conversas no RH, com os próprios donos da empresa. E foi um momento bem bacana assim pra mim (...) no começo deste ano, eu transacionei todos os meus documentos. Troquei meu nome certinho e desde lá (...) a empresa foi muito legal, de dar o suporte, tudo, eles me ajudaram com toda a questão de trocar os meus documentos, eles sempre deram muito apoio (...) (Liz).

Fizeram uma reunião na Rodoviária com meus colegas, porque eram 32 funcionários da manutenção, que era o meu setor (...) e nessa reunião foi citado que seria motivo de demissão para qualquer tipo de desconforto para comigo, de deboche, de olhar ou de piadinhas. Eles se prepararam para me contratar e para a equipe me receber (...) até então, eu não quis revelar meu nome, aí eu fiquei 15 dias com o nome de batismo, até meu chefe me chamar para ter uma reunião, perguntando se estava gostando, se estava tendo algum desconforto, toda aquela questão (...) daí ele perguntou, como é que eu gostaria de ser chamada (...) eu sempre na humildade, falei: me chame de qualquer coisa, desde que me chame com respeito. Ele disse: “ok, com respeito vão te chamar, é obrigado a te chamar, mas eu quero saber como é que tu te chamas, como te chamam por aí?” Eu disse que sou muito conhecida por Carol. “E tu gosta desse nome?” ele perguntou. Digo, eu gosto porque é um nome que eu carrego há anos. “Ou seja, é simples, é assim que vai ser o teu crachá” (...) foi muito rápido para assim (...), tu vê lá a grade do cartão do ponto com o teu nome feminino, dia de aniversário os colegas todos botarem “Carol, aí tu é querida, parabéns colega”. É muito legal, não é? (Carol).

(...) assim ó, super bem, eu sentei, eu conversei com ela, eu disse que estava me sentindo desconfortável e tudo mais de tá me chamando pelo gênero feminino. E aí ela assim, “não, beleza”. Aí ela já foi ali no WhatsApp mesmo né, e já avisou no grupo dos enfermeiros (...) “eu já vou pedir pra colocarem na escala, no lado o seu nome social, pra começarem a todo mundo se adaptar a te chamar de Alexandre, de agora em diante vai ser o que vão te chamar” (...) e foi assim, ela passando a informação

toda pros enfermeiros, pros técnicos, os meus colegas, e aí seguiu até hoje (Alexandre).

(...) eu penso que seria muito bom se tivessem mais pessoas como a minha chefe, sabe? Ela pegou e mandou bordar no meu uniforme o meu nome, justamente pra evitar isso, porque estava acontecendo frequentemente das pessoas me tratarem no masculino, sabe? (...) questão de aparência mesmo, eu acho. Por exemplo, quando eu estava sem maquiagem (...) agora como têm meu nome, quando eu apareço, as pessoas já entendem que ali é uma mulher, sabe? É a Vivi, entendeu? (...) eu penso que seria muito bom se tivessem mais pessoas como a minha chefe, sabe? (Vivi).

(...) a minha chefe quando me contratou, ela fez reunião com todo mundo da empresa e disse: “eu peço, eu quero que vocês não errem com ela. Vai ser difícil, vai ser um desafio para nós, mas eu quero que vocês façam ela se sentir bem”, e foi o que aconteceu. Então, o núcleo da empresa já estava preparado para me receber (Larissa).

(...) eu já pedia para me tratar no feminino (...) até no cartão ponto, né? As empresas entenderam essa importância de me chamar como Nina, de me tratar como Nina. Até pela minha fisionomia, né? (...) quando eu fui contratada no frigorífico que estou hoje, até achei estranho, eles já sabiam de todos os meus direitos, eu não precisei falar nada, eu não precisei me expor em nada. Então, eles já falaram: “Nina, eu vou te apresentar o vestiário feminino, vou te dar uma área no vestiário feminino, aqui é o banheiro feminino. A advogada da empresa tá aqui pra te atender (...) então, eu tive toda essa segurança, né? (Nina).

Nessa empresa que eu tô agora, eu fui numa segunda-feira de manhã, daí eu falei para ela, disse ó, eu fui na empresa x fazer entrevista, não me pegaram, fui na Venâncio, não me pegaram, na y fazer entrevista, não me pegaram, pelo meu jeito de ser. Então assim, passa a safra, eu sempre ganho carta de retorno, porque eu sou uma boa funcionária, eu não sou de botar atestado nenhum. E a Nina trabalha aí com vocês, não é? Então, eu creio que a empresa de vocês não tem preconceito (...) eu quero uma chance para mim trabalhar com vocês, porque eu quero adquirir minhas coisas, eu quero comprar minhas coisinha. E aí eu fiz a seleção. De tarde ela mandou mensagem: “oi, você foi selecionada para a vaga, compareça aqui terça-feira para nós fazer a integração” (...) até agora, eu não sofri nenhum preconceito lá (Fabi).

Conforme o exposto nas falas de todos os pesquisados, observa-se que os mesmos estão inseridos em organizações que se mostram abertas à diversidade. Evidencio que, a partir das colocações de Liz, Carol, Alexandre, Vivi, Larissa, Nina e Fabi, não parece se tratar de um apoio à diversidade apenas no sentido mercadológico, como apresentado na construção teórica deste estudo, já que Schmid e Roedder (2022) e Kele e Cassel (2022) chamam atenção para o fato de muitas organizações terem um compromisso apenas mercadológico, ou seja, de fachada com a diversidade, que serve como um ‘disfarce’ das práticas organizacionais, ao invés de promover mudanças significativas para um ambiente de trabalho mais inclusivo e diverso.

Nos trechos das entrevistas narrativas é possível perceber, conforme expressa Baggio (2017), que algumas organizações estão realmente abertas à condição trans, de maneira a tornar o ambiente de trabalho mais seguro e acolhedor para essas pessoas. Em entrevista realizada pela autora com um homem trans: “Ivan, por sua vez, ao narrar o único episódio de transfobia que sofreu em seu trabalho atual, destaca o papel desempenhado pelos colegas e pela equipe de

Recursos Humanos na criação de um ambiente livre de discriminação” (BAGGIO, 2017, p. 367). A autora também expressa a história de outro entrevistado com relação à empresa em que trabalha, pois mesmo “sem saber como lidar com pessoas transgêneros, o dono da organização de Leonardo sempre buscou aprender a forma correta de se dirigir a ele e fez questão de passar esse conhecimento para os demais colaboradores” (p. 368), evidenciando o fato de que algumas organizações caminham efetivamente em direção a ambientes de trabalho mais respeitosos, diversos e acolhedores.

O exposto por Baggio (2017) intersecciona-se com um excerto da narrativa de Liz, onde ela coloca que: “o diretor de conteúdo da empresa começou a falar “o travesti”, aí eu disse: não, não é assim, por causa disso e daquilo, aí eu fui explicando pra ele e aí a partir dali ele não errou mais e entendeu o quão importante era ele aceitar e acertar esses pronomes”. O evidenciado por Baggio (2017) intersecciona-se com a colocação de Liz, no sentido de que seu chefe entendeu a importância de se dirigir de maneira correta a pessoas trans e travestis e de que o setor de Recursos Humanos sempre se mostrou receptivo as suas demandas, ponto que também se intersecciona com as narrativas dos demais pesquisados, tal como as de Alexandre, Vivi, Nina e Fabi, onde as empresas em que estão inseridos se mostraram abertas às suas demandas específicas de pessoas trans. Além disso, observa-se nas falas de Carol e Larissa que as organizações de que faziam parte no momento da participação deste estudo, promoveram reuniões com suas equipes, a fim de passar orientações para receberem as profissionais.

Todavia, mesmo que a representatividade de pessoas trans no mercado de trabalho formal ainda seja pequena do ponto de vista quantitativo, é preciso lembrar, segundo Paniza (2021), que houve avanços significativos e corporações multinacionais estreadam políticas e práticas de diversidade para incluir pessoas trans no mercado de trabalho. De acordo com o mesmo autor, o número ainda é pequeno comparado a quantidade de empresas brasileiras, contudo, organizações reconhecidas têm importante papel como influenciadoras do mundo corporativo. Dessa forma, grandes empresas podem atuar como direcionadoras da normalização e aceitação das pessoas trans nos espaços organizacionais tradicionais (PANIZA, 2021).

Assim, as colocações de Liz, Carol, Alexandre, Vivi, Larissa, Nina e Fabi podem apontar para uma mudança na realidade organizacional, no sentido de que algumas organizações tradicionais começam a demonstrar certo engajamento na criação de um ambiente livre de preconceito e discriminação e de preocupação com o respeito à diversidade (BAGGIO, 2017). Entretanto, conforme expresso na construção teórica deste estudo e, também, evidenciado nas demais categorias, foi apenas recentemente que algumas organizações

despertaram para a condição trans, isso é corroborado pelo fato de que todas as pessoas pesquisadas, em algum momento de suas trajetórias, encontraram dificuldades tanto para se inserir quanto para permanecer no mercado de trabalho formal a ponto de terem que elaborar estratégias de defesa (DEJOURS, 1994). Por outro lado, atualmente, todas parecem estar inseridas em organizações acolhedoras à condição trans, de tal forma que essas organizações muitas vezes atuam como aliadas dos trabalhadores trans em suas estratégias de defesa.

Por fim, Paniza (2021) evidência em sua tese de doutorado que as empresas não podem se acomodar apenas com os números. O autor destaca uma tendência das organizações sediadas em grandes metrópoles de se acomodarem com eles: “eu já tenho uma trans, então está de bom tamanho” (PANIZA, 2021, p. 179), enquanto ainda há um número expressivo de profissionais trans que estão inseridos em setores de informalidade (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CLARK, 2015; DRAY *et al.*, 2020; WAITE, 2021). Há ainda um outro desafio apontado pelo autor quando se fala em políticas e práticas de diversidade que é a problemática de conseguir capilarizar as políticas e práticas de diversidade realizadas pelas grandes empresas localizadas em grandes centros urbanos para o contexto de cidades menores (PANIZA, 2021).

Em contrapartida, como já exposto anteriormente, as organizações em que as pessoas participantes deste estudo estão inseridas parecem caminhar efetivamente rumo à construção de ambientes mais acolhedores e inclusivos à condição trans. Assim, tal fato é evidenciado na narrativa de Fabi, que foi contratada na mesma organização de Nina, quando esta última ainda era a única pessoa trans a ocupar um posto de trabalho. Ainda, outro fato relevante a ser considerado é de que todos os participantes deste estudo residem em cidades do interior do Rio Grande Sul e estão inseridos em organizações sediadas nestas cidades, e a maioria em setores de atuação e cargos considerados ‘tradicionais’, ou seja, que têm suas características calcadas no modelo binário de gênero socialmente imposto, o que corrobora com a conjuntura de que há uma mudança na realidade organizacional, no sentido de que algumas organizações tradicionais começam a demonstrar certo engajamento na criação de um ambiente livre de preconceito e discriminação e caminham rumo à ambientes mais acolhedores à pessoas trans (BAGGIO, 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo teve como objetivo geral compreender quais as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Para tanto, mapeou-se as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho para fins de se inserir, permanecer e resistir no mundo do trabalho. Conforme exposto na sessão introdutória, construção teórica e corroborado através das entrevistas com as sete pessoas trans entrevistadas, as trajetórias profissionais de pessoas trans são atravessadas por desafios *sui generis* comparados a outros grupos minorizados, tais como gays, lésbicas e bissexuais. São desafios que se principiam com a dificuldade em entender-se como pessoa trans, dificuldade que têm como justificativa determinante a falta de representatividade que não esteja marcada pelo estereótipo de que a prostituição é uma das únicas oportunidades profissionais possível para pessoas trans. Dessa forma, os próprios obstáculos enfrentados por essas pessoas na inserção e permanência no mercado de trabalho formal são pontos que merecem ser destacados nestas considerações, visto que a maioria das pessoas trans tem como uma das únicas oportunidades profissionais a prostituição (SOICH, 2021; YASIN; NAMOCO, 2021) e o seu acesso dificultado a postos de trabalho formais (BAGGIO, 2017; PANIZA, 2020, 2021; SILVA; LUPPI; VERAS, 2020).

Nesses termos, o percurso de análise aqui apresentado procurou articular as trajetórias individuais de cada pessoa trans entrevistada e ampliá-las em perspectivas coletivas de trajetórias das pessoas trans pesquisadas, a fim de formular uma narrativa única. Neste escopo, os relatos individuais foram comparados, e com base nisso estabeleceram-se semelhanças entre as narrativas individuais na identificação de trajetórias coletivas. Do meu trabalho como pesquisador ao debruçar-me sobre os dados, emergiram quatro categorias temáticas: i) Representatividade Trans; ii) Inserção no Mercado de Trabalho; iii) Permanência no Mercado de Trabalho; e iv) Organizações como aliadas. A partir destas categorias, foi possível evidenciar seis estratégias de defesa predominantes utilizadas pelas pessoas trans no mercado de trabalho formal, quais sejam: i) Estratégia Coletiva de Suportes Relacionais; ii) Estratégia Individual de Distanciamento do Gênero; iii) Estratégia Individual do Silêncio; iv) Estratégia Individual de Apresentação Estratégica de Gênero; v) Estratégia Individual do Diálogo; e vi) Estratégia Individual de Confronto.

Desta forma, conclui-se que pessoas trans passam por diversos obstáculos em suas trajetórias profissionais, tanto para a inserção, quanto para a permanência no mercado de trabalho formal, elaborando, deste modo, estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) que são específicas da idiosincrasia das trajetórias das pessoas pesquisadas. Neste sentido, as

trajetórias são permeadas pela interseccionalidade de recortes como etnia, classe social e escolaridade. Entretanto, nestes pesquisados, a escolaridade não se mostrou como um facilitador no processo de inserção no mercado de trabalho, haja vista que estes pesquisados revelam dificuldades equivalentes aqueles que não possuem o nível de escolaridade exigido para assumir determinados cargos e funções. É possível perceber através dos dados que em algum momento de suas trajetórias profissionais, mesmo possuindo os requisitos de escolaridade e experiência necessárias para acessar determinadas vagas, foram impedidos de fazê-lo.

Outro ponto importante a ser destacado é o fato da falta de representatividade de pessoas trans em atividades que não estejam ligadas à prostituição e que a elas são relegados espaços sociais específicos e marginalizados, sendo impedidas de ocuparem espaços que pessoas não trans, ou seja, cis, normalmente já ocupam. Conforme percebe-se nas entrevistas, essa falta de representatividade é capaz de fazer com que as próprias pessoas trans não se vejam em outras possibilidades profissionais que não seja a prostituição, além de constantemente receberem abordagens sexualizadas de clientes, por exemplo. Tal abordagem é justificada essencialmente pela construção social de que a única atividade profissional viável para essas pessoas é a prostituição. Assim, uma das entrevistadas decidiu reprimir e distanciar-se de sua condição de pessoa trans, por estar inserida em uma organização muito conservadora e temer sua demissão, enquanto outra entrevistada optou por não passar pela cirurgia de redesignação sexual, mesmo sendo de seu interesse, pois, ao ‘perder’ sua genitália de nascimento, perderia também uma possível fonte de renda, qual seja, a prostituição.

Entretanto, as pessoas trans deste estudo não aceitam este papel que a elas foi socialmente relegado e imposto, de forma que demonstram resistência em inserirem-se na área da prostituição e galgam a permanência em atividades formais. Por outro lado, de fato, algumas pessoas do estudo, inevitavelmente, acabaram trabalhando como profissionais do sexo, por não possuírem, naquele momento de suas trajetórias, as ferramentas e condições necessárias para a inserção no trabalho formal.

Contudo, é necessário apontar que existem pessoas trans que preferem trabalhar como profissionais do sexo, por diversos motivos já expostos tanto na construção teórica deste estudo, quanto na entrevista de Carol. Essencialmente, por ser uma atividade em que percebem serem tratadas com menos hostilidade e discriminação e, por possuírem a liberdade e flexibilidade proporcionadas por uma atividade informal, entre outros motivos pessoais. Fato é que não devemos exercer juízo de valor sobre quem prefere desempenhar atividades relacionadas ao sexo, pois todas as pessoas têm o amplo direito de escolherem livremente suas profissões.

Além disso, a passabilidade merece especial atenção nestas considerações finais, pois todas as pessoas participantes do estudo demonstraram buscar ficar o mais passável possível de acordo com o gênero pelo qual se identificam, no sentido de se fabricar uma pessoa ‘verdadeira’ de acordo com o gênero. Entretanto, devemos considerar, que a passabilidade é fortemente influenciada e reafirmada pelos marcadores binários de gênero, ou seja, o que é ser homem/mulher e como homens e mulheres devem se portar socialmente, ao passo que, mulheres trans devem ficar o mais verossímil possível com mulheres cis e, homens trans com homens cis.

Dito isso, a problematização que me proponho a fazer nestas considerações é a seguinte: se por um lado, a passabilidade é capaz de proporcionar as pessoas trans maior aceitação, segurança, acomodação na camada social e possibilidades de inserção e permanência no mercado de trabalho formal, por outro, pode ser também uma armadilha cis-política (DUQUE, 2020). Uma armadilha no sentido de continuar reafirmando justamente as imposições sociais calcadas no padrão binário de gênero, fazendo com que, muitas vezes, outras identidades sejam apagadas e invisibilizadas, à exemplo, pessoas não binárias, pessoas trans com baixa passabilidade, ou mesmo, pessoas trans que não sentem a necessidade de fazer grandes mudanças em seus corpos e de performar (BUTLER, 2001), em todos os momentos de suas vidas, uma feminilidade ou masculinidade que muitas vezes não existe, apenas para satisfazer as imposições sociais do modelo binário de gênero. Esse ponto é inclusive mencionado pelas próprias pessoas entrevistadas deste estudo.

Por fim, mas não menos importante, conclui-se que as estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) vão se modificando a partir de diversos fatores, entre eles: o tempo em que as pessoas trans estão inseridas na organização, a experiência, ou seja, o tempo de carteira assinada, o que pode possibilitar com que consigam outro emprego mais ‘facilmente’, caso venham a ser desligadas em virtude de algum posicionamento mais incisivo e, sobretudo, a confiança em seus gestores e nas organizações em que estão inseridas. A exemplo, evidencia-se que ao se inserirem nas organizações das quais fazem parte, os entrevistados utilizaram a estratégia do silêncio, no sentido de ocultar qualquer tipo de discriminação e/ou sofrimento que estivessem passando. Também se percebeu, que tanto para se inserir quanto para permanecer, as pessoas trans buscaram, inicialmente, ficar o mais conforme exequível de acordo com o modelo binário de gênero socialmente imposto.

Entretanto, após adquirirem certa ‘estabilidade’ na empresa e conquistarem a confiança de gestores e de seus pares, as estratégias passaram a se modificar. Neste sentido, a estratégia do silêncio cede lugar à estratégia do diálogo e, algumas vezes, do confronto; e a apresentação

estratégica de gênero passa a ser menos percebida do que inicialmente. Contudo, uma estratégia fielmente adotada pelas pessoas entrevistadas, mesmo antes da inserção no mercado de trabalho, após a inserção e durante a permanência, foi a estratégia coletiva de suportes relacionais, o que demonstra que as trajetórias das pessoas trans pesquisadas são permeadas pela busca de apoio em sua rede de contatos, como família e amigos, profissionais da área da saúde e até das próprias organizações em que estão inseridas.

6.1 CONTRIBUIÇÕES

Ressalta-se que, a partir dos resultados encontrados, foi possível responder a todos os objetivos definidos para o estudo e, conseqüentemente, o problema de pesquisa. Sendo assim, acredito que a relevância teórica do presente estudo reside em avançar nas discussões sobre pessoas trans, até então incipientes nos Estudos Organizacionais, especialmente no contexto brasileiro. Ainda, este estudo contribui em relacionar a Psicodinâmica do Trabalho e suas estratégias de defesa ao contexto de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Ademais, avança em suprir a lacuna teórica de pesquisas específicas sobre pessoas trans e o mercado de trabalho formal, separando-os de pesquisas do grupo LGBTQIA+ como um todo, proporcionando, assim, novos conhecimentos sobre as demandas específicas de pessoas trans e o mercado de trabalho, demandas essas, expressivamente *sui generis* de outros movimentos da sigla, tais como gays, lésbicas e bissexuais.

De forma prática, este estudo contribui em fornecer as organizações um leque de informações específicas sobre as pessoas trans, que é capaz de subsidiar e auxiliar na criação de políticas e práticas de diversidade específicas para o grupo T dentro do contexto organizacional. Além disso, apresenta aportes significativos sobre pessoas trans e o mercado de trabalho formal brasileiro, o que oportuniza ao estado pensar políticas públicas que possibilitem oportunidades de inserção e permanência no mercado de trabalho formal que sejam mais justas, seguras e equitativas para a população aqui representada.

Socialmente, este estudo contribui em lançar luz e dar voz a um grupo de pessoas que engatinha seus primeiros passos rumo à inserção e à permanência no mercado de trabalho brasileiro e, para que, através do trabalho, pessoas trans tenham acesso a melhores índices de educação, saúde, assistência social e demais direitos humanos e fundamentais. Por fim, espera-se avançar para o desenvolvimento de uma cultura de inclusão e prevenção da discriminação no local de trabalho, garantindo o respeito e a segurança de trabalhadores trans. Espero, também, que auxilie na compreensão da pluralidade humana, na promoção da diversidade

sexual e das diferentes identidades de gênero nas organizações, de forma que pessoas trans tenham a equidade necessária para exercerem seu direito constitucional ao trabalho.

6.2 SUGESTÕES PARA ESTUDOS FUTUROS

A fim de avançar nas discussões sobre a temática, sugiro novas investigações sobre o tema, realizando outras pesquisas qualitativas a partir da segmentação dos subgrupos dentro do movimento T. Ao realizar pesquisas sobre estratégias de defesa (DEJOURS, 1994), específicas de homens trans, mulheres trans, pessoas não binárias, entre outras possibilidades, é possível desvelar as idiossincrasias de cada subgrupo dentro do movimento, avançando assim nas discussões sobre o tema e proporcionando novos conhecimentos específicos de cada subgrupo.

Ainda, sugiro também, explorar as estratégias de defesa (DEJOURS, 1994) em contextos de trabalho específicos, como profissões de colarinho branco, organizações masculinizadas, *dirty work*, entre outros. Sugiro, também, a realização de estudos quantitativos, com a finalidade de se conhecer o perfil das pessoas trans trabalhadoras do país: onde residem, seus níveis de escolaridade, em que setores de atividade estão inseridas, entre outros fatores. A realização de pesquisas quantitativas, visando desvelar o perfil sociodemográfico das pessoas trans do país, combinada com estudos qualitativos como o aqui apresentado e outras pesquisas qualitativas a partir da segmentação dos subgrupos dentro do movimento T, que possibilitará a criação e implementação de políticas públicas e práticas de diversidade mais assertivas para os contextos em que essas pessoas se encontram.

6.3 LIMITAÇÕES

Faz-se necessário, entretanto, apontar as limitações deste estudo. O fato de abordar aspectos comportamentais, com caráter subjetivo e complexo, não permite que se faça inferências relativas ao quanto as atitudes aqui descritas se traduzem efetivamente em comportamentos no cotidiano dos pesquisados. Além disso, a impossibilidade de realizar observação participante e o baixo número de entrevistados pode ser considerado uma fragilidade. Entretanto, conforme já exposto anteriormente, como um estudo interpretativista e subjetivista, a preocupação principal foi com a profundidade das entrevistas e com a qualidade do meu trabalho como pesquisador ao debruçar-me sobre os dados.

O baixo número de entrevistados, por si só, é um resultado que merece ser ressaltado, já que os próprios obstáculos enfrentados pelas pessoas trans na inserção e permanência no

mercado de trabalho formal impactaram diretamente na construção do meu corpus de pesquisa, haja vista que o público-alvo deste estudo se constituiu justamente de pessoas trans inseridas no mercado de trabalho formal, o que deixou as possibilidades mais restritas, finalizando-o com apenas sete pessoas entrevistadas. Entretanto, o número reduzido de entrevistados pode ser justificado através de outra limitação, qual seja: a dificuldade de inserção no campo.

Tal dificuldade em acessar pessoas trans é apontada inclusive na sessão de apresentação deste estudo, pois, pessoas trans geralmente não ocupam os mesmos espaços sociais que pessoas não trans, ou seja, cis. Além das próprias questões inerentes ao campo, pois pessoas trans preferem compartilhar suas trajetórias diretamente com seus pares (O'SHEA, 2018; PANIZA, 2020; PANIZA; MORESCO, 2021; SOUZA *et al.*, 2014; SOUZA; PEREIRA, 2013). Tal ponto é compreendido em decorrência da marginalização e discriminação constante das quais são alvo por pessoas cis. Outro fator que pode denotar fragilidade é a questão geográfica, pois todos os entrevistados residem e estão inseridos em organizações do interior do estado do Rio Grande do Sul, à medida em que os resultados aqui obtidos podem ser específicos da realidade somente dessa região.

Ao finalizar, acredito que existem diversos fatores que transpõem a verdadeira possibilidade de um ambiente organizacional mais seguro e acolhedor à condição trans, pois as empresas são um reflexo direto da sociedade e todo e qualquer reflexo no ambiente corporativo é dependente de fatores externos. Sendo assim, para uma sociedade mais justa e inclusiva, que implique em um ambiente corporativo também justo e inclusivo, é necessário que desde a educação básica sejam discutidos temas como a diversidade, bem como, sejam desenvolvidas políticas públicas e práticas de diversidade que defendam e atendam os interesses das pessoas trans. Diante disso, espero que a realização deste estudo contribua tanto para organizações, quanto para os participantes e o meio científico e acadêmico, colaborando com o avanço das pesquisas que conduzam a novos direcionamentos e horizontes relacionados às questões aqui discutidas.

REFERÊNCIAS

- ABDOUCHELI, E.; DEJOURS, C.; JAYET, C. **Psicodinâmica do trabalho**: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- ACKER, J. Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. **Gender & society**, v. 20, n. 4, p. 441-464, 2006.
- AGUIÃO, S. Quais políticas, quais sujeitos? Sentidos da promoção da igualdade de gênero e raça no Brasil (2003-2015). **Cadernos pagu**, 2018.
- ALCADIPANI, R. Réplica: a singularização do plural. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 1, p. 211-220, 2005.
- ALEJANDRO, D. Tentativa de suicídio representa 66% das hospitalizações de jovens trans. **VEJA**, São Paulo, nov. 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/saude/tentativa-de-suicidio-representa-66-das-hospitalizacoes-de-jovens-trans/>. Acesso em: 15 fev. 2023.
- ALSHAABANI, A.; HAMZA, K. A.; RUDNÁK, I. Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity. **Sustainability**, v. 14, n. 1, p. 420, 2021.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 44, p. 20-29, 2004.
- ARAGUSUKU, H. A.; LOPES, M. A. Preconceito, discriminação e cidadania LGBT: Políticas públicas em Mato Grosso e no Brasil. **ACENO-Revista de antropologia do Centro-Oeste**, v. 3, n. 5, p. 242-258, 2016.
- ARAGUSUKU, H. A.; LOPES, M. A. S. Public policies and LGBT citizenship in Mato Grosso: A decade of advances and setbacks (2007-2017). **Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)**, p. 147-171, 2018.
- AREOSA, J. Ensaio sobre psicodinâmica do trabalho. **Revista Katálysis**, v. 24, p. 321-330, 2021.
- AREOSA, J. O mundo do trabalho em (re) análise: um olhar a partir da psicodinâmica do trabalho. **Laboreal**, v. 15, n. 2, 2019.
- BAGGIO, M. C. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. **REGE-Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 360-370, 2017.
- BALIEIRO, F. F. "Don't mess with my kids": building the moral panic of the child under threat. **Cadernos pagu**, 2018.
- BAUER, G.; SCHEIM, A. **Transgender people in Ontario, Canada**: Statistics from the Trans PULSE Project to inform human rights policy. London (ON): Trans Pulse, 2015.

BEAUREGARD, A. T. *et al.* Listen carefully: transgender voices in the workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018.

BELELI, I. " Eles [as] parecem normais": visibilidade de gays e lésbicas na mídia. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 3, n. 04, 2009.

BENEVIDES, B. G.; NOGUEIRA, S. B. N. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019**. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, v. 80, 2020.

BENTO, B. Prefácio. *In*: SOUZA NETO, A. R.; GOMES, A. R. **História e teoria queer**. Salvador: Devires, 2018. p. 15-17.

BIERNACKI, P.; WALDORF, D. Snowball sampling: Problems and techniques of chain referral sampling. **Sociological Methods & Research**, v. 10, n. 2, p. 141-163, 1981.

BRASIL. Ministério da Saúde, Secretaria de Gestão Estratégica e Participativa. Departamento de Apoio à Gestão Participativa. **Política Nacional de Saúde Integral das Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais**. Brasília: Ministério da Saúde, 2013.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Carta dos direitos dos usuários da saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2007.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 1.820, de 13 de agosto de 2009**. Dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde. Brasília, 2009.

BROSIN, D.; TOKARSKI, M. L. Do gênero à norma: contribuições de judith butler para a filosofia política feminista. **Revista gênero**, v. 18, n. 1, p. 98-118, 2017.

BUTLER, J. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do “sexo”. *In*: Louro, Guacira Lopes. **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. Belo Horizonte, Autêntica, 2001, p. 151-172.

BUTLER, J. Fundamentos contingentes: o feminismo e a questão do “pós-modernismo”. **Cadernos pagu**, n. 11, p. 11-42, 1998.

BUTLER, J. **Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: José Olympio, 2018.

BYINGTON, E. K.; TAMM, G. FB; TRAU, R. NC. Mapping sexual orientation research in management: A review and research agenda. **Human Resource Management**, v. 60, n. 1, p. 31-53, 2021.

CALLAGHAN, T. D.; ESTERHUIZEN, A. ‘Too gay to teach’: dismissals of lesbian teachers in select North American Catholic schools. **Teaching Education**, v. 32, n. 3, p. 323-337, 2021.

CALLEFI, J. S.; MELLO NETO, G. A. R. Mão-de-obra barata: o sofrimento no trabalho de estagiários. **Revista Pretexto**, p. 22-35, 2019.

CAMPOGARA, S. *et al.* A morte da criança hospitalizada: estratégias defensivas e de enfrentamento da equipe de enfermagem. **Revista M. Estudos sobre a morte, os mortos e o morrer**, v. 5, n. 9, p. 161-172, 2020.

CAPOUS-DESYLLAS, M.; LOY, V. Navigating intersecting identities, self-representation, and relationships: A qualitative study with trans sex workers living and working in Los Angeles, CA. **Sociological Inquiry**, v. 90, n. 2, p. 339-370, 2020.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. Estigma na trajetória profissional de uma travesti. **Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, p. 234-256, 2014.

CARRARA, S. Políticas e direitos sexuais no Brasil contemporâneo. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 4, n. 5, 2010.

CARRIERI, A. P. *et al.* Gender and work: representations of femininities and masculinities in the view of women Brazilian executives. **BAR-Brazilian Administration Review**, v. 10, p. 281-303, 2013.

CARRIERI, A. P. Pesquisa sobre estratégia: do discurso dominante à uma nova narrativa. **D@blium**, 1998.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Work, violence and sexuality: a study of lesbians, transvestites and transsexuals. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, p. 78-95, 2014.

CARVALHO, D. M.; FRANÇA, D. X. Estratégias de enfrentamento do racismo na escola: uma revisão integrativa. **Revista Educação & Formação**, v. 4, n. 3, p. 148-168, 2019.

CASSAL, L. C. B.; GONZALEZ, A. M. G.; BICALHO, P. P. G. Psicologia e o dispositivo da sexualidade: biopolítica, identidades e processos de criminalização. **Psico**, v. 42, n. 4, 2011.

CASSELL, C.; CUNLIFFE, A. L.; GRANDY, G. Introduction: qualitative research in business and management. *In*: CASSELL, C.; CUNLIFFE, A. L.; GRANDY, G. (Eds.). **Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods**. London: SAGE Publications, 2018, p. 1-15.

CASTLE, J. New fronts in the culture wars? Religion, partisanship, and polarization on religious liberty and transgender rights in the United States. **American Politics Research**, v. 47, n. 3, p. 650-679, 2019.

CAVALIER, E. S. Men at sport: Gay men's experiences in the sport workplace. **Journal of Homosexuality**, v. 58, n. 5, p. 626-646, 2011.

CEDEC - CENTRO DE ESTUDOS DE CULTURA CONTEMPORÂNEA. **Mapeamento das Pessoas Trans na Cidade de São Paulo**: relatório de pesquisa. São Paulo, 2021.

CÉSAR, M. R. de A.; SANTOS, D. B. C. dos; SILVA, A. da. Narrativas trans: docência e prostituição. **Revista Brasileira de Pesquisa (Auto)biográfica**, v. 4, n. 11, p. 573-589, 2019.

- CHANG, C. J. *et al.* Application of minority stress and the interpersonal theory of suicide in bisexual+ versus gay/lesbian young adults. **Suicide and Life-Threatening Behavior**, *ahead of print*, 2022.
- CONRON, K. J. *et al.* Transgender health in Massachusetts: results from a household probability sample of adults. **American journal of public health**, v. 102, n. 1, p. 118-122, 2012.
- CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa**. Porto Alegre: Penso, 2014.
- CLARK, D. What to Do When Your Colleague Comes Out as Transgender. **Harvard Business Review**, 2015.
- CZARNIAWSKA, B. Anthropology and Organizational Learning. In: DIERKES, M. *et al.* (Orgs.). **Organizational Learning and Knowledge**, New York: Oxford, 2001, p. 118-136.
- CZARNIAWSKA, B. Anthropology and Organizational Learning. *In*: DIERKES, M.; ANTAL, A. B.; CHILD, J.; NONAKA, I. **Handbook of Organizational Learning and Knowledge**. New York: Oxford University Press, 2003, p. 118-136.
- CZARNIAWSKA, B. **Qualitative Research Methods**: a narrative approach to organization studies. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 1998.
- DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Introducing the French psychodynamics of work perspective to critical management education: why do the work task and the organization of work matter? **Academy of Management Learning & Education**, v. 19, n. 2, p. 131-146, 2020.
- DASHTIPOUR, P.; VIDAILLET, B. Work as affective experience: the contribution of Christophe Dejours' psychodynamics of work?. **Organization**, v. 24, n. 1, p. 18-35, 2017.
- DAVIDSON, S. Gender inequality: Nonbinary transgender people in the workplace. **Cogent Social Sciences**, v. 2, n. 1, p. 1236511, 2016.
- DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. Itinéraire théorique en psychopathologie du travail. **Revue prevenir**, v. 20, n. 1, p. 21-38, 1990.
- DEJOURS, C. A carga psíquica do trabalho. *In*: ABDOUCHELI, E.; DEJOURS, C.; JAYET, C. (Orgs.) **Psicodinâmica do trabalho**: análise da relação prazer, sofrimento e trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho. São Paulo: Atlas, 1994.
- DEJOURS, C. **Conferências brasileiras**: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho. São Paulo: Fundap, 1999.
- DEJOURS, C. Madness and work: from aetiological analysis to theoretical contradictions (a case of status asthmaticus). *In*: **Psychopathology of Work**. Routledge, p. 1-19, 2018.
- DEJOURS, C. **Psychopathology of work: Clinical observations**. New York: Routledge, 2018.

DEJOURS, C.; JAYET, C. Rapport d'enquête sur le rapport santé mentale travail dans une industrie de process. **Ministère de la Recherche/AOCIP**, 1991.

DEMÉTRIO, F. Pele trans, máscaras cis: eu tive que “cispassar por” para chegar até aqui. Prefácio. In: DUQUE, T. **Gêneros incríveis**: um estudo sócio-antropológico sobre o (não) passar por homem e/ou mulher. Salvador: Devires, p. 9-13, 2019.

DI CEGLIE, D. **Stranger in my own body**: Atypical gender identity development and mental health. New York: Routledge, 2018.

DIAMOND, L. M. Gender fluidity and nonbinary gender identities among children and adolescents. **Child Development Perspectives**, v. 14, n. 2, p. 110-115, 2020.

DIAS, M. O. *et al.* Perception of nursing leadership on the fight against the precariousness of working conditions. **Rev Esc Enferm USP**. 2018. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1980-220X2018025503492>. Acesso em: 15 jan. 2022.

DISPENZA, F.; BROWN, C.; CHASTAIN, T. E. Minority stress across the career-lifespan trajectory. **Journal of Career Development**, v. 43, n. 2, p. 103-115, 2016.

DRAY, K. K. *et al.* Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. **Gender, Work & Organization**, v. 27, n. 6, p. 1181-1191, 2020.

DUARTE, A. de M.; CÉSAR, M. R. de A. Corpos, gêneros e sexualidades em disputa no Brasil contemporâneo: Bolsonarismo versus Tropicalismo. **História: Questões & Debates**, v. 69, n. 2, p. 75-95, 2021.

DUQUE, T. A Epistemologia da passabilidade: dez notas analíticas sobre experiências de (in) visibilidade trans. **História Revista**, v. 25, n. 3, p. 32–50-32–50, 2020.

ECCEL, C. S.; GRISCI, C. L. I. Trabalho e gênero: a produção de masculinidades na perspectiva de homens e mulheres. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 9, p. 57-78, 2011.

ECCEL, C. S.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. Masculinidade, autoimagem e preconceito em representações sociais de homossexuais. **Revista pensamento contemporâneo em administração**, v. 9, n. 1, p. 1-15, 2015.

ELIAS, N. M. Beyond binary treatment of gender in public administration and policy. In: **Handbook on Gender and Public Administration**. Edward Elgar Publishing, 2022.

EPSTEIN, D.; JOHNSON, R. **Schooling sexualities**. Buckingham: Open University Press, 1998.

FAUSTO-STERLING, A. Gender/sex, sexual orientation, and identity are in the body: How did they get there?. **The Journal of Sex Research**, v. 56, n. 4-5, p. 529-555, 2019.

FEITOSA, C. Políticas públicas LGBT no Brasil: um estudo sobre o Centro Estadual de Combate à Homofobia de Pernambuco. **Sexualidad, Salud y Sociedad (Rio de Janeiro)**, p. 90-118, 2019.

FELSTEAD, A.; GALLIE, D.; GREEN, F. (Ed.). **Unequal Britain at work**. OUP Oxford, 2015.

FENECH, A. E.; KANJI, S.; VARGHA, Z. Gender-based exclusionary practices in performance appraisal. **Gender, Work & Organization**, v. 29, n. 2, p. 427-442, 2022.

FERREIRA, T. V. M.; FERNANDES, M. C. B.; SILVA, A. P. Sou homem trans, apresento minha história, minha luta: da impossibilidade, me fiz possibilidade. **Revista Educação e Humanidades**, v. 3, n. 1, p. 333-361, 2022.

FILIPIACK, I. C.; GASPODINI, I. B. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: revisão de literatura. **Perspectivas em psicologia**, v. 23, n. 2, p. 40-56, 2019.

FILIPPE, M.; BOMFIM, M. Por que a diversidade faz a diferença. **EXAME**, São Paulo, fev, 2021. Disponível em: <https://exame.com/revista-exame/por-que-a-diversidade-faz-a-diferenca/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

FLETCHER, L.; BEAUREGARD, T. A. The psychology of diversity and its implications for workplace (in) equality: Looking back at the last decade and forward to the next. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, ahead of print, p. 01-18, 2022.

FLETCHER, L.; EVERLY, B. A. Perceived lesbian, gay, bisexual, and transgender (LGBT) supportive practices and the life satisfaction of LGBT employees: The roles of disclosure, authenticity at work, and identity centrality. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 94, n. 3, p. 485-508, 2021.

FLORES, A. R. Social acceptance of LGBT people in 174 countries. **University of California, Los Angeles School of Law Williams Institute**, 2019.

FONTANELLA, B. J. B.; RICAS, J.; TURATO, E. R. Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 24, n. 1, p. 17-27, 2008.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade I: a vontade de saber**. RJ: Graal, 1979.

FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1987.

FRAGA, A. M. *et al.* The diversities within diversity: a systematic review of Brazilian scientific production on diversity in Administration (2001-2019). **Cadernos EBAPE. BR**, v. 20, n. 1, p. 1-19, 2022.

FRAGA, A. M.; GEMELLI, C. E.; OLIVEIRA, S. Cenário das publicações científicas em carreira e gênero. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 13, n. 3, p. 158-178, 2019.

FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

FROST, D. M. *et al.* Minority stress, activism, and health in the context of economic precarity: Results from a national participatory action survey of lesbian, gay, bisexual, transgender, queer, and gender non-conforming youth. **American Journal of Community Psychology**, v. 63, n. 3-4, p. 511-526, 2019.

GEMELLI, C. E.; FRAGA, A. M.; PRESTES, V. A. Produção científica em relações de trabalho e gestão de pessoas (2000/2017). **Contextus–Revista Contemporânea de Economia e Gestão**, v. 17, n. 2, p. 222-248, 2019.

GHERARDI, S. Why do practices change and why do they persist? models of explanations. *In*: HAGER, P.; LEE, A. **Reich, Practice, learning and change**. Dordrecht: Springer, 2012, p. 217-231.

GLANZNE, C. H.; OLSCHOWSKY, A.; DUARTE, M. de L. C. Estratégias defensivas de equipes de saúde da família ao sofrimento no trabalho. **Cogitare Enfermagem**, v. 23, n. 2, 2018.

GODOI, C. K.; BALSINI, C. P. V. A pesquisa qualitativa nos estudos organizacionais brasileiros: uma análise bibliométrica. *In*: GODOI, C. K.; MELLO, R. B.; SILVA, A. B. (Org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006, cap. 3, p. 89-112.

GODOY, A. S. Estudo de caso qualitativo. *In*: GODOI, C. K.; MELLO, R. B.; SILVA, A. B. (org.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 115-146.

GODOY, A. S. Pesquisa Qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995.

GONZAGA, T. M. S.; GALLAS, A. K. C. O Retrocesso no combate da LGBTfobia no Brasil. **Filosofia e Educação**, v. 11, n. 2, 2019.

GORYUNOVA, E.; SCHWARTZ, A. K.; TURESKY, E. F. Exploring workplace experiences of transgender individuals in the USA. **Gender in Management: An International Journal**, 2021.

GRACE, A. P. Two good gay teachers: Pioneering advocate-practitioners confronting homophobia in schooling in British Columbia, Canada. **Irish Educational Studies**, v. 36, n. 1, p. 43-56, 2017.

GRANT, J. M. *et al.* Transgender Discrimination Survey. **National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force**: Washington, DC, USA, 2011.

GRUPO GAY DA BAHIA. **Mortes violentas de LGBT+ no Brasil–2019**: Relatório do Grupo Gay da Bahia. 2020.

HANSEN, H. The ethnonarrative approach. **Human Relations**, v. 59, n. 8, p. 1049-1075, 2006.

HATJE, Luis Felipe; RIBEIRO, Paula Regina Costa; MAGALHÃES, Joanalira Corpes. TRANS (FORMAR) O NOME: Alguns Efeitos do Nome Social e da Alteração do Nome Civil na Vida de Sujeitos Trans. **Revista Contexto & Educação**, v. 34, n. 108, p. 122-143, 2019.

HAYFIELD, N.; KRÍŽOVÁ, K. It's Like Bisexuality, but It Isn't: Pansexual and Panromantic People's Understandings of Their Identities and Experiences of Becoming Educated about Gender and Sexuality. **Journal of Bisexuality**, v. 21, n. 2, p. 167-193, 2021.

HOFFMAN, L.; DELAHANTY, J. To speak to me, address us: Insights from LGBT young adults to inform public education campaigns. **Health Promotion Practice**, v. 22, n. 5, p. 641-648, 2021.

HOWANSKY, K. *et al.* (Trans) gender stereotypes and the self: Content and consequences of gender identity stereotypes. **Self and Identity**, v. 20, n. 4, p. 478-495, 2021.

HUR, H. The role of inclusive work environment practices in promoting LGBT employee job satisfaction and commitment. **Public Money & Management**, v. 40, n. 6, p. 426-436, 2020.

ICHIKAWA, E. Y.; SANTOS, L.W. Contribuições da História Oral à Pesquisa Organizacional. *In*: GODOY, C. K.; MELLO, R. B. de; SILVA, A. B. (Eds.). **Pesquisa qualitativa em Estudos Organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva.

IRIGARAY, H. A. R. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage Learning, p. 121-148, 2012.

IRIGARAY, H. A.; FREITAS, M. E. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. **Revista Psicologia Política**, v. 13, n. 26, p. 75-92, 2013.

JEANES, E.; JANES, K. Trans men doing gender at work. **Gender, Work & Organization**, v. 28, n. 4, p. 1237-1259, 2021.

JIRAPORN, P.; POTOSKY, D.; LEE, S. M. Corporate governance and lesbian, gay, bisexual, and transgender-supportive human resource policies from corporate social responsibility, resource-based, and agency perspectives. **Human Resource Management**, v. 58, n. 3, p. 317-336, 2019.

JOHNSON, C. P. G.; OTTO, K. Better together: A model for women and LGBTQ equality in the workplace. **Frontiers in Psychology**, v. 10, p. 272, 2019.

JONES, S. E. Negotiating transgender identity at work: A movement to theorize a transgender standpoint epistemology. **Management Communication Quarterly**, v. 34, n. 2, p. 251-278, 2020.

JOVCHELOVITCH, S.; BAUER, M. W. Entrevista narrativa. *In*: BAUER, M. W.; GASKELL, G. (org.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático**. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 90-113.

KALIL, I. O. Incursões da “ideologia de gênero” na educação. **Revista Internacional dos Direitos Humanos**, v. 16, n. 29, 2019.

KAYA, Ş. Ş.; CALPBINICI, P. A discriminational attitude and behavior in the healthcare field: Homophobia level in healthcare professionals working in primary health services and the affecting factors. **Perspectives in psychiatric care**, ahead of print, 2022.

KELE, J. E.; CASSELL, C. M. The face of the firm: the impact of employer branding on diversity. **British Journal of Management**, ahead of print, 2022.

KER, J. 'Temos direito de estar aqui', diz professora trans que lidera grupo de pesquisa sobre o tema na USP. **Estadão**, São Paulo, jan. 2023. Disponível em: <https://www.estadao.com.br/educacao/temos-direito-de-estar-aqui-diz-professora-trans-que-lidera-grupo-de-pesquisa-sobre-o-tema-na-usp/>. Acesso em: 15 fev. 2023.

KEUROGHLIAN, A. S.; ARD, K. L.; MAKADON, H. J. Advancing health equity for lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) people through sexual health education and LGBT-affirming health care environments. **Sexual health**, v. 14, n. 1, p. 119-122, 2017.

KNUTSON, D.; KOCH, J. M.; GOLDBACH, C. Recommended terminology, pronouns, and documentation for work with transgender and non-binary populations. **Practice Innovations**, v. 4, n. 4, p. 214, 2019.

KOELLEN, T. Diversity management: A critical review and agenda for the future. **Journal of Management Inquiry**, v. 30, n. 3, p. 259-272, 2021.

KÖLLEN, T. Declining career prospects as 'transition loss'? On the career development of transgender employees. *In: Research handbook of diversity and careers*. Edward Elgar Publishing, 2018.

KOREY, p.; CAVALCANTI, R. M.; RAMIRES, V. M. (In) visibilizando preconceitos: uma análise discursiva sobre casos de violência contra pessoas trans na mídia pernambucana. **Revista Diálogos**, v. 8, n. 1, p. 175-194, 2020.

KYAW, K. *et al.* Does board gender diversity improve the welfare of lesbian, gay, bisexual, and transgender employees? **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 29, n. 1, p. 200-210, 2022.

KYAW, K.; TREEPONGKARUNA, S.; JIRAPORN, P. Stakeholder engagement and firms' innovation: Evidence from LGBT-supportive policies. **Corporate Social Responsibility and Environmental Management**, v. 28, n. 4, p. 1285-1298, 2021.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. In: Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. 2008.

LAW, J. **After method**: mess in social science research. London and New York: Routledge, 2004.

LEE, C. How do lesbian, gay and bisexual teachers experience UK rural school communities? **Social Sciences**, v. 8, n. 9, p. 249, 2019.

LEMÕES, L. L. **A Diversidade Sexual nas Organizações**: a (in) visibilidade de pessoas transexuais via mídia de negócios. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Universidade Federal de Pelotas. Pelotas, RS, 2016.

LENNING, E.; BRIGHTMAN, S.; BUIST, C. L. The trifecta of violence: A socio-historical comparison of lynching and violence against transgender women. **Critical Criminology**, v. 29, n. 1, p. 151-172, 2021.

LOUREIRO, M. Sou chefe e gay: executivos assumem orientação e alavancam inclusão: um a cada três líderes homossexuais já assume orientação e atitude é estímulo para diversidade nas empresas. **VOCÊ/SA**, São Paulo, abr, 2019. Disponível em: <https://voca.abril.com.br/geral/estes-3-executivos-sao-inspiracao-para-diversidade-nas-empresas/#:~:text=Um%20a%20cada%20tr%C3%AAs%20%C3%ADderes,est%C3%ADmulo%20para%20diversidade%20nas%20empresas&text=Durante%20uma%20d%C3%A9cada%20o%20gerente,sua%20orienta%C3%A7%C3%A3o%20sexual%20no%20trabalho.> Acesso em: 24 fev. 2022.

LOURO, G. L. **Gênero, sexualidade e educação**. Uma perspectiva pós-estruturalista. Petrópolis: Vozes, 2003.

LOURO, G. L. **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica, 2018a.

LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho**: ensaios sobre sexualidade e teoria queer. Belo Horizonte: Autêntica, 2018b.

LOZA, O. *et al.* Impact of name change and gender marker correction on identity documents to structural factors and harassment among transgender and gender diverse people in Texas. **Sexuality, Gender & Policy**, v. 4, n. 2, p. 76-105, 2021.

MACHADO, M. D. C. Religião, Cultura e Política. **Religião e Sociedade**, v. 32, n. 2, p. 29-56, 2012.

MACIEL NETO, W.; DIAS, C. A. G. C. A possibilidade da alteração do nome no registro civil do transgênero menor de idade. **Humanidades & Inovação**, v. 9, n. 8, p. 359-372, 2022.

MARA, L. C.; GINIEIS, M.; BRUNET-ICART, I. Strategies for coping with LGBT discrimination at work: A systematic literature review. **Sexuality Research and Social Policy**, v. 18, n. 2, p. 339-354, 2021.

MCFADDEN, C. Discrimination Against Transgender Employees and Jobseekers. **Handbook of Labor, Human Resources and Population Economics**, p. 1-14, 2020.

MELLO, L. *et al.* Para além de um kit anti-homofobia: políticas públicas de educação para a população LGBT no Brasil. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 6, n. 07, 2012.

MENDES, A. M.; COSTA, V. P.; BARROS, P.C.R. Estratégias de enfrentamento do sofrimento no trabalho bancário. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p. 59-72, 2003.

MERLO, Á. R. C.; MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MERRIAM, S. B. **Qualitative Research and Case Study Applications in Education**. São Francisco: Sansome St, 1998.

MIORIN, J. D. *et al.* Estratégias de defesa utilizadas por trabalhadores de enfermagem atuantes em pronto-socorro. **Enfermagem em Foco**, v. 7, n. 2, 2016.

MISHRA, U. K.; NEGI, A. Transgender and the Right to Employment in India: Analysing the Trajectories of Discrimination. **Bestuur**, v. 9, n. 1, p. 26-33, 2021.

MISKOLCI, R. Comentário [sobre A Epistemologia do Armário de Eve K. Sedgwick]. *In*: Dossiê Sexualidades Disparatadas. **Cadernos Pagu**. Campinas. n. 28, p. 55-63, 2007.

MISKOLCI, R.; CAMPANA, M. “Ideologia de gênero”: notas para a genealogia de um pânico moral contemporâneo. **Sociedade e Estado**, v. 32, p. 725-748, 2017.

MISKOLCI, R.; PELÚCIO, L. Fora do sujeito e fora do lugar: reflexões sobre performatividade a partir de uma etnografia entre travestis. **Revista Gênero**, v. 7, n. 2, 2007.

MIZOCK, L. *et al.* Coping with transphobia in employment: Strategies used by transgender and gender-diverse people in the United States. **International Journal of Transgenderism**, v. 18, n. 3, p. 282-294, 2017.

MIZOCK, L. *et al.* Transphobia in the workplace: A qualitative study of employment stigma. **Stigma and Health**, v. 3, n. 3, p. 275, 2018.

MIZOCK, L.; MUESER, K. T. Employment, mental health, internalized stigma, and coping with transphobia among transgender individuals. **Psychology of sexual orientation and gender diversity**, v. 1, n. 2, p. 146, 2014.

MOLEIRO, C.; PINTO, N. Sexual orientation and gender identity: review of concepts, controversies and their relation to psychopathology classification systems. **Frontiers in psychology**, v. 6, p. 1511, 2015.

MORRONE, C. F.; MENDES, A. M. A resignificação do sofrimento psíquico no trabalho informal. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 3, n. 2, p. 91-118, 2003.

MOTMANS, J.; WYVERKENS, E.; DEFREYNE, J. Being transgender in Belgium. Ten years later. **Institute for the equality of women and men: Brussels**, 2017.

MUHR, S. L.; SULLIVAN, K. R.; RICH, C. Situated transgressiveness: Exploring one transwoman's lived experiences across three situated contexts. **Gender, Work & Organization**, v. 23, n. 1, p. 52-70, 2016.

MULLER, M. I.; KNAUTH, D. R. Desigualdades no SUS: o caso do atendimento às travestis é'babado'!. **Cadernos Ebape. br**, v. 6, n. 2, p. 01-14, 2008.

MURPHY, L. D. *et al.* A review of the LGBTQ+ work–family interface: What do we know and where do we go from here? **Journal of Organizational Behavior**, v. 42, n. 2, p. 139-161, 2021.

MUYLAERT, C. J. *et al.* Entrevistas narrativas: um importante recurso em pesquisa qualitativa. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 48, p. 184-189, 2014.

NARENDRAN, R.; REVELEY, J.; ALMEIDA, S. Countering transphobic stigma: Identity work by self-employed Keralan transpeople. **Gender, Work & Organization**, v. 28, n. 4, p. 1220-1236, 2021.

NASCIMENTO, E. M.; GARCIA, M. C.; CORNACCHIONE, E. Saúde mental dos professores de ciências contábeis: o uso de estratégias de enfrentamento do estresse. **Revista Contabilidade & Finanças**, v. 33, p. 150-166, 2022.

NAVED, R. *et al.* Female garment workers' experiences of violence in their homes and workplaces in Bangladesh: a qualitative study. **Social Science & Medicine**, v. 196, p. 150-157, 2018.

NAVES, F.; FONTOURA, Y. Feminist resistance building in the Brazilian agroecology movement: A gender decoloniality study. **Gender, Work & Organization**, v. 29, n. 2, p. 408-426, 2022.

NEGREIROS, F. R. N de *et al.* Saúde de lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais: da formação médica à atuação profissional. **Revista Brasileira de Educação Médica**, v. 43, p. 23-31, 2019.

NETO, A. Corpo de mulher transexual é encontrado as margens da RS-118, em Alvorada. **GZH**, Porto Alegre, out, 2021. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/seguranca/noticia/2021/10/corpo-de-mulher-transsexual-e-encontrado-as-margens-da-rs-118-em-alvorada-ckv2rdgbc008x017fd1ibgrxl.html>. Acesso em: 24 fev. 2022.

NG, E. S.; RUMENS, N. Diversity and inclusion for LGBT workers: current issues and new horizons for research. **Canadian Journal of Administrative Sciences**, v. 2, n. 34, p. 109-120, 2017.

NIEDLICH, C.; KACHEL, S.; STEFFENS, M. C. Sexual orientation information and hiring: Can individualizing information lead to negative stereotyping of sexual minority group members? **Journal of Applied Social Psychology**, ahead of print, 2022.

NIKOLAOU, D. Same-sex marriage laws, LGBT hate crimes, and employment discrimination charges. **Southern Economic Journal**, v. 88, p. 869-905, 2022.

NOGUEIRA, G.; COLLING, L. Homofobia, heterossexismo, heterossexualidade compulsória, heteronormatividade. *In*: COLLING, A. M.; TEDESCHI, L. A. **Dicionário Crítico de Gênero**. Dourados: Ed. UFGD, 2015.

NOGUEIRA, S. Da negação da identidade de gênero na imprensa brasileira. *In*: NOGUEIRA, S. N. B.; AQUINO, T. A.; CABRAL, E. A. (org.). **A Geografia dos Corpos das Pessoas Trans**. Rede Trans Brasil, 2017.

NUNES, A.; COELHO, H. Análise narrativa no cenário de pesquisa da ciência administrativa brasileira. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 8, n. 3, p. 630-660, 2021.

O'CONNOR, E. Pluralismo no campo: Os estudos narrativos como pesquisa interdisciplinar. **Caleidoscópio Revista de Comunicação e Cultura**, n. 3, 2002, p. 111-130.

O'SHEA, S. C. This girl's life: An autoethnography. **Organization**, v. 25, n. 1, p. 3-20, 2018.

O'SHEA, S. C. Working at gender? An autoethnography. **Gender, Work & Organization**, v. 27, n. 6, p. 1438-1449, 2020.

OLETO, A. F. *et al.* Estratégias de Enfrentamento de Jovens Trabalhadores diante das Relações Abusivas de Poder nas Organizações. **Revista Alcance**, v. 27, n. 1, p. 99-113, 2020.

OLIVEIRA, A. C. *et al.* Assédio moral no trabalho e as estratégias de enfrentamento na opinião de servidores técnico-administrativos federais. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 60, p. 142-159, 2021.

OLIVEIRA, D. J. S. Gestão Social: Epistemologia para Além de Paradigmas. **Organizações & Sociedade**, v. 28, p. 582-606, 2021.

OLIVEIRA, L. 80 pessoas transexuais foram mortas no Brasil no primeiro semestre deste ano, aponta associação". **G1**, São Paulo, jul, 2021. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2021/07/07/80-pessoas-transexuais-foram-mortas-no-brasil-no-1o-semester-deste-ano-aponta-associacao.ghtml>. Acesso em: 24 fev. 2022.

OLIVEIRA, L. Pessoas trans vivem sob tolerância frágil, diz pesquisadora que contabilizou 140 mortes em 2021. **G1**, Rio de Janeiro, jan. 2022. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2022/01/28/pessoas-trans-vivem-sob-tolerancia-fragil-diz-pesquisadora-que-contabilizou-140-mortes-em-2021.ghtml>. Acesso em: 15 fev. 2023.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em: <http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

OZTURK, M. B.; TATLI, A. Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 8, p. 781-802, 2016.

PAIVA, K. C. *et al.* Mulheres de vida fácil? Tempo, prazer e sofrimento no trabalho de prostitutas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 60, p. 208-221, 2020.

PANIZA, M. D. R. **As travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho**: um estudo a partir da experiência das trabalhadoras trans e de aliadas e aliados na área de consultoria e gestão da diversidade. Tese de Doutorado (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas. São Paulo, SP, 2021.

PANIZA, M. D. R. Between emergency, submersion, and silence: LGBT as a research category in Administration. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 18, p. 13-27, 2020.

PANIZA, M. D. R.; MORESCO, M. C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 3, p. 1–20, 2022. DOI: 10.1590/S0034-759020220305.

PANIZA, M. D. R.; SCHIKAWA, E. Y.; CASSANDRE, M. P. Einar ou Lili? Os desafios de uma transexual no mercado formal de trabalho. **Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração**, p. c4-c4, 2018.

PERLONGHER, N. **O negócio do michê**. 2ªed. São Paulo, Editora Fundação Perseu Abramo, 2008.

PODER 360. Governador do Rio Grande do Sul, Eduardo Leite assume homossexualidade. **Poder360**, Brasília, jul, 2021. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/brasil/governador-do-rio-grande-do-sul-eduardo-leite-assume-homossexualidade/>. Acesso em: 24 fev. 2022.

POMPEU, S. L. E.; ROHM, R. H. D. Gerenciamento da identidade e estratégias de enfrentamento da discriminação no trabalho usadas por mulheres homossexuais. **Revista ADM. MADE**, v. 22, n. 3, p. 1-21, 2018.

PONTES, J. C.; SILVA, C. G. Cisnormatividade e passabilidade: deslocamentos e diferenças nas narrativas de pessoas trans. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 8, p. 396-417, 2018.

PORTILHO, G. J.; GONÇALVES, J. R.; CALDAS, P. G. B. O ativismo judicial do Supremo Tribunal Federal na criminalização da homofobia e transfobia (ADO 26/DF). **Revista Processus de Estudos de Gestão, Jurídicos e Financeiros**, v. 11, n. 40, p. 04-15, 2020.

POULIN, C.; GOULIQUER, L.; MCCUTCHEON, J. Violating gender norms in the Canadian military: The experiences of gay and lesbian soldiers. **Sexuality Research and Social Policy**, v. 15, n. 1, p. 60-73, 2018.

POULIN, C.; GOULIQUER, L.; MOORE, J. Discharged for homosexuality from the Canadian military: Health implications for lesbians. **Feminism & Psychology**, v. 19, n. 4, p. 496-516, 2009.

PRECIADO, P. B. **Manifesto contrassexual**: Práticas subversivas de identidade sexual, N-1 edições. 2014.

RAGINS, B. R.; CORNWELL, J. M.; MILLER, J. S. Heterosexism in the workplace: Do race and gender matter?. **Group & Organization Management**, v. 28, n. 1, p. 45-74, 2003.

RAMOS, S.; CARRARA, S. A constituição da problemática da violência contra homossexuais: a articulação entre ativismo e academia na elaboração de políticas públicas. **Physis: revista de saúde coletiva**, v. 16, n. 2, p. 185-205, 2006.

RAY, T. N.; PARKHILL, M. R. Heteronormativity, disgust sensitivity, and hostile attitudes toward gay men: potential mechanisms to maintain social hierarchies. **Sex roles**, v. 84, n. 1, p. 49-60, 2021.

REIS, T.; EGGERT, E. Gender ideology: a fallacy built around the Brazilian Education Plans. **Educação & Sociedade**, v. 38, n. 138, p. 9-26, 2017.

RICE, L. *et al.* Examining the Perception of Work-Related Skills for Transgender Employees. **Gender Issues**, v. 39, n. 1, p. 64-74, 2022.

RIESSMAN, C. K. **Narrative analysis**. London: SAGE, 1993.

RIESSMAN, C. K. **Narrative methods for the human sciences**. Los Angeles: Sage Publications, 2008.

ROBINSON, B. A.; SCHMITZ, R. M. Beyond resilience: Resistance in the lives of LGBTQ youth. **Sociology compass**, v. 15, n. 12, p. e12947, 2021.

ROCON, P. C. *et al.* Difficulties experienced by trans people in accessing the Unified Health System. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 21, p. 2517-2526, 2016.

ROMERO, S. M. T. **Gestão da diversidade de gênero nas organizações: estudo de casos múltiplos sobre homens e mulheres iguais nas desigualdades**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2009.

ROTHBAUM, B.; ETENGOFF, C.; URIBE, E. Transgender community resilience on YouTube: Constructing an informational, emotional, and sociorelational support exchange. **Journal of Community Psychology**, 2021.

ROTHBLUM, E. D. *et al.* Asexual and non-asexual respondents from a US population-based study of sexual minorities. **Archives of Sexual Behavior**, v. 49, n. 2, p. 757-767, 2020.

RUDIN, J. *et al.* Hostile territory: Employers' unwillingness to accommodate transgender employees. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, 2014.

SACCOL, A. Z. Um retorno ao básico: compreendendo os paradigmas de pesquisa e sua aplicação na pesquisa em administração. **Revista de Administração da UFSM**, v. 2, n. 2, p. 250-269, 2009.

SADLER, G. R. *et al.* Recruitment of hard-to-reach population subgroups via adaptations of the snowball sampling strategy. **Nursing & health sciences**, v. 12, n. 3, p. 369-374, 2010.

SANTOS, D. B. C. **Docências trans: entre a decência e a abjeção**. Tese de Doutorado (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Paraná. Curitiba, PR, 2017.

SANTOS, D. B. C. dos. A biopolítica educacional e o governo de corpos transexuais e travestis. **Cadernos de pesquisa**, v. 45, p. 630-651, 2015.

SANTOS, G. G.; PEREZ, O.; SZWAKO, J. "Gêneros da participação": refletindo sobre limites e possibilidades da participação social na promoção da equidade de gênero e da diversidade sexual em âmbito estatal. **Estudos de Sociologia**, v. 2, p. 19-74, 2017.

SANTOS, J. J. ods; KERBER, G. B.; RISSI, V. “Estamos sendo submetidos a uma escravidão disfarçada”: análise de relatos de motoristas de aplicativo à luz da Psicodinâmica do Trabalho. **PSI UNISC**, v. 6, n. 2, p. 111-127, 2022.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. R. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SARAIVA, L. A. S.; SANTOS, L. T.; PEREIRA, J. R. Heteronormativity, masculinity and prejudice in mobile apps: The case of Grindr in a Brazilian city. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 17, p. 114-131, 2020.

SAWYER, K.; THOROUGHGOOD, C.; WEBSTER, J. Queering the gender binary: Understanding transgender workplace experiences. **Sexual orientation and transgender issues in organizations**, p. 21-42, 2016.

SCHMID, S.; ROEDDER, F. Much ado about diversity? The perpetuation of old elites on corporate boards. **Managerial and Decision Economics**, ahead of print, 2022.

SCHWARTZ, H. M.; VAN ESCH, C.; BILIMORIA, D. Bringing transgender issues into management education: A call to action. **Academy of Management Learning & Education**, v. 16, n. 2, p. 300-313, 2017.

SCOTT, J. Gênero: uma Categoria Útil de Análise Histórica. **Educação e Realidade**, v. 20, n. 2, p.71-99, 1995.

SEDGWICK, E. K. A epistemologia do armário. **cadernos pagu**, n. 28, p. 19-54, 2007.

SIGAHI, T. F. A. C. *et al.* A systematic review on the impacts of Covid-19 on work: Contributions and a path forward from the perspectives of ergonomics and psychodynamics of work. **Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries**, v. 31, n. 4, p. 375-388, 2021.

SILVA, A. D. C. A *et al.* Implementação da Política Nacional de Saúde Integral de Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais (PNSI LGBT) no Paraná, Brasil. **Interface-Comunicação, Saúde, Educação**, v. 24, p. e190568, 2020.

SILVA, G. W. dos S. *et al.* Factors associated with suicidal ideation among travestis and transsexuals receiving assistance from transgender organizations. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 4955-4966, 2021.

SILVA, M. A. da; LUPPI, C. G.; VERAS, M. A. S. M. Work and health issues of the transgender population: factors associated with entering the labor market in the state of São Paulo, Brazil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, p. 1723-1734, 2020.

SILVA, R. G. *et al.* A psicodinâmica do trabalho na gestão pública: vivências de servidores em contextos de mudanças em organizações públicas. **Gestão & Planejamento-G&P**, v. 22, n. 1, 2021.

SOARES, A. P.; SANDER, A. A diversidade nas organizações e os obstáculos na ascensão profissional de colaboradores LGBT. **Revista Metodista de Administração do Sul**, v. 3, n. 4, p. 39-77, 2018.

SOICH, M. “Back to Where They Were”: The Socio-Discursive Representation of Transgender Sex Workers and Urban Space in a Television News Report. **Frontiers in Sociology**, v. 6, 2021.

SOUSA, K. J. A. As diversas manifestações homofóbicas e suas consequências no cotidiano das minorias LGBT. **Revista Clóvis Moura de Humanidades**, v. 2, n. 1, p. 27-44, 2016.

SOUZA, C. P. de; ARAÚJO, A. J. da S.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C. " Aqui tem que ter atividade mesmo, nesse trabalho tem que ser ligado": riscos, implicações e estratégias de defesa para a saúde de coletores de lixo domiciliar. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 555-563, 2019.

SOUZA, C. P. de; ARAÚJO, A. J. da S.; ZAMBRONI-DE-SOUZA, P. C. “Aqui tem que ter atividade mesmo, nesse trabalho tem que ser ligado”: riscos, implicações e estratégias de defesa para a saúde de coletores de lixo domiciliar. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 1, p. 555-563, 2019.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. P. A analítica queer e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 46-70, 2010.

SOUZA, E. M.; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, não. 4, pág. 76-105, 2013.

SOUZA, L. K. de. Pesquisa com análise qualitativa de dados: conhecendo a Análise Temática. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 71, n. 2, p. 51-67, 2019.

SOUZA, M. B.; SILVA, M. F. S. Estratégias de enfrentamento de mulheres vítimas de violência doméstica: uma revisão da literatura brasileira. **Pensando famílias**, v. 23, n. 1, p. 153-166, 2019.

THANEM, T.; WALLENBERG, L. Just doing gender? Transvestism and the power of underdoing gender in everyday life and work. **Organization**, v. 23, n. 2, p. 250-271, 2016.

THOMAZ, D. Reduzida por homicídios, a expectativa de vida de um transexual no Brasil é de apenas 35 anos. **Portal Época**, v. 30, 2018.

TONET, R. S. Science, Paradigms and Administration. **Brazilian Journal of Business**, v. 4, n. 3, p. 1414-1430, 2022.

TRANSEMPREGOS. Portal Transempregos: #Relatório anual de dados. 2021. Disponível em: <https://www.transempregos.com.br/dados2020>. Acesso em: 14 fev. 2023.

VAN MAANEM, J. **Tales of the field**. Chicago: The University of Chicago Press, 1988.

VETTORAZZO, L. Congresso terá primeiras deputadas transexuais da história. **VEJA**, São Paulo, out. 2022. Disponível em: <https://veja.abril.com.br/coluna/radar/congresso-tera-primeiras-deputadas-transexuais-da-historia/>. Acesso em: 15 fev. 2023.

VÉZINA, M.; SAINT-ARNAUD, L. La caverne de Platon ou les stratégies défensives des cadres dans le secteur bancaire. **Revue internationale de Psychosociologie**, v. 3, n. 5, p. 25-32, 1996.

VIVIAN, C. *et al.* Estratégias de defesa contra o sofrimento no trabalho de docentes da pós-graduação stricto sensu. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 217-234, 2019.

VRIES, L. de *et al.* LGBTQI* people on the labor market: Highly educated, frequently discriminated against. **DIW Weekly Report**, v. 10, n. 36, p. 375-383, 2020.

WAITE, Sean. Should I stay or should I go? Employment discrimination and workplace harassment against transgender and other minority employees in Canada's federal public service. **Journal of homosexuality**, v. 68, n. 11, p. 1833-1859, 2021.

WANG, Y. C.; CHANG, S. R.; MIAO, N. F. Suicide attempts among Taiwanese lesbian, gay, bisexual, and transgender adults during the 2018 Taiwan referendum on same-sex issues. **Journal of nursing scholarship**, 2021.

WELLS, K. Transgender teachers: The personal, pedagogical, and political. **Journal of homosexuality**, v. 65, n. 12, p. 1543-1581, 2018.

WINTER, L.E.; ALF, A. M. A profissão do policial militar: vivências de prazer e sofrimento no trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 19, n. 3, p. 671-678, 2019.

YASIN, R.; JAUHAR, J. Discrimination with Trans Genders, A pathway for them to Prostitution. **International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences**, v. 8, n. 1, p. 493-499, 2018.

YASIN, R.; NAMOCO, S. I. O. Prostitution: a new dynamic of discrimination. **Gender in Management**, v. 36, n. 4, p. 553-567, 2021.

YIANNIS, G. Stories and Narratives. *In: Handbook of Qualitative Business and Management Research Methods*, v. II. London, UK: SAGE Publications, 2018.

YILMAZ, M. K. *et al.* Corporate board diversity and its impact on the social performance of companies from emerging economies. **Global Business and Organizational Excellence**, v. 41, n. 1, p. 6-20, 2021.

YORK, S. W.; OLIVEIRA, M. R. G.; BENEVIDES, B. "Manifestações textuais (insubmissas) travesti". **Revista Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 28, n. 3, e75614, 2020.

ZILIOTTO, D. M.; DAVIES, S. M.; ITAQUI, C. The difference in other contexts: transsexual professionals with higher education in the world of work. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 24, n. 1, p. 1-15, 2021.

APÊNDICE A – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Título do Projeto: Cenário Cinza no Mundo do Arco-íris: discriminação, resistência e sobrevivência trans no Trabalho

Pesquisador responsável: Prof^ª. Dr^ª. Simone Alves Pacheco de Campos

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Telefone e endereço: (55) 3220-9258. Avenida Roraima, 1000, prédio 74C, sala 4304, CEP 97105-970 - Santa Maria/RS

Prezado (a) Senhor (a)

Você está sendo convidado (a) a participar voluntariamente da pesquisa intitulada **“Cenário Cinza no Mundo do Arco-íris: discriminação, resistência e sobrevivência trans no trabalho”**. O presente trabalho tem como objetivo analisar as estratégias de defesa de pessoas trans no mercado de trabalho formal. Os benefícios decorrentes de sua participação nesta pesquisa são indiretos, alusivos à aspectos sociais, pois o estudo visa contribuir para a sistematização e divulgação do conhecimento científico, o qual será difundido a partir das publicações acadêmicas geradas.

Tal pesquisa tem o intuito de contribuir em avançar nas discussões sobre as trajetórias de pessoas trans e suas estratégias de defesa no mundo do trabalho, ainda incipientes nos Estudos Organizacionais, haja vista que dentro das pesquisas realizadas em Administração sobre trabalho e gênero, pouco se foi investigado sobre pessoas trans, especialmente relacionando-as as estratégias de defesa. Ainda, este estudo avança em pesquisar sujeitos do grupo T isolados do LGB, proporcionando novos conhecimentos e o avanço da literatura em Estudos Organizacionais, Gestão de Pessoas e Comportamento Organizacional, acerca das particularidades e problemáticas específicas enfrentadas por pessoas T no mercado de trabalho formal.

Ao aceitar participar deste estudo, você responderá a uma entrevista, a qual será realizada pelo pesquisador por meio de um roteiro semiestruturado. Ressalta-se que durante a realização da entrevista estarão presentes somente você e o pesquisador, garantindo a sua autonomia, ou seja, você terá o direito de decidir sobre aquilo que diz ou não a respeito de sua própria pessoa. A participação neste projeto pode envolver riscos mínimos, tais como cansaço ou constrangimento no decorrer da entrevista ou conversa. Caso isso se manifeste, o participante poderá desistir de seu envolvimento no projeto. Fica, também, garantido o seu direito de requerer indenização em caso de danos comprovadamente decorrentes da participação na pesquisa.

Durante todo o período da pesquisa, o (a) participante terá a possibilidade de esclarecer qualquer dúvida ou solicitar assistência. Para isso, poderá entrar em contato com a pesquisadora responsável, Prof^ª. Dra. Simone Alves Pacheco de Campos pelo telefone (55) 3220-9258 ou e-mail simone.campos@ufsm.br. Qualquer outra consideração ou dúvida sobre a ética da pesquisa poderá ser direcionada ao Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de Santa Maria – Av. Roraima, nº1000, Prédio da Reitoria, 7º andar, sala 763, Cidade Universitária, Bairro Camobi, CEP 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil. Telefone: (55) 3220-9362. E-mail: cep.ufsm@gmail.com. Website: www.ufsm.br/cep.

Todos os dados coletados nesta pesquisa ficarão sob responsabilidade do grupo de pesquisa e as informações pessoais dos participantes não serão divulgados sob nenhum pretexto. Todas as informações serão mantidas na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM)/Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH), situado na Av. Roraima, 1.000, prédio 74C, sala 4304, Cidade Universitária – Bairro Camobi – Santa Maria/RS, sob a responsabilidade da Prof^a. Dra. Simone Alves Pacheco de Campos por um período de 5 anos. Após este período os dados serão destruídos. Em caso de algum problema relacionado com a pesquisa, você terá direito à assistência gratuita, ocasião em que serão acionados os profissionais competentes para seu atendimento.

Autorização

Eu, _____ após a leitura ou a escuta da leitura deste documento e ter tido a oportunidade de conversar com pesquisador responsável, para esclarecer todas as minhas dúvidas, me declaro suficientemente informado, ficando claro que minha participação é voluntária e que posso retirar este consentimento a qualquer momento sem penalidades ou perda de qualquer benefício. Estou ciente também dos objetivos da pesquisa, dos procedimentos aos quais serei submetido, dos possíveis danos ou riscos deles provenientes e da garantia de confidencialidade. Diante do exposto e de espontânea vontade, fica expressa minha concordância em participar deste estudo e declaro que este termo me foi disponibilizado, por meio físico ou online.

Santa Maria, _____ de _____ de 2022.

Assinatura do Participante



Prof^a. Dra. Simone Alves Pacheco de Campos
Pesquisador responsável

APÊNDICE B – TERMO DE CONFIDENCIALIDADE

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Título do Projeto Cenário Cinza no Mundo do Arco-íris: Discriminação, Resistência e Sobrevivência Trans no Trabalho

Pesquisador responsável: Prof^a. Dr^a. Simone Alves Pacheco de Campos

Instituição/Departamento: Universidade Federal de Santa Maria/Departamento de Ciências Administrativas do Centro de Ciências Sociais e Humanas (CCSH)

Telefone e endereço: (55) 3220-9258. Avenida Roraima, 1000, prédio 74C, sala 4304, CEP 97105-970 - Santa Maria/RS

Local da Coleta: Presencial ou *online* (*Google meet*), conforme disponibilidade do entrevistado.

Os responsáveis pelo presente projeto se comprometem a preservar a confidencialidade dos dados dos participantes envolvidos no trabalho, que serão coletados por meio entrevistas narrativas com o apoio de um roteiro semiestruturado, com pessoas trans, inseridas no mercado de trabalho formal, no período de novembro/2022 à janeiro/2022.

Os pesquisadores comprometem-se, igualmente, a preservar a privacidade dos participantes do estudo, de modo que as informações serão utilizadas, única e exclusivamente, no decorrer da execução do presente projeto, sendo os resultados divulgados de forma a preservar a identidade dos participantes. Os dados obtidos com a pesquisa ficarão sob responsabilidade da Prof^a. Dr^a. Simone Alves Pacheco de Campos, sendo que, as informações pessoais dos participantes não serão divulgadas sob nenhum pretexto. Todas as informações serão mantidas no Programa de Pós-Graduação em Administração do Centro de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Federal de Santa Maria, situado na Av. Roraima, 1000, prédio 74C, sala 4304, Cidade Universitária, Bairro Camobi, CEP: 97105-900, Santa Maria, RS, Brasil por um período de 5 anos. Após este período, os dados serão destruídos. Este projeto de pesquisa foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da UFSM em _____, com o número de registro Caae _____ e do parecer _____.

Santa Maria, 12 de setembro de 2022.



Prof^a. Dra. Simone Alves Pacheco de Campos
Pesquisador responsável

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Título do Projeto Cenário Cinza no Mundo do Arco-íris: Discriminação, Resistência e Sobrevivência Trans no Trabalho

Pesquisador responsável: Prof^a. Dr^a. Simone Alves Pacheco de Campos

Roteiro de Entrevista Narrativa

Primeira Entrevista – Aproximação com o Campo

1. Questão geradora da narrativa

Olá! Estou fazendo um estudo sobre pessoas trans no mercado de trabalho formal, que tem como objetivo compreender estratégias de defesa dessas pessoas no mercado de trabalho. Assim, gostaria de conhecer você melhor, saber algumas coisas sobre a sua vida. Inicialmente, gostaria que você contasse sua história. Poderia iniciar falando sobre você, fazendo um resgate desde sua infância, adolescência e vida adulta? Pode me contar como foi sua vida até aqui, coisas que marcaram sua história, momentos que foram importantes para você? Pode me contar sua história com o trabalho? Sua busca pelo primeiro emprego, como foi sua inserção no mercado de trabalho, a convivência com colegas, gestores, clientes ou público/usuários em geral, se você enfrentou algum tipo de dificuldade na inserção ou na permanência no mercado de trabalho, se já esteve inserido em setores de informalidade. Enfim, quero se sinta livre, seguro e confortável para me contar o que quiser e o que vier a sua cabeça, não importando a ordem cronológica dos fatos, fale conforme as lembranças forem surgindo. Caso se sinta desconfortável e queira fazer uma pausa, fique tranquilo(a), vamos no seu tempo.