

DA MARGINALIDADE À BUSCA PELO SUCESSO: CARREIRAS DE PESSOAS TRANSEXUAIS NA ATUALIDADE

Autoria

Lucas Jorge Pedreira

Administração/Universidade de São Paulo - ESALQ

Professor Orientador

Heliani Berlato dos Santos

Resumo

Este estudo teve por objetivo verificar os impactos que ocorrem na carreira dos transexuais com a transição de gênero, a partir de uma percepção dos próprios indivíduos e da bibliografia de carreira, transgênero e o contexto organizacional. A metodologia utilizada é qualitativa, com um roteiro de pesquisa semiestruturado, realizado com oito transexuais, sendo seis homens trans e duas mulheres trans. A partir da análise dessas entrevistas, constatou que ocorre uma grande discriminação, tanto no ambiente de trabalho como na sociedade em si. Segundo os entrevistados, existe um forte constrangimento em relação ao nome de nascimento, corroborando o preconceito existente no momento da entrevista e dificultando a sua socialização. Além disso, o transexual busca desenvolver sua carreira de forma a quebrar os estereótipos e a discriminação, buscando o reconhecimento profissional e a auto realização através do processo de transição de gênero.

Gestão de Pessoas

**DA MARGINALIDADE À BUSCA PELO SUCESSO: CARREIRAS DE PESSOAS
TRANSEXUAIS NA ATUALIDADE**

Resumo

Este estudo teve por objetivo verificar os impactos que ocorrem na carreira dos transexuais com a transição de gênero, a partir de uma percepção dos próprios indivíduos e da bibliografia de carreira, transgênero e o contexto organizacional. A metodologia utilizada é qualitativa, com um roteiro de pesquisa semiestruturado, realizado com oito transexuais, sendo seis homens trans e duas mulheres trans. A partir da análise dessas entrevistas, constatou que ocorre uma grande discriminação, tanto no ambiente de trabalho como na sociedade em si. Segundo os entrevistados, existe um forte constrangimento em relação ao nome de nascimento, corroborando o preconceito existente no momento da entrevista e dificultando a sua socialização. Além disso, o transexual busca desenvolver sua carreira de forma a quebrar os estereótipos e a discriminação, buscando o reconhecimento profissional e a auto realização através do processo de transição de gênero.

Palavras-chave: carreira, transexual, organização.

1. INTRODUÇÃO

Por ser um tema presente nos estudos organizacionais, se tem diversos autores que tratam o assunto, porém em perspectivas distintas (LONDON; STUMPF, 1982; ARTHUR; HALL; LAWRENCE, 1989; RIBEIRO, 2009). Hughes (1958) apresenta a definição de carreira sob dois aspectos inseparáveis, uma é de forma objetiva e a outra subjetiva ao indivíduo. Se tem na carreira objetiva uma sequência de trabalho, que são as experiências do indivíduo na empresa, o qual assume papéis bem definidos pela mesma. No prisma da carreira subjetiva, são referentes as experiências pessoais no âmbito organizacional, as quais geram significados no indivíduo, acarretando em mudanças particulares e intrínsecas (HUGHES, 1958).

Analisando carreira a partir da visão dos transexuais, Carrieri, Souza e Aguiar (2014) trazem a questão da violência interpessoal na organização e na sociedade, devido a não aceitação do transexual por parte destes. Por causa da transfobia, ocorre que os indivíduos encontram dificuldades em sua carreira (SCOTT; BELKE; BARFIELD, 2011), fazendo com que, em sua grande maioria, fiquem desempregados ou acabam optando por trabalhos marginalizados, como a prostituição (THANEM, 2011).

Se tem uma sociedade que os discrimina de forma informal e formal, além de criar uma estigmatização, levando a disparidade econômica e ao desemprego (COLLINS; MCFADDEN; ROCC; MATHIS, 2015).

Além da violência provinda da sociedade, existe a questão da violência simbólica, que é o primeiro conflito que eles têm, que causa uma disforia com corpo (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014), buscando assim se ajustarem aos padrões estético-políticos (MISKOLCI, 2015).

Entendido que a carreira não é imóvel e sim um processo contínuo, tendo a carreira do transexual a mercê de uma sociedade discriminatória que reflete nas organizações, dado a estigmatização e a marginalização que se tem destes indivíduos, esse estudo tem como principal objetivo verificar os impactos que ocorrem na carreira dos transexuais com a transição de gênero. Visto que a transexualidade é um tema pouco difundido na sociedade, conhecer como se dá a trajetória de carreira dos indivíduos que são excluídos quando se revela a sua condição de transexual (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014), possibilita destacar a percepção dessas pessoas mediante a este cenário.

Ademais, essa pesquisa se argumenta pela deficiência de estudos de carreira do transexual e de desfazer o estigma imposto a esta minoria, ciente que este é um fator preponderante na contratação. Como objetivos específicos, busca-se apurar se os transexuais identificam práticas inclusivas por parte das organizações e entender eles convivem no ambiente de trabalho, apresentando as dificuldades encontradas no desenrolar da sua trajetória organizacional.

2. REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

2.1 A percepção de carreira

London e Stumph (1982) descrevem a carreira como uma série de ocupações e de trabalhos realizados no decorrer da vida profissional do indivíduo, tendo como perspectiva do indivíduo na carreira as experiências profissionais, e como perspectiva organizacional, todo o processo, políticas e medidas relativas à carreira na empresa.

Compreende-se uma linha de mudanças que estão associadas a necessidades individuais e disposições da organização e da sociedade.

Na proposta de Arthur, Hall e Lawrence (1989), carreira engloba uma série de experiências que estão associadas ao trabalho, no decorrer da vida do indivíduo, influenciando na forma de como estes veem e se relacionam com os demais (indivíduos, organizações e sociedade). Desta forma, é possível notar o elo que existe entre carreira, indivíduo e sociedade.

Apesar das diversas definições que surgem a respeito de carreira, Hall (2002) ressalta quatro conceitos distintos, sendo eles: *a) Carreira como avanço*, é o pensamento popular de carreira, o qual vê como uma ascensão organizacional (mobilidade vertical); *b) Carreira como profissão*, também compartilha de um pensamento popular, só que não tão comum, que tem carreira somente quando a ocupação leva a uma progressão de status, quando não se tem essa progressão, não é visto como uma concepção de carreira; *c) Carreira como a sequência de trabalhos durante a vida*, essa concepção tem teor mais científico, relatando que pessoas que possuem trajetórias profissionais tem carreira, independentemente do tipo de ocupação; *d) Carreira como a sequência de experiências relativas a funções ao longo da vida*, também com um teor científico, vai afirmar que a carreira retrata a forma que o indivíduo vivência essa série de atividades profissionais no decorrer de sua história.

Com isso, pode-se associar os dois últimos conceitos à proposta de Hughes (1937) de carreira objetiva (*Carreira como a sequência de trabalhos durante a vida*) e a carreira subjetiva (*Carreira como a sequência de experiências relativas a funções ao longo da vida*). A primeira se traduz na sequência de trabalho, ou seja, a trajetória dos indivíduos nas empresas. Já a segunda remete à experiência pessoal no trabalho, que contemplam as mudanças de interesses, padrões de contentamentos, autoconhecimento e outros comportamentos do indivíduo em relação ao seu trabalho e sua vida.

Em uma sistematização dos estudos de carreira, Ribeiro (2009) apresenta uma topologia (categorias de estudos de carreira), sendo elas: individual, institucional e contextual. A primeira (individual) remete as questões mais pessoais, como valores, carreira interna, gostos e vocação. Já a segunda (institucional), é a carreira projetada pela organização, uma carreira normativa, que cabe ao indivíduo a adequação. Por fim, a terceira (contextual) que é a execução de papéis, alinhados a fatores individuais e sociais, inserindo o conceito de carreira psicossocial.

O autor aponta que o desafio contemporâneo dos estudos de carreira está em compreender tanto o movimento (mudança) como a essência (permanência), fazendo-se necessário que a mudança tenha permanência e que a permanência possua mudança, pois assim não seria possível se ter, respectivamente, carreira e nem desenvolvimento. Com a amplitude e complexidade do mundo do trabalho, cabe ao estudo de carreira dois caminhos, visto que as concepções tradicionais não conseguem esclarecer as novas formas: *a) revisar os estudos tradicionais, propondo novas formas de análise; b) o estudo de carreira como um processo psicossocial, ou seja, aquelas não desenvolvidas no interior da organização (RIBEIRO, 2009).*

Partindo da segunda alternativa, Vondracek (1990) expõe o modelo contextual-desenvolvimental, ou seja, uma carreira de desenvolvimento vocacional, que é baseada no interacionismo do crescimento individual e o contexto (interpessoal, sociocultural e ambiental), gerando um apanhado de adaptações das mudanças individuais e sociais, pois ambos estão em processo contínuo de transformação.

2.2 Transexual, carreira e sociedade

Visto que o sexo (órgão genital, cromossomos e hormônios) é um conceito biológico e o gênero (forma de interagir, se vestir e se expressar) é uma concepção social, temos que quando o assunto é identidade de gênero, o fator preponderante é a auto percepção e a forma em que se expressa e interage com o meio. (JESUS, 2012)

O transgênero apresenta dois aspectos: Identidade (transexuais e travestis) e Funcionalidade (crossdressers, drag queens/kings e transformistas). Com isso, a transexualidade envolve a questão de identidade, possuindo uma vivência de gênero que é dissonante ao sexo, não sendo relacionada a orientação sexual. Atualmente existem procedimentos cirúrgicos para que o transexual possua uma fisiologia idêntica a desejável, no entanto, a condição de ser transexual não é a partir da cirurgia, mas como a pessoa se identifica. Outro fator é que a pessoa transexual pode ser definida como heterossexual, bissexual e homossexual, dependendo gênero adotado e do gênero de atração afetivo-sexual. Em suma, transexual é a pessoa que está insatisfeita com o seu corpo, mediante a forma como se sente e pensa, querendo adequar ele ao seu estado psíquico. Então se torna imprescindível viver de acordo ao seu estado psíquico, seja no aspecto social e profissional, solidificando a sua identidade (JESUS, 2012).

A ONG Transgender Europe (2016) aponta que um dos principais motivos do Brasil liderar o índice de violência a transexual, possuindo uma média de homicídio de 868 travestis e transexuais nos últimos oito anos, é a vulnerabilidade dessas pessoas aderirem a prostituição como carreira, gerando a exclusão deste no mercado de trabalho. Em uma avaliação feita pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), apresenta que 90% da população trans já recorreu a prostituição em algum momento, como forma de sobrevivência (BRASIL, 2013). Segundo o Correio Braziliense (2016), não existe nenhuma companhia nacional entre as 28 que participam do Fórum de Empresas e Direitos LGBT, ressaltando a falta de políticas de inclusão e diversidade organizacional.

De acordo com Carrieri, Souza e Aguiar (2014), a violência simbólica que os transexuais sofrem é instaurado pelo corpo, devido ao modelo binário de gênero, fazendo que eles queiram ajustar seus corpos mediante ao padrão estabelecido. E quando ocorre essa normalização do corpo, acaba reafirmando esse modelo simbólico que os violenta.

Quando se revela a condição de transexual, vários transexuais acabam sofrendo violências interpessoais na organização, seja por meio de piada ou de discriminação. Surge como a principal alternativa para trabalho organizacional o concurso público, visto que no processo de recrutamento e seleção eles são apenas números, entretanto, não os isentam da discriminação, pois não conseguem promoção (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Fenwick (2004) aponta que um dos princípios que permeiam o Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) crítico é a modificação do local de trabalho e práticas do DRH buscando justiça e equidade, sendo importante na carreira profissional de pessoas pertencentes ao grupo LGBT (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais e transgêneros). Entretanto, os transexuais podem ter dificuldades particulares em sua carreira devido a sua transição de gênero (SCOTT; BELKE; BARFIELD, 2011).

Além da discriminação formal, informal e estigmatização, existe a disparidade econômica. Não existe um estudo de grande escala que aponte essa diferença,

contudo, um estudo menor aponta altas taxas de desemprego e renda baixa de pessoas transexuais (COLLINS; MCFADDEN; ROCC; MATHIS, 2015).

Em uma análise do DRH crítico, os autores apontam cinco preposições mediante ao pensamento crítico e as experiências profissionais dos indivíduos transexuais, sendo elas: os estereótipos de gênero que cercam as pessoas, a ética de trabalho e o comprometimento organizacional nem sempre são suficientes; a identidade e socialização de gênero e o estigma excluem os transexuais dos demais funcionários; os papéis de gênero causam conflitos para se referir ao transexual; os modelos de DRH não possuem experiências transexuais (COLLINS; MCFADDEN; ROCC; MATHIS, 2015).

Portanto, as pessoas transexuais passam a ser vítimas de ódio, violência (física e verbal) e de discriminação no âmbito profissional. E devido a transfobia, surgem obstáculos para as pessoas transexuais serem contratadas, promovidas ou até mesmo manter o cargo na organização, que para a sobrevivência acabam optando para a substituições ou outras formas ilegítimas de trabalho (THANEM, 2011).

2.3 Teoria Queer: uma desconstrução da normalidade

Com importantes marcos de mudanças paradigmáticas no século XX, as questões que envolvem identidade de gênero passam a ter lugar na abordagem sociológica, sendo que no mesmo período, o casal heteronormativo se afirmou como norma de conduta sexual (Policarpo, 2016).

Miskolci (2015) expõe que, segundo a teoria queer, passamos de uma sociedade heterossexista para uma heteronormativa, em que os sujeitos não heterossexuais ou que estão “fora do padrão” se ajustem aos padrões estético-políticos.

Em uma revisão literária, Souza (2017) revela que os estudos organizacionais que começaram a utilizar o conceito da teoria queer foi desenvolvido por Brewis, Hampton e Linstead, futuramente sendo desenvolvido no âmbito de trabalho, liderança, subjetividade e identidade, políticas de orientação sexual, gênero e performatividade, humor, temporalidade e espaço. Na academia brasileira, o conceito é estudado pela psicologia, literatura e filosofia, mas foi na educação e na sociologia que teve grande destaque (SOUZA, 2017).

Numa análise epistemológica, no pós-estruturalismo se teve a concepção que o sujeito é criado pelo meio, sendo aquele moldável, um ser não pré-existente (MISKOLCI, 2007). Muito da literatura queer problematiza a questão identitária relacionada ao gênero e sexualidade. Em relação a este último, a teoria queer vai propor que culturalmente e socialmente criada, sendo mais um quesito político do que uma determinação biológica. (BUTLER, 1990; EDWARDS, 2005; JAGOSE, 1996; SEDGWICK, 2008; SEIDMAN, 1996; SULLIVAN, 2003). Por isso a teoria queer tem a concepção que o sujeito é criado pelo meio, pois é uma abordagem construcionista social, apontando qualquer forma de identidade como um elemento organizador, social e político (SEIDMAN, 1996).

No entanto, a teoria queer não pode ser vista apenas como um estudo de sexualidades (QUINN & SINFIELD, 2006). Ela questiona a relação existente entre desejo e identidade, problematizando os processos de agrupamento sexuais, dando ênfase a suas desconstruções (WATSON, 2005). Por fim, ela ressalta os diversos sistemas de opressão que estão em funcionamento e indagam a forma que esses sistemas empregam categorias e identidades institucionalizadas para restringir e civilizar os sujeitos (COHEN, 1997).

3. METODOLOGIA

A pesquisa é do tipo descritiva, visto que tem como foco a carreira a partir do ponto de vista dos transexuais, dado que se torna importante o processo da transição, as dificuldades e discriminação encontrada no trabalho, bem como a perspectiva de carreira e seu desenvolvimento. Adotou-se a abordagem qualitativa justamente por essa compreensão dos transexuais mediante a sua trajetória profissional e os pontos implícitos às carreiras. Se utiliza a pesquisa descritiva e qualitativa por ser um estudo de grupos minoritários, com o intuito de propiciar um convite à mudança e ação (CRESWELL 2010).

A coleta dos dados foi feita por meio da aplicação de uma entrevista semiestruturada. Esse modelo de entrevista possibilita um roteiro no qual se tem uma liberdade, por parte do entrevistador, de inserir questões à medida que elas irão contribuir para a certeza e maior informação do discurso. A entrevista foi feita por telefone e presencial.

Para o desenvolvimento do estudo, os sujeitos de pesquisa foram oito transexuais que tenham trabalhado durante o processo de transição. Os sujeitos de pesquisa são por conveniência, ou seja, são elementos semelhantes e que estavam dispostos a participarem de maneira mais acessível.

O grupo estudado é composto por seis homens trans e duas mulheres trans, em média 25 anos, num intervalo de 18 a 31 anos. Sendo que metade estão desempregados e a outra metade empregada como barbeiro, auxiliar de cozinha, trabalho informal e empresário. A maioria são héteros, exceto um que se identifica como pansexual.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Para a análise do resultado foi feita uma categorização de maneira a evidenciar os assuntos emergentes a respeito da carreira do transexual. As categorias encontradas foram: O processo de transição, a aparência e o pronome, da marginalidade à busca pelo sucesso e a falta de conhecimento gera preconceito.

Categoria 1: O processo de transição de gênero

Essa primeira categoria buscou identificar como foi o processo de transição de gênero. Como Jesus (2012) afirma, o transexual envolve a questão de identidade, em que o gênero do indivíduo não se identifica com o corpo, levando a pessoa a buscar uma fisiologia que se identifique com o seu estado psíquico. O E4, como o E5, teve dificuldades no início devido a aceitação pessoal e o reconhecimento, que por sua vez possui influencia familiar, tornando o processo mais complicado. Ou seja, a família é fator preponderante no quesito de aceitação e se identificar como transgênero. Portanto, o processo só tem início a partir desse reconhecimento.

Como apontado pelo E7, não se aceita logo de início a sua condição. Por vir de uma sociedade preconceituosa, o processo de aceitação vem se consolidando por etapas, de forma que não cause grande impacto.

No início, eu tentei colocar pra mim que eu era bi pra não ser logo de cara gay. (E7)

Durante esse processo de transição, que muitas acompanham a cirurgia (JESUS, 212), tem todo um acompanhamento pelo psicólogo, psiquiatra e o endocrinologista. O E2 cita que se faz necessário o acompanhamento do psicólogo e psiquiatra, não para averiguar se o indivíduo possui certeza no que é, mas orientar mediante a um arrependimento. O endocrinologista vai fazer o acompanhamento hormonal do paciente, receitando doses hormonais de acordo com a necessidade de cada corpo.

Para alguns existe uma certa dificuldade para conseguir o acompanhamento, seja por falta de condições financeiras ou por falta de vaga no atendimento. Por causa da disforia do corpo, o indivíduo acaba se automedicando, correndo o risco de desenvolver um câncer ou até mesmo morrer, por se tratar de algo perigoso e que reflete no organismo. Contudo, mesmo ciente das consequências, o indivíduo persiste justamente porque se torna algo compensatório e significativo no processo de transição.

Em contrapartida, existe o caso do E2 e o E8, que não encontrou nenhuma dificuldade no seu processo de transição, pois teve o apoio da família. Não que, necessariamente, a família aceite a condição, mas respeita e dá o suporte necessário.

Entre esses dois extremos do processo, em ser ou não complicado, temos o caso do E1 em que, novamente, a participação familiar minimiza a tensão criada durante o processo de transição. Portanto, existe uma correlação do grau de enfretamento do processo e o apoio da família.

Eu ainda tenho um pouco de aceitação dentro de casa, então é mais fácil pra mim. (E1)

As demais dificuldades se tornam generalizadas, pois giram em torno da conquista do nome social e a oportunidade de emprego. Segundo o decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016, assinado pela ex-presidenta da República Dilma Rousseff, se dispõe do uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero dos transexuais. No entanto, como aponta o E2, se trata de um processo muito burocrático, que necessita de carta de pessoas próximas, laudo médico, além dos documentos básicos.

Porque você é tratado como doente, vamos falar bem a verdade. Pra poder provar pro juiz que não é aquilo que ele tá vendo. (E2)

Acredita-se que a aquisição do nome social minimizaria a transfobia e ampliaria as oportunidades dos transexuais.

Categoria 2: A aparecia e o pronome

As pessoas sentem no direito de falar “não, você não é um homem, você é uma mulher!”. (E7)

Remetendo a categoria anterior, o uso do nome social diminuiria a troca do pronome, que muitas vezes é seguido de um preconceito ou a não aceitação, em que se tem um grupo que se recusa a chamar pelo pronome de identidade, pois não enxerga o indivíduo dessa maneira. Existem casos em que a troca não seja proposital, sendo apenas uma confusão.

Além desse fator, vale resgatar a teoria queer na questão da normalização, em que o sistema caracteriza as identidades, com o intuito de regular essa socialização dos sujeitos (COHEN, 1997). Então, devido essa busca incansável de se encaixar nos modelos “padrões éticos” (MISKOLCI, 2007), de mulher e homem cis hetero, acaba que os indivíduos trans não se sentem totalmente realizados, simplesmente por não atingirem o auge da transição.

Meu físico ainda não tá totalmente, cem por cento, do jeito que eu quero. Ainda passo algumas vergonhas na rua. (E3)

Um dos pontos críticos que é levantado pelo Desenvolvimento de Recursos Humanos (DRH) em suas experiências com pessoas transexuais é o conflito do pronome que se tem na hora de se referir ao transexual. Além do estereótipo de gênero que acompanham as pessoas (COLLINS; MCFADDEN; ROCC; MATHIS, 2015).

No entanto, existem casos em o indivíduo não almeja essa normalização do estado psíquico com o corpo, apenas deseja o reconhecimento como indivíduo trans e possuir algumas características que predominam aquele gênero.

A genitália não define quem você é. Você define você por si. (E2)

Por fim, o ponto crucial dessa categoria é o momento da entrevista e contratação. Nenhum dos entrevistados possui nome social, portanto, quando vai formular o currículo, coloca-se o nome de nascimento, o qual consta nos documentos de identificação. Porém, nesse processo do RH de recrutamento e seleção, acaba que o indivíduo atende as necessidades da organização, no entanto, no momento em que é chamado para a entrevista ou, até mesmo, a contratação, acaba que gerando um conflito, pois no currículo é um indivíduo cis hétero, enquanto no presencial é um indivíduo trans. Devido à falta de ética de trabalho e o comprometimento organizacional (COLLINS; MCFADDEN; ROCC; MATHIS, 2015), se tem uma discriminação “mascarada” (SCOTT; BELKE; BARFIELD, 2011), que mesmo atendendo todos os requisitos, se cria a justificativa que a vaga já foi preenchida.

As pessoas não vão falar na sua cara que não vão te contratar porque você é trans, mas assim, você percebe pelo jeito de olhar, as coisas que são ditas indiretamente. (E5)

Categoria 3: Da marginalidade à busca pelo sucesso

Essa categoria vai tratar do estigma que se tem dos transexuais e qual é a perspectiva de carreira destes. Como visto anteriormente, o mercado já é excludente na entrevista, a partir do momento em que se apresenta como transexual (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014), fazendo com que o indivíduo encontre dificuldade na carreira devido a transição (SCOTT; BELKE; BARFIELD, 2011).

Por causa das barreiras criadas pelo próprio mercado, acaba que o transexual, este sem apoio da família e estabilidade financeira, opta pela prostituição ou outra forma ilegítima de trabalho (THANEM, 2011).

Eu acho que o lado mais fácil, que as trans encontram [...], porque tem muitas pessoas que não tem o apoio da família. (E8)

O E7 acredita que essa solução está um tanto equivocada, pois atualmente se expandiu o mercado informal, abrindo novas formas de investir no mercado. Para ele o mercado é excludente, porém o que mais representa essa alta taxa de desemprego, é a falta de vontade do transexual, pois se espelha no modelo de carreira como avanço (HALL, 2002).

Apesar da discriminação e o estigma (COLLINS; MCFADDEN; ROCC; MATHIS, 2015), todos os entrevistados anseiam pelo sucesso, por conquistar uma carreira e ter a sua ascensão. Buscam das mais diversas formas se profissionalizar e ser reconhecido no mercado.

Não podendo generalizar, existem casos de transexuais estarem contratados, porém se encontram em cargos baixos, sem expectativa de crescimento e um salário base (COLLINS; MCFADDEN; ROCC; MATHIS, 2015; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Ocorre em casos que a organização tenta impor condutas de comportamento e vestimenta, como forma de inibir a transexualidade do indivíduo.

São umas coisas sutis que as pessoas fazem no dia a dia e não tem noção o que tá acarretando na vida do outro. (E7)

Na perspectiva de carreira se tem uma variedade de concepção, pois alguns veem a carreira como sequência de ascensões (HALL, 2002), outros veem mais como uma carreira objetiva (HUGHES, 1958) e uma minoria dos entrevistados viam como uma individual (RIBEIRO, 2009).

Contudo, ainda se torna predominante o fato do mercado organizacional não acolher bem o transexual. Se este estava empregado durante a transição, acaba sendo desligado da empresa com a justificativa que estão fazendo corte de funcionário. No entanto, por trás dessa argumentação, existe todo um receio de ter um transexual na organização e este denegrir a imagem da empresa, visto que ele traz consigo um estigma. Portanto, acaba tendo uma discriminação de forma indireta e “mascarada”, pois a empresa ainda precisa manter a sua imagem de diversidade e inclusão.

Eu entrei numa empresa antes da transição e eu comecei a transicionar estando trabalhando. Então, eu comecei a receber olhares diferentes, comecei a regredir [...] tinha expectativa de crescimento, mas de repente tudo isso mudou devido a transição. E, de repente, eu recebi um aviso [...] a qual eu estava sendo demitido. (E5)

Categoria 4: Falta de conhecimento gera preconceito

Minha opinião é que falta muito conhecimento. Acho que o assunto quando ele é pouco conhecido, ele é visto como algo ruim. (E5)

Todos os entrevistados alegam um problema maior em relação a transfobia e todo tipo de discriminação que o transexual vem sofrendo, a falta de conhecimento. As organizações, a sociedade e a própria comunidade LGBT marginaliza essa minoria pelo simples motivo de não saberem o que é ser transexual.

Por ser algo mais recente, as pessoas ainda desconhecem. Aceitam qualquer definição pronta do assunto, porém a maioria das pessoas, inclusive os transexuais, não participam de discussões que levam essa temática de gênero e transexualidade.

Ficam à mercê do que a mídia dita como regra, como padrão. Aceitando aquela condição que lhe é imposta. No entanto, a mídia não só exerce um papel negativo, como contribuiu para o aumento da visibilidade do transexual. Ensinando as pessoas algo que muitos não sabiam que existia.

Cabe a organização, segundo Fenwick (2004), dissipar essa política de diversidade e inclusão, buscando um ambiente de justiça e equidade, o qual tem uma mudança de trabalho e políticas organizacionais.

Essa categoria é um apanhado de todas as anteriores. Pois com o conhecimento, as pessoas vão começar a enxergar além das aparências e os pronomes, desmitificar esse estigma que acompanha o transexual, e por fim, criar uma empatia, e entender que o processo de transição se torna menos complicado quando tem um apoio mútuo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, os entrevistados relataram que o processo de transição é algo gradual e contínuo, de forma que não se revela na sua plenitude. Apesar de existirem padrões normativos, cada indivíduo almeja um processo de transição diferente, alguns querem o auge da masculinidade ou da feminilidade, outros apenas se realizam com o reconhecimento e respeito da sociedade.

Observa-se que existe uma defasagem nos estudos que englobam esse tema, principalmente no aspecto organizacional, em que o mercado não está preparado suficientemente para essa demanda, o que resulta nos problemas relatados pelos entrevistados como preconceito, discriminação e transfobia. Isso demonstra uma grande intolerância do mercado, pois tentam passar a imagem que se sensibilizam com temas de diversidade e inclusão, mas falham na hora de por em prática. Portanto, se necessita de mais estudos na área, que possa suprir essa deficiência, gerando conhecimento para todos os níveis organizacionais e dar suporte para os transexuais, para que possam ter seu direito de exercer, de forma digna, sua atividade remunerada. Não só tem essa falta de conhecimento no mercado, como também da própria sociedade. Tal fato pode ser exemplificado pelo motivo do Brasil liderar o índice de violência do transexual, marginalizando este, de forma que é acolhido pelo mercado ilegítimo e de prostituição. Por isso a grande ênfase na necessidade de estudo do tema, pois pesquisa acadêmica gera resultado, que, conseqüentemente, gera conhecimento em diversos âmbitos.

As empresas se preocupam mais com a formação da identidade organizacional, apresentando discursos de equidade, diversidade e inclusão. Contudo, como já fora apresentado pelos entrevistados, esses discursos são apenas discursos. Falta a organização por em prática essas políticas inclusivas e trabalhar em cima delas, utilizando a seu favor e como um diferencial.

Ainda no âmbito organizacional, pode-se pontuar que a maioria dos entrevistados tiveram uma convivência conturbada, tendo diversas dificuldades durante a transição, tanto que existe os relatos de demissão. Fica evidente que se tem a formação de um conflito interno e externo, interno devido a aceitação e reconhecimento do indivíduo e externo por conta da aceitação e reconhecimento da sociedade e da organização. Apesar de existirem casos em que o transexual se encontra empregado, são casos específicos. A grande parte desta população ainda

almeja serem conhecidos pelo mercado e serem avaliados mediante a sua competência e não devido a sua condição. Dado a estatística, gera-se a hipótese que se o mercado acolhesse esses indivíduos, será que ainda existiria essa marginalização. Apesar da grande dificuldade de aceitação, da discriminação informal e formal, os transexuais ainda lutam pelo seu reposicionamento no mercado. Escolhendo suas carreiras a partir dos gostos pessoais, competência e vocação.

Partindo para o aspecto sociológico e psicológico da questão, espera-se que esse estigma que foi imposto seja desconstruindo, contribuindo para que dilemas enfrentados sejam menores e que os indivíduos possam alcançar o sucesso almejado. Se a sociedade compreender a teoria queer em seu todo, saberá como desfazer essa normalização existente. Novamente se volta a questão do conhecimento, sendo primordial para que o transexual possa sair da marginalização e obter sucesso.

Por fim, vê que a pesquisa se torna restrita, pois somente analisou oito entrevistados, sendo que em sua maioria eram homens trans. Propõe-se aprofundar mais no tema, visto que é atual e de grande significância para o crescimento pessoal, organizacional e político.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ARTHUR, M.B.; HALL, D.T.; LAWRENCE, B.S. **Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach**. In: Arthur, M.B.; Hall, D.T. e Lawrence, B.S. (Orgs.) *Handbook of career theory*. Cambridge University Press, 1989.

BUTLER, Judith. **Gender trouble: feminism and the subversion of identity**. New York: Routledge Classics. 1990.

CARRIERI, A.P.; SOUZA, E.M. de, AGUIAR, A.R.C. **Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais**. Revista de Administração Contemporânea, Rio de Janeiro, v. 18, n. 1, pp. 78-95, 2014

COLLINS, Joshua C.; MCFADDEN, Ciarán; ROCCO, Tonette S.; MATHIS, Mary Katherine. **The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion Critical Actions for Human Resource Development**. Human Resource Development Review 2015, Vol. 14.

COHEN, C. J. **Punks, bulldaggers, and welfare queens: the radical potential of queer politics?** GLQ: A Journal of Lesbian and Gay Studies. 1997

CRESWELL, J.W. **Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto**. 3.ed. Porto Alegre: Artmed, 2010.

CUNHA, Thaís. **Transexuais são excluídos do mercado de trabalho**. Correio Braziliense, 2016. Disponível em: <<http://especiais.correiobraziliense.com.br/transexuais-sao-excluidos-do-mercado-de-trabalho>>. Acessado em: 03 out. 2017

EDWARDS, T. **Queering the pitch? Gay masculinities**. In M. S. Kimmel, J. Hearn, & R. W. Connell (Eds.), *Handbook of studies on men and masculinities* (pp. 51-68). Thousand Oaks, London, Panchshell Enclave: Sage Publications. 2005.

FENWICK, T. J. (2004). **Toward a critical HRD in theory and practice**. *Adult Education Quarterly*, 2004.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage Publications. 2002.

HUGHES, E. C. **Institutional office and the person**. *American Journal of Sociology*, 43, 404-413. 1937.

JAGOSE, A. R. *Queer theory: an introduction*. New York: New York University Press, 1996.

JESUS, J. G. de. **Orientações sobre a população transgênero: conceitos e termos**. Brasília, 2012.

LONDON, M., & STUMPH, S. **Managing careers**. Boston, MA: Addison-Wesley, 1982.

MAIA, Flávia. **Empresas brasileiras ainda têm resistência para empregar transexuais**. Correio Braziliense, 2016. Disponível em: <www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/cidades/2016/05/17/interna_cidadesdf,532183/empreendedores-do-df-ainda-tem-resistencia-para-empregar-transexuais.shtml>. Acessado em: 03 out. 2017

MISKOLCI, Richard. **A teoria queer e a questão das diferenças: por uma analítica da normalização (queer theory and sociology: the challenging analysis of normalization)**. Anais do Congresso de Leitura do Brasil, Campinas, SP, Brasil, 16. 2007.

MISKOLCI, Richard. **“Discreto e fora do meio” – Notas sobre a visibilidade sexual contemporânea**. Dossiê: percursos digitais: corpos, desejos, visibilidades, 2015.

POLICARPO, Verónica Mafalda Nunes de Melo. **Para lá da heteronorma: subjetivação e construção da identidade sexual**. Estudos Feministas, Florianópolis, 24(2): 292, maio-agosto/2016.

QUINN, V., & SINFIELD, A. **Queer theory. Year's Work in Critical and Cultural Theory**, 14. 2006.

RIBEIRO, M.A. **A trajetória da carreira como construção teórico-prática e a proposta dialética da carreira psicossocial**. Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, 2009, vol. 12, n. 2, pp. 203-216.

SCOTT, D. A., BELKE, S. L., & BARFIELD, H. G. **Career development with transgender college students: Implications for career and employment counselors**. Journal of Employment Counseling, 2011.

SEDGWICK, E. K. **Epistemology of the closet**. Berkeley, Los Angeles, London: University of California Press. 2008.

SEIDMAN, S. **Queer theory/sociology**. Cambridge/Oxford: Blackwell Publishers. 1996.

SOUZA, Eloisio Moulin de. **A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade**. RAC, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, art. 2, pp. 308-326, Maio/Jun. 2017.

SULLIVAN, N. **A critical introduction to queer theory**. New York: New York University Press. 2003.

THANEM, T. **Embodying transgender in studies of gender, work, and organization**. In E. Jeanes, D. Knights, & P. Y. Martin (Eds.), *Gender, work and organization handbook* (pp. 191-204). Oxford, UK: Wiley, 2011.

VONDRACEK, F. W. **A developmental-contextual approach to career development research**. In R. A. Young & W. A. Borgen (Eds.), *Methodological approaches to the study of career*. New York: Praeger Publishers, 1990.

WATSON, K. **Queer theory. Group Analysis**, 38(1), 67-81. 2005. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1177/0533316405049369>>. Acessado em 03 out. 2017.