



UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA
MESTRADO EM GESTÃO PÚBLICA

ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO

OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PESSOAS TRANS* EM ORGANIZAÇÕES
PÚBLICAS NO BRASIL

Teresina

2024

ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PESSOAS TRANS* EM ORGANIZAÇÕES
PÚBLICAS NO BRASIL**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública - PPGP da Universidade Federal do Piauí - UFPI, na área de concentração Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional e linha de pesquisa Organizações e Desenvolvimento Regional, como requisito para obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. Rafael Fernandes de Mesquita

Teresina

2024

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Setorial do Centro de Ciências Humanas e Letras
Serviço de Processamento Técnico

M772s Monteiro, Adriana Kirley Santiago.
Os sentidos do trabalho para pessoas trans* em organizações
públicas no Brasil / Adriana Kirley Santiago Monteiro. -- 2024.
181 f.

Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Piauí,
Centro de Ciências Humanas e Letras, Programa de Pós-
Graduação em Gestão Pública, Teresina, 2024.

“Orientador: Prof. Dr. Rafael Fernandes de Mesquita”.

1. Sentidos do trabalho. 2. Análise cartográfica do discurso.
3. Estudos organizacionais. 4. Transgênero. 5. Cartografia. I.
Monteiro, Adriana Kirley Santiago. II. Título.

CDD 331.5

Bibliotecária: Amanda Maria Coelho Vieira Albuquerque – CRB3/1353

ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO

**OS SENTIDOS DO TRABALHO PARA PESSOAS TRANS* EM ORGANIZAÇÕES
PÚBLICAS NO BRASIL.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em
Gestão Pública, da Universidade Federal do Piauí, como
requisito à obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.

Área de Concentração: Gestão Pública para o
Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Organizações e Desenvolvimento
Regional.

Orientador(a): Prof. Dr. Rafael Fernandes de Mesquita.

Aprovada em 12 de setembro de 2024.

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **RAFAEL FERNANDES DE MESQUITA**
Data: 16/09/2024 09:05:51-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Rafael Fernandes de Mesquita (UFPI)
Orientador

Documento assinado digitalmente
 **ANA KEULY LUZ BEZERRA**
Data: 18/09/2024 19:25:55-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Ana Keuly Luz Bezerra (UFPI)
Examinadora Interna

Documento assinado digitalmente
 **GUSTAVO PICANÇO DIAS**
Data: 17/09/2024 09:55:46-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. Gustavo Picanço Dias (UFPI)
Examinador Interno

Documento assinado digitalmente
 **ADRIANA DA SILVA VINHOLI RAMPAZO**
Data: 16/09/2024 15:28:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof^a. Dr^a. Adriana da Silva Vinholi Rampazo (UEL)
Examinadora Externa à Instituição

Dedico àquele a quem fiz nascer e que, em mim, fez
nascerem todos os sentidos

AGRADECIMENTO

Eu era criança quando vi minha mãe receber, em nossa casa, uma jovem que lhe pediu um prato de comida, oferecendo-lhe, além do alimento, a escuta acolhedora e a oferta de um serviço remunerado. Havia respeito em minha mãe ao nos apresentar aquela jovem, solicitando a todos o cuidado em tratá-la usando pronomes femininos. Tempos depois, quando meus pais a convidaram para nos acompanhar em viagem ao interior, percebi o mesmo respeito ao vê-los orientarem filhos e primos para que garantissem a segurança da jovem na festa do Sábado de Aleluia e, principalmente, para que não esquecessem de convidá-la para dançar. Essa jovem foi a primeira travesti que conheci e a ela agradeço. Também agradeço aos meus pais, Josino e Mila, e aos meus irmãos Ana Kátia, Andréa e Álvaro, por terem me mostrado, na prática, como se constroem os sentidos de humanização no trabalho para pessoas trans*.

Quando meu filho se reconheceu como uma pessoa trans*, passamos a estudar mais sobre o tema e formar uma aliança por ele e por outras pessoas em identidades não-conformes. Mudam-se pronomes, nomes, roupas e corpos, mas o que nos identifica e nos une permanece o mesmo. Assim, agradeço ao Gibran por me ensinar tanto sobre o sentir. Também agradeço ao Adelquis, pai incansável do Gibran e maior incentivador para que eu me inscrevesse em um programa de mestrado, quase 20 anos depois de ter saído do ambiente acadêmico.

Nesses quase 20 anos, fracassei diversas vezes em inúmeros programas de mestrado na UFPI. Hoje, entendo que tudo aconteceu para que eu pudesse encontrar o Rafael. Mais que a sorte de ter um grande professor e orientador, eu encontrei nele uma família. Eu, que tenho em mim todas as palavras do mundo, não conseguiria construir uma definição para o nosso encontro de almas. Por isso, me conformo em agradecer-lo por tamanho afeto e confiança.

Outros encontros ajudaram a pavimentar esse texto. Sendo impossível mencionar todos, mencionarei alguns que representam grupos maiores. Em nome de Rafael Martins e Laelson, agradeço ao NEON; em nome dos amigos da USOST, agradeço ao Hospital Universitário em que atuo; em nome das amigas Marta, Fabiana, Virgínia e Letícia, agradeço aos discentes do PPGP; em nome dos professores Gustavo Picanço e Ana Keuly, agradeço aos docentes do PPGP; em nome dos professores Fátima Ney, Adriana Rampazo, José Moita, Maraísa Lopes e Maurício Paniza, agradeço a todos os pesquisadores que me inspiraram. Por fim, meus agradecimentos a todos os respondentes que tornaram esse estudo possível.

RESUMO

Os estudos que envolvem trabalho e diversidade nem sempre incluem pessoas trans*, grupo frequentemente conduzido à invisibilidade no contexto organizacional e social. Relacionada à construção de um trabalho dotado de sentidos, a permanência de pessoas trans* no trabalho é fundamental à redução das desigualdades, compromisso mundial pactuado na Agenda 2030. Reconhecendo-se que as experiências vivenciadas pelas pessoas trans* no trabalho costumam ser obstaculizadas pela discriminação e pela redução de aspirações profissionais, perduram indagações a respeito dos sentidos do trabalho para este grupo, ainda não contempladas nas pesquisas sobre o tema. Em atendimento ao chamado de pesquisadores por uma agenda de pesquisa mais crítica, capaz de reconhecer a influência de gênero e outros marcadores na construção de sentidos do trabalho, este estudo teve por objetivo compreender o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*. Para isto, considerou-se que os sentidos do trabalho não são uma prática concreta, delimitada ou estável. São o resultado de um processo, efetuado em territorialização e desterritorialização, que se constrói a partir de três dimensões centrais e, por vezes, contraditórias: humanização, exploração e alienação dos trabalhadores. Este estudo utilizou uma abordagem qualitativa, tendo a cartografia como inspiração e alinhamento metodológicos para a produção de dados, que foram analisados sob as diretrizes da análise cartográfica do discurso. Uma vez que o objeto cartográfico desta pesquisa não foi a representação formal dos sentidos do trabalho, mas o seu processo de produção, o percurso foi inspirado em rizomas e multiplicidades, em um movimento de devir. Para composição do *corpus*, foram entrevistados trabalhadores de serviços públicos no Brasil, de quaisquer cargos, vínculos e/ou funções, que se auto identificaram como pessoas trans*. O recrutamento se fez por meio de contato com secretarias estaduais e de capitais do Brasil, além da técnica *Snowball Sampling*. Através da linha analítica da cartografia, buscou-se perceber as formas, os agenciamentos, as relações e os movimentos que territorializam e desterritorializam os sentidos do trabalho para pessoas trans*. Os resultados incluíram a identificação do contexto que envolve o trabalho das pessoas trans* em organizações públicas; a compreensão do processo de produção de sentidos do trabalho para este grupo, considerando as dimensões de humanização, alienação e exploração do trabalho; e a apreensão dos movimentos que efetivam a territorialização e desterritorialização de sentidos do trabalho para pessoas trans*. A análise cartográfica do discurso permitiu, ainda, desvelar outros movimentos que territorializam sentidos do trabalho para pessoas trans*, além de revelar mais uma dimensão de sentidos do trabalho, o que se constitui em contribuição teórica capaz de apoiar a reorientação das teorias e práticas em Administração, fortalecendo o conhecimento científico acerca dos sentidos do trabalho e as pesquisas em Administração voltadas para pessoas trans*. Ainda mais, este estudo discutiu aspectos que poderão pavimentar a formulação de políticas públicas e a elaboração de estratégias gerenciais em prol de um trabalho mais significativo para este grupo, facilitando sua permanência no trabalho e contribuindo para a justiça e igualdade social por meio do reconhecimento das diferenças nas organizações e na sociedade.

Palavras-chave: Sentidos do Trabalho. Análise Cartográfica do Discurso. Estudos Organizacionais. Transgênero. Cartografia.

ABSTRACT

Studies involving work and diversity don't always include trans* people, a group often made invisible in the organizational and social context. Related to the construction of meaningful work, the permanence of trans* people at work is fundamental to reducing inequalities, a global commitment agreed in the 2030 Agenda. Recognizing that trans* people's experiences at work are often hindered by discrimination and the reduction of professional aspirations, questions remain about the meaning of work for this group, which have not yet been addressed in research on the subject. In response to the call from researchers for a more critical research agenda, capable of recognizing the influence of gender and other markers on the construction of meaning at work, this study aimed to understand the process of producing meaning at work for trans* people. To this end, it was considered that the meaning of work is not a concrete, delimited or stable practice. It is the result of a process, carried out in territorialization and deterritorialization, which is built on three central and sometimes contradictory dimensions: humanization, exploitation and alienation of workers. This study used a qualitative approach, with cartography as the inspiration and methodological alignment for the production of data, which was analyzed under the guidelines of cartographic discourse analysis. Since the cartographic object of this research was not the formal representation of the meaning of work, but its production process, the path was inspired by rhizomes and multiplicities, in a movement of becoming. In order to compose the corpus, public service workers in Brazil were interviewed, from any position, job title and/or function, who self-identified as trans* people. They were recruited by contacting state and capital secretariats in Brazil, as well as using the Snowball Sampling technique. Through the analytical line of cartography, we sought to understand the forms, agencies, relationships and movements that territorialize and deterritorialize the meanings of work for trans* people. The results included identifying the context surrounding the work of trans* people in public organizations; understanding the process of producing the meaning of work for this group, considering the dimensions of humanization, alienation and exploitation of work; and understanding the movements that effect the territorialization and deterritorialization of the meaning of work for trans* people. The cartographic analysis of the discourse also made it possible to uncover other movements that territorialize the meanings of work for trans* people, as well as revealing another dimension of the meanings of work, which constitutes a theoretical contribution capable of supporting the reorientation of theories and practices in Administration, strengthening scientific knowledge about the meanings of work and research in Administration aimed at trans* people. What's more, this study has discussed aspects that could pave the way for the formulation of public policies and the development of management strategies in favour of more meaningful work for this group, making it easier for them to remain at work and contributing to social justice and equality through the recognition of differences in organizations and society.

Keywords: Meaning of Work. Cartographic Discourse Analysis. Organizational Studies. Transgender. Cartography.

LISTA DE FIGURAS E GRÁFICOS

SEÇÃO 5

Figura 1 – Bases teórico-epistemológicas dos sentidos do trabalho na Administração e na Psicologia	22
Figura 2 – Homem pescando os pedaços de si espalhados na memória.....	31
Figura 3 – Dimensões da linguagem e suas relações com a produção de sentidos	32
Figura 4 – Rhizome 19	35
Figura 5 – Relação entre o significado generalizado e a construção pessoal dos sentidos do trabalho	40
Figura 6 – Linha temporal de estudos sobre sentidos do trabalho	42
Figura 7 – Homem observando afetos em queda livre	47
Figura 8 – Homem sentindo rigorosamente o contrário daquilo que pensa	48
Figura 9 – Dimensões centrais na produção de sentidos do trabalho	49
Figura 10 – Homem que sabe que sabe, que não é pássaro	51
Figura 11 – Movimentos que territorializam a dimensão de humanização do trabalho.....	52
Figura 12 – Homem feito moinho de sua própria fonte	60
Figura 13 – Movimentos que territorializam a dimensão de exploração do trabalho	62
Figura 14 - Homem numa brincadeira de sentir, sem sentidos	73
Figura 15 - Movimentos que territorializam a dimensão de alienação do trabalho	74

SEÇÃO 6

Figura 16 – Pistas do método de pesquisa cartográfica.....	82
Figura 17 – Mapa de respondentes	85
Figura 18 – Matriz de elaboração do roteiro de entrevista	87
Figura 19 – Processo de produção e análise	89

SEÇÃO 7

Figura 20 – Dimensões de sentidos do trabalho para pessoas trans* em organizações públicas no Brasil.....	100
Figura 21 – Processo de produção do corpo-sentido	135

LISTA DE TABELAS E QUADROS

SEÇÃO 5

Quadro 1 – Sentidos do trabalho para Estelle Morin e Ricardo Antunes..... 26

Quadro 2 – Termos utilizados nas discussões sobre gênero..... 37

SEÇÃO 6

Tabela 1 – Gestos de atenção durante as entrevistas 86

SEÇÃO 7

Quadro 3 – Caracterização dos respondentes 91

LISTA DE SIGLAS E ABREVIações

APC	<i>Article Processing Charge</i> / Taxa de processamento de artigos
CEP	Comitê de Ética e Pesquisa
CONCICAT	Congresso de Ciências Contábeis e Atuariais da Paraíba
ENANPAD	Encontro Anual da ANPAD
IST	Inventário do Significado do Trabalho
LGBTQIAPN+	Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros/Travestis/Transexuais, <i>Queer</i> , Intersexos, Assexuais/Arromânticos/Agêneros, Pansexuais, Não-binárias e demais identidades não-cis/não-hétero
MOW	<i>Meaning of Work International Research Team</i>
ODS	Objetivos do Desenvolvimento Sustentável
PcD	Pessoa com deficiência
PPGP	Programa de Pós-graduação em Gestão Pública
SEMEAD	Seminários em Administração da Universidade de São Paulo
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	9
2.	PROBLEMA DE PESQUISA.....	16
3.	OBJETIVOS	17
3.1.	Objetivo geral.....	17
3.2.	Objetivos Específicos	17
4.	JUSTIFICATIVA	18
5.	REFERENCIAL TEÓRICO	21
5.1.	Os diferentes alicerces na edificação dos sentidos do trabalho.....	21
5.2.	Margeando a superfície para mergulhar nas intensidades.....	29
5.3.	Do encontro com a diferença, potencializam-se os sentidos	36
5.4.	Entre sentidos e significados, a construção de <i>sensos</i> do trabalho.....	38
5.5.	As dimensões que (des)humanizam o trabalho	45
5.5.1.	O trabalho na criação do sentido humano e na atribuição de humanidade aos sentidos .	50
5.4.1.1	Autorrealização.....	53
5.4.1.2	Contribuição.....	55
5.4.1.3	Sociabilização	56
5.4.1.4	Dignidade	57
5.5.2.	Na exploração da força humana, a opressão dos sentidos.....	58
5.4.2.1	Flexibilização	62
5.4.2.2	Assédio	66
5.4.2.3	Precarização	68
5.4.2.4	Individualização.....	70
5.5.3.	A alienação do trabalho e a perda de si mesmo.....	71
5.4.3.1	Reificação	75
5.4.3.2	Inutilidade.....	76
5.4.3.3	Invisibilidade	77
5.4.3.4	Exclusão	79

6.	PERCURSO METODOLÓGICO.....	80
6.1.	A expressão do percurso.....	81
6.2.	O reconhecimento do território	83
6.3.	A dimensão participativa da análise.....	87
7.	ANÁLISE DOS RESULTADOS	90
7.1.	Quando a presença fala: o devir trans* nas organizações públicas.....	90
7.2.	O devir trans* e a dialética de sentidos do trabalho	99
7.2.1.	Quando se fazem humanos os sentidos, cada outro se constitui um mundo possível	101
7.2.2.	É trabalho, é vida, mas onde termina o trabalhador e começa a pessoa?.....	114
7.2.3.	E o vazio me inundou.....	124
7.2.4.	Dos sentidos do trabalho, emerge um corpo-sentido	132
8.	CONSIDERAÇÕES FINAIS	142
	REFERÊNCIAS	147
	APÊNDICE – Roteiro de entrevista.....	1722
	ANEXO – Parecer consubstanciado do CEP	1733

1. INTRODUÇÃO

Os papéis sociais constituídos a partir do trabalho humano, a experiência de ofertar algo ao mundo, as relações interpessoais e a criação de algum produto ou serviço produzem valores e sentidos, que fazem com que os sentidos do próprio trabalho e a vida estejam conectados (Allan *et al.*, 2019a; Andrade; Ferreira; Gomes, 2023). O trabalho, pleno em sentidos, contribui para o crescimento pessoal, tendo em vista que o trabalho é parte do sentido e significado da própria vida humana (Andrade; Ferreira; Gomes, 2023; Jena; Bhattacharya; Pradhan, 2019; Sousa *et al.*, 2021).

O trabalho dotado de sentidos, autodeterminado e que ultrapassa a hierarquia que subjugava o trabalho ao capital é uma forma de conduzir a sociedade a adquirir a capacidade de se emancipar e de se humanizar, o que o torna uma condição da existência humana (Antunes, 2004a, 2004b, 2020a). Ao mesmo tempo, o trabalho é considerado uma necessidade humana fundamental que ocupa um domínio cada vez maior na vida, fazendo com que as questões relacionadas à percepção de sentidos do trabalho atraiam o interesse de filósofos, sociólogos e estudiosos organizacionais (Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Rosso; Dekas; Wrzesniewski, 2010).

Os sentidos do trabalho têm sido objeto de estudos que buscam elucidar as diferenças entre significado e sentidos do trabalho, dimensões subjetivas e objetivas do trabalho significativo, além de suas perspectivas sociológicas e psicológicas (Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020). Ainda assim, de acordo com pesquisas recentes, os estudos acerca dos sentidos do trabalho carecem de maior desenvolvimento no meio acadêmico (Chaudhary, 2022; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Lysova *et al.*, 2019; Rosso; Dekas; Wrzesniewski, 2010; Wang; Xu, 2019).

As pesquisas empíricas acerca dos sentidos do trabalho envolvem, sobretudo, a identificação de possíveis fontes deste fenômeno, com análise dos fatores antecedentes capazes de influenciar a construção de sentidos (Costa *et al.*, 2023; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Rosso; Dekas; Wrzesniewski, 2010), as consequências positivas do trabalho dotado de sentidos (Jena; Bhattacharya; Pradhan, 2019; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020), bem como a relação entre os sentidos do trabalho e os comportamentos relacionados ao trabalho usando métodos experimentais (Fay *et al.*, 2023; Wang; Zhang; Meng, 2022), para citar alguns exemplos.

Baseados em diversos modelos teóricos, os pesquisadores da área conduziram seus estudos a partir de uma perspectiva centrada no trabalho (Allan *et al.*, 2019a; Lips-Wiersma;

Haar; Wright, 2020; Lysova *et al.*, 2019; Morin, 2001, 2002). Esse enfoque consistia em identificar meios de gerenciar os sentidos por meio da manipulação do contexto ambiental, concentrando-se nas características do ambiente do próprio trabalho que poderiam contribuir para sua produção. No entanto, esse enfoque demasiadamente gerencial, voltado para o aumento da produtividade e para a organização do trabalho, impondo o trabalho assalariado como condição necessária para a sociabilidade dos indivíduos, acabava por desconsiderar aspectos inerentes à matéria humana (De Boeck; Dries; Tierens, 2019; Fay *et al.*, 2023; Ferraz; Fernandes, 2019).

A perspectiva centrada no trabalho também tem provocado questionamentos sobre quem, de fato, detém o poder de conferir sentidos ao trabalho. Embora líderes e gestores desenvolvam valores e práticas organizacionais com o intuito de imprimir sentidos ao trabalho dos indivíduos, estas nem sempre estão conectadas aos valores individuais, o que pode levar os trabalhadores a agirem como se o trabalho fosse dotado de sentidos, mas sem experimentar um sentido autêntico (Bailey *et al.*, 2019).

A tentativa de controle organizacional torna a produção de sentidos normalizada, impedindo os processos de singularização. No entanto, essa produção de sentidos em grande escala, desconsiderando o indivíduo, se choca com fatores de resistência (Guattari; Rolnik, 1996). Com isto, alguns estudiosos passaram a investigar o processo de criação de sentidos do trabalho a partir de uma perspectiva centrada no trabalhador, percebendo-o como uma experiência subjetiva (Antunes, 2009; Fay *et al.*, 2023; Ribeiro; Silva, 2020; Vogel; Rodell; Sabey, 2020).

Neste aspecto, o trabalho se localiza no centro da práxis social, podendo ser visto como elemento fundamental do processo de humanização do homem; sob o caráter de alienação/estranhamento do indivíduo em virtude da lógica do capital; ou, ainda, como um mecanismo de exploração da força humana (Antunes, 2009; Fernandes; Ribeiro, 2018; Laaser, 2022; Lukács, 2013; Marx, 2010, 2011; Mészáros, 2011).

Estes estudos procuram reconhecer interpretações e esquemas cognitivos que fazem com que os indivíduos atribuam sentidos ao seu trabalho e quais ações realizadas durante o exercício de sua função contribuem para essa formação de sentidos, argumentando que qualquer trabalho - não somente o assalariado - pode ser dotado de sentidos. Com isto, destaca-se a importância do autoconceito - que compreende as autorrepresentações cognitivas - e da identidade, como fundamento na construção de sentidos do trabalho (De Boeck; Dries; Tierens, 2019; Fay *et al.*, 2023).

Parte das publicações sobre sentidos do trabalho tem sido aplicada a trabalhadores formais, como professores, funcionários de empresas públicas ou privadas, além de destaque aos profissionais de enfermagem (Chaudary, 2022; Nunes *et al.*, 2019; Ribeiro; Silva, 2020). Porém, é possível identificar alguns estudos que contemplam indivíduos marginalizados, tais como prostitutas, agentes de limpeza urbana e trabalhadores do sistema prisional (Costa *et al.*, 2023; Pereira; Paiva; Irigaray, 2021), além de outras minorias, como a população encarcerada, pessoas com deficiência e identidades sexuais não-hegemônicas (Allan *et al.*, 2019b; Fernandes; Ribeiro, 2018; Kim; Peterson, 2020; Lima *et al.*, 2013; Santos; Carvalho-Freitas, 2018).

Algumas dessas atividades ocupacionais estão associadas a ‘trabalho sujo’, que se refere ao trabalho percebido como repugnante ou degradante. Em consequência, os trabalhadores que exercem estas funções – que incluem agentes de limpeza urbana, empregadas domésticas e prostitutas – estão sujeitos a sofrer marcas físicas, sociais e morais, que levam ao estigma produzido a partir do contexto do trabalho, influenciando suas conexões sociais e pessoais (Pereira; Paiva; Irigaray, 2021).

Embora o trabalho seja visto como um fator humanizador dos indivíduos, os sentidos do trabalho são impactados pelo estigma na construção de sua identidade social, a exemplo do trabalho executado dentro do ambiente prisional, por pessoas encarceradas, cuja produção de sentidos envolve a humanização – manter-se vivo ou sentir-se útil através do trabalho – tanto quanto a alienação e a exploração destes trabalhadores (Fernandes; Ribeiro, 2018). Mesmo após conquistarem a liberdade, pessoas com histórico de encarceramento costumam ser conduzidas a empregos precários, que inviabilizam um trabalho digno, impactando a construção de sentidos (Kim; Peterson, 2020).

As representações sociais encontram-se associadas à produção de sentidos, sendo compreendidas como socialmente produzidas a partir de um consenso intergrupal, que se utiliza de códigos e interpretações oferecidas pela sociedade, projetando valores e intenções de grupos sociais hegemônicos (Lamonier; Lima, 2022). Assim, há grupos não hegemônicos para os quais o exercício de seu trabalho reproduz estigmas gerados a partir do social, impondo barreiras em decorrência de suas condições biológicas, de raça, sexualidade e gênero, por exemplo (Luiz; Terxiev, 2022; Lamonier; Lima, 2022; Silva, 2004).

Para pessoas com deficiência (PcD), o trabalho também possui sentidos de humanização, refletido no sentimento de importância e utilidade, além de ser um espaço de socialização e fonte de recompensas, reconhecendo o trabalho como uma dimensão da própria

vida (Lima *et al.*, 2013; Santos; Carvalho-Freitas, 2018). Apesar disso, este grupo reconhece o impacto do estigma social na construção de sentidos do trabalho, visto que, muitas pessoas com deficiência se inserem no contexto ocupacional amparadas por mecanismos legais, mas encontram desvalorização, falhas de adaptação, capacitismo e demais barreiras (Lamonier; Lima, 2022; Sears *et al.*, 2021).

Desse modo, a construção de sentidos do trabalho para o indivíduo de grupos não hegemônicos se dá por meio de experiências atravessadas por estigmas, os quais podem ser utilizados como critério de diferenciação e distinção do sujeito, impactando sua identidade social (Lima *et al.*, 2013). Tendo em vista que os estudos relacionados ao sentidos do trabalho na Administração costumam priorizar cargos mais representativos nas organizações (Pereira; Paiva; Irigaray, 2021), estes não refletem as percepções desses indivíduos marginalizados e invisibilizados, que vivenciam baixa – ou nenhuma – valorização social e organizacional, tendo que elaborar estratégias singulares de enfrentamento para lidar com os aspectos ameaçadores da identidade e dos sentidos de seu trabalho, incluindo a criação intencional de uma barreira entre o trabalho e a representação de si mesmo (Costa *et al.*, 2023; Pereira; Paiva; Irigaray, 2021).

As pessoas com identidades sexuais e de gênero não hegemônicas também estão mais vulneráveis a enfrentar barreiras e discriminação no ambiente de trabalho (Allan *et al.*, 2019b; Luiz; Terxiev, 2022). Indivíduos que compõem o acrônimo LGBTQIAPN+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transgêneros/Travestis/Transexuais, Queer, Intersexos, Assexuais/Arromânticos/Agêneros, Pansexuais, Não-binárias e demais identidades não-cis/não-hétero) costumam experienciar hostilidades no contexto organizacional que impactam não só a saúde mental e o bem-estar, mas afetam a decisão profissional e o acesso a um trabalho digno (Allan *et al.*, 2019b).

O sistema social heteronormativo hierarquiza e oprime formas de relacionamento e de vivência que se distinguem do modelo da heterossexualidade masculina cisgênero dominante (Ribeiro, 2022). As normas que orientam a lógica e a moral sexual hegemônica, silenciam e invisibilizam pessoas com identidades sexuais e de gênero dissidentes nas organizações e na sociedade, impondo-lhes o lugar de exclusão, violência e discriminações, caracterizando a LGBTQIfobia (Duarte, 2021).

Apesar do relativo avanço dos direitos civis e da recente criminalização da LGBTQIfobia no Brasil, a população LGBTQIAPN+ ainda está sujeita a preconceitos e violência, sobretudo nos espaços escolares, de saúde ou de trabalho, onde a ordem

heteronormativa costuma ser efetivada (Clemente, 2019). Este cenário é potencializado pela intersecção de marcadores sociais de diferenças, onde raça e classe intersectam a sexualidade e o gênero, aprofundando suas vulnerabilidades (Prados; Brandão; Perucchi, 2019; Ribeiro, 2022; Silva; Nascimento, 2021).

Estes marcadores sociais de gênero, raça, classe e sexualidade funcionam como ferramentas de opressão do sistema capitalista, que exclui corpos dissidentes, posicionando-os nos locais mais precarizados de trabalho (Silva; Nascimento, 2021). Portanto, no contexto do trabalho as desigualdades de gênero se acentuam, por meio da oferta de menores salários, de vínculos empregatícios frágeis e do trabalho doméstico com pouca ou nenhuma proteção social, o que conduz à ‘feminilização da pobreza’ (Lole; Nunes, 2021).

A feminilização da pobreza inclui, predominantemente, mulheres negras (Lole; Nunes, 2021; Silva; Nascimento, 2021). Para estas, priorizam-se os trabalhos domésticos e de prestação de cuidados que, por estarem associados às características de cuidado da mulher, e não a um conjunto de competências, costumam ser subvalorizados e mal remunerados (Kim; Peterson, 2020; Lole; Nunes, 2021).

A construção sócio-histórica da pobreza no Brasil possui uma profunda relação com o gênero (Prados; Brandão; Perucchi, 2019). De modo que, para além das mulheres negras, os efeitos da feminilização da pobreza também podem ser mais intensos entre mulheres lésbicas, que não performam feminilidade e/ou fogem ao padrão da binariedade de gênero (Silva; Nascimento, 2021).

Quando se considera a população LGBTQIAPN+, o grupo com maior parcela de pessoas desempregadas, subempregadas e/ou sujeitas à prostituição é formado por travestis e mulheres trans, em especial negras e moradoras de regiões periféricas (Benevides, 2023). Prados, Brandão e Perucchi (2019) também identificaram uma relação direta entre a população em situação de rua e a população travesti e trans*, indicando que a realidade vivida por esse grupo corresponde à materialização da pobreza no Brasil.

A identidade trans* tem sido contestada e marginalizada, nos contextos sociais e organizacionais, em decorrência de sua construção social que desafia a hegemonia, causando seu apagamento (Jeanes; Janes, 2021). O termo trans* compreende pessoas que não se reconhecem no gênero atribuído ao nascer ou que possuam uma identidade de gênero em desacordo com binarismo homem/mulher, podendo contemplar os termos transgênero, transexual, travesti ou gênero *queer* (Collins *et al.*, 2015; Espineira, 2016; Jeanes; Janes, 2021). Em virtude da multiplicidade de identidades envolvidas e por se tratar de um termo mais

abrangente e inclusivo, considerou-se, neste estudo, a denominação trans* como um movimento de afastamento do gênero atribuído, que inclui um espectro de identidades trans (Collins *et al.*, 2015; Jeanes; Janes, 2021).

Perante a predominância no ponto de vista da cisgeneridade na literatura organizacional, Paniza e Moresco (2022) enfatizam a necessidade de estudos que se dediquem a analisar o mundo do trabalho na perspectiva exclusiva de pessoas trans*, cujas experiências de trabalho, relacionadas à construção de sentidos, envolvem barreiras muito mais fortes e difíceis de serem ultrapassadas, localizando-se desde a candidatura por um emprego até discriminação salarial, dificuldades de ascensão e baixas intenções de retenção no trabalho (Bryant-Lees; Kite, 2021; Lee; Johansen; Bae, 2021; Gomes; Fantinel, 2022; Paniza; Moresco, 2022).

No entanto, observa-se que os estudos que envolvem trabalho e diversidade são, em sua maioria, voltados aos diversos grupos que compõem o acrônimo LGBTQIAPN+, especialmente lésbicas e gays, nem sempre incluindo pessoas trans*. A utilização deste acrônimo não consegue evidenciar a realidade das pessoas trans*, visto que outras identidades estão menos expostas a violências e podem, até mesmo, ser ocultadas (Duncan-Shepherd; Hamilton, 2022; Fletcher; Marvell, 2023; Hennekam; Dumazert, 2023; Goldberg; Willham, 2023; Johnson; Mccandless; Renderos, 2020; Johnson; Otto, 2022; Kollen; Rumens, 2022; Paniza; Moresco, 2022; Teixeira *et al.*, 2021; Van De Cauter *et al.*, 2021; White *et al.*, 2022).

Um estudo pioneiro entre países da América Latina, realizado nas 05 regiões geográficas do Brasil, revelou que 1,9% da população adulta brasileira se identificam como ‘transgênero’ ou ‘não-binária’. Dessas quase 3 milhões de pessoas, 0,69% se reconhecem como ‘transgênero’, enquanto os demais 1,19% são pessoas de gênero ‘não-binário’ (Spizzirri *et al.*, 2021). Trata-se de um número expressivo de indivíduos vivendo em um país que apresenta poucas políticas públicas de saúde voltadas a esta população e que, segundo a *Transgender Europe* (2022), registrou 327 assassinatos a pessoas trans* e de gênero diverso entre outubro de 2021 e setembro de 2022, o que equivale a 29% do total de assassinatos às pessoas trans* na América Latina.

Além de serem um grupo frequentemente conduzido à invisibilidade no contexto organizacional e social, por confrontar a hegemonia do binarismo de gênero (Beauregard *et al.*, 2018; Cardoso *et al.*, 2019, 2020; Duncan-Shepherd; Hamilton, 2022; O’Shea, 2020), não foram localizados estudos sobre os sentidos do trabalho para pessoas trans* nas revisões de literatura ou no levantamento bibliográfico realizado para composição teórica desta dissertação (Chaudhary, 2022; Johnson *et al.*, 2021; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Lysova *et al.*,

2019; Mccann; Brown, 2021; Rosso; Dekas; Wrzesniewski, 2010; Schmidt *et al.*, 2012; Van De Cauter *et al.*, 2021; Wang; Xu, 2019).

Entre os estudos organizacionais realizados no contexto da América Latina, também não há discussão suficiente sobre a reprodução das práticas de violência contra pessoas trans* no trabalho, tampouco a respeito de possíveis contribuições gerenciais para correção dessas opressões (Johnson; Mccandless; Renderos, 2020; Paniza; Moresco, 2022; Teixeira *et al.*, 2021). Assim, faz-se necessária a construção de uma agenda de pesquisa em Administração voltada para a igualdade e inclusão de pessoas trans* e demais grupos sociais marginalizados.

Lips-Wiersma; Haar; Wright (2020, p. 48, tradução nossa) afirmam que “embora os estudos de gênero tenham se desenvolvido significativamente nas últimas décadas, isso ainda não se traduziu em pesquisas de gênero no campo dos sentidos do trabalho”. Entretanto, os sentidos não são uma prática concreta, delimitada ou estável. São o resultado de um processo efetuado em territorialização (permanecer) e desterritorialização (gerar mudanças), ou seja, em um constante fazer-se e desfazer-se (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rolnik, 2011; Scherer; Grisci, 2022a; Tedesco; Sade; Caliman, 2013).

Com isto, a procura por uma representação precisa e atemporal dos sentidos do trabalho perde sua essência, cabendo questionar apenas se estes sentidos estão sendo territorializados e de que maneira isso ocorre. Para tanto, ao invés de se buscar uma imagem, deve-se investigar o processo de produção dos sentidos e o próprio movimento de produção (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rolnik, 2011; Tedesco; Sade; Caliman, 2013). Assim, este estudo se propôs a responder o seguinte questionamento: Como ocorre o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans* no Brasil?

Desta forma, em compreendendo a relevância dos estudos referentes aos sentidos do trabalho em pessoas que são marginalizadas socialmente, bem como a situação de pessoas trans* nesta organização social, problematizou-se: o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*, considerando as dimensões de humanização, alienação e exploração do trabalho; os movimentos que efetivam a territorialização e desterritorialização de sentidos; o contexto que envolve o trabalho das pessoas trans em organizações públicas e sua influência neste processo de produção.

Para organização deste estudo, foram apresentados, em sequência, o problema de pesquisa, objetivos e justificativa. Após, foi descrito o referencial teórico, seguido do percurso metodológico utilizado. Por fim, foi desenvolvida a análise dos resultados obtidos, concluindo a dissertação com as considerações finais, referências utilizadas, apêndice e anexos.

2. PROBLEMA DE PESQUISA

Como ocorre o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans* no Brasil?

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo geral

Este estudo teve por objetivo compreender o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans* no Brasil.

3.2. Objetivos Específicos

- a) Identificar o contexto que envolve o trabalho das pessoas trans* em organizações públicas;
- b) Analisar o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*, considerando as dimensões de humanização, alienação e exploração do trabalho;
- c) Apreender os movimentos que efetivam a territorialização e desterritorialização de sentidos do trabalho para pessoas trans*.

4. JUSTIFICATIVA

A problemática do processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans* se entrelaça com questões que também se territorializam no campo da produção de sentidos do trabalho para outros grupos sociais. Porém, a própria existência – ou resistência – da pessoa trans* é atravessada por processos, devires, práticas e discursos que pretendem cristalizar a configuração da máquina social, o que torna esse processo singular (Guattari; Rolnik, 1996; Rolnik, 2011).

A reivindicação de minorias sexuais e de gênero não se reduz a uma questão de identidade, mas a uma problemática de pluralidade que diz respeito a todas as engrenagens da máquina social, incluindo-se aqui o contexto do trabalho (Guattari; Rolnik, 1996). Uma vez que a máquina social se alicerça em uma estrutura de pensamento binária, profundamente implicada em regimes de opressão e subordinação social, as noções de rizomática, cartografia e intensidades – opostas às dicotomias e binarismos – podem se tornar um recurso valioso para contestação dos paradigmas dominantes, o que fundamentou as decisões metodológicas deste estudo (Grosz, 1993).

A partir da perspectiva centrada no trabalhador, os sentidos do trabalho passam a ser produzidos de forma ativa pelas pessoas trans*. Desse modo, é possível reconhecer o papel de agente destes trabalhadores na construção do trabalho significativo, cujos benefícios podem ser identificados na satisfação individual e no crescimento das organizações (Fay *et al.*, 2023; Jena; Bhattacharya; Pradhan, 2019).

A compreensão do processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans* também favorece a elaboração de políticas públicas e estratégias gerenciais voltadas para a inclusão de pessoas trans* e de gênero diverso no trabalho. Este conjunto de medidas contribui para o fortalecimento da igualdade e da justiça social, ao tempo em que proporciona benefícios econômicos, obtidos através do aumento da produtividade, da geração de valor às organizações, da pluralidade de talentos e da permanência de pessoas qualificadas no local de trabalho (Fletcher; Marvell, 2023; Hossain *et al.*, 2020; Reed, 2017; Silva *et al.*, 2023).

Para além da ausência de estudos acerca dos sentidos do trabalho entre pessoas trans*, o apagamento das experiências deste grupo nos estudos organizacionais é reconhecido em revisões de literatura sobre o tema. Embora haja um interesse recente por pesquisas envolvendo o trabalho e a diversidade sexual e de gênero, culminando em práticas de apoio aos indivíduos LGBTQIAPN+ no trabalho, poucos estudos exploram o ponto de vista dos trabalhadores sobre

essas práticas e sobre suas vivências no contexto organizacional (Fletcher; Everly, 2021; Johnson *et al.*, 2021; Mccann; Brown, 2021; Schmidt *et al.*, 2012; Silva *et al.*, 2023; Van De Cauter *et al.*, 2021).

Observa-se, em geral, a escassez de estudos especificamente relacionados a pessoas trans* no contexto do trabalho. Alguns fatores contribuem para estas limitações, relacionados à falta de visibilidade política, limitações de acesso a esse grupo e dificuldade de obter uma amostra significativa, tornando-os insuficientes para compreensão dos determinantes que influenciam essa vivência (Fletcher; Marvell, 2023; Kollen; Rumens, 2022; McFadden, 2015; Turnbull-Dugarte; Mcmillan, 2022).

Apesar das limitações de estudos, as experiências diárias destes trabalhadores seguem relevantes por serem capazes de moldar os sentidos atribuídos ao trabalho (Fay *et al.*, 2023; Vogel; Rodell; Sabey, 2020). Considerando que as experiências vivenciadas no contexto do trabalho pelas pessoas trans* costumam ser obstaculizadas por barreiras relacionadas à discriminação, hostilidade, violência e redução de aspirações profissionais, perduram indagações a respeito dos sentidos do trabalho para este grupo (Cardoso *et al.*, 2019, 2020; Johnson *et al.*, 2021; Kollen; Rumens, 2022; Salter; Sasso, 2021).

Observa-se, ainda, um esforço atual de pesquisadores para encorajar a formação de uma agenda de pesquisa mais crítica e capaz de expandir os fundamentos teóricos e conceituais acerca dos sentidos do trabalho, considerando a influência de gênero, faixa etária, classe, temporalidade e contexto organizacional na construção de sentidos, além de abordar o futuro do trabalho pleno em sentidos (Bailey *et al.*, 2019; Fontana; Frandsen; Morsing, 2023; Laaser, 2022; Laaser; Karlsson, 2022; Lysova *et al.*, 2023; Santos; Carvalho-Freitas, 2018; Soffia; Wood; Burchell, 2022; Tyssedal, 2023).

Através do reconhecimento das subjetividades que partem das vivências singulares de pessoas trans*, foi possível identificar as barreiras existentes entre o trabalho e a representação de si mesmo, o que facilitará a elaboração de estratégias organizacionais capazes de favorecer a construção de um trabalho digno, garantindo não só a inserção, mas a permanência e a ascensão destes trabalhadores no ambiente ocupacional.

Relacionada à construção de um trabalho dotado de sentidos, a permanência de pessoas trans* no trabalho também é fundamental à redução das desigualdades, compromisso mundial pactuado na Agenda 2030, que apresenta os Objetivos do Desenvolvimento Sustentável – ODS. Embora seja necessário expandir os parâmetros de gênero do ODS 5 – que trata sobre a igualdade de gênero – para além da perspectiva binária, o ODS 10 busca a importância da

inclusão social, econômica e política de todos, independentemente do sexo/gênero e outros, a fim de que seja alcançada a almejada justiça social (Fontana; Siriwichai, 2022; Logie, 2023; Matthyse, 2020). Com isto, reconhece-se a relevância de compreender os sentidos do trabalho para pessoas trans* no tocante ao desenvolvimento regional, em seus aspectos: político, social, econômico e administrativo.

Portanto, os resultados obtidos através desta pesquisa contribuem para a reorientação das teorias e práticas em Administração, fortalecendo o conhecimento científico acerca dos sentidos do trabalho e as pesquisas em Administração voltadas para pessoas trans*, proporcionando o conhecimento necessário para a formulação de políticas públicas e a elaboração de estratégias gerenciais em prol de um trabalho mais significativo para este grupo, facilitando sua inserção, permanência e ascensão no trabalho e contribuindo para o desenvolvimento regional sustentável, a justiça e a igualdade social por meio da diversidade nas organizações e na sociedade.

Para além de sua importância social, gerencial e acadêmica, o envolvimento da autora com a temática deste estudo se deveu, em parte, à sua formação e atuação profissional na área de Enfermagem do Trabalho, onde o processo de construção dos sentidos tem sido investigado, sobretudo, através de uma perspectiva funcionalista. Por outro lado, a vivência pessoal da autora, enquanto mãe de um jovem trans*, instigou-a a analisar o contexto e as relações deste grupo nas organizações atuais de maneira crítica, com a pretensão de contribuir, através da ciência, para a formação de um futuro mais acolhedor às diferenças.

Essa vivência pessoal, além de localizar a autora no território almejado, despertou-a à reflexão íntima e teórica acerca das práticas sociais que naturalizam e universalizam a cisgeneridade. Tal reflexão impôs à autora a observância das recomendações para pesquisadores cisgênero que se impulsionam a acompanhar processos e habitar o território de pessoas trans* (Espineira; Thomas, 2019). Em atendimento a estes requisitos, a autora se dispôs a contribuir, com humildade, para o fortalecimento do diálogo entre os estudos realizados sobre pessoas trans* e por pessoas trans*, sobretudo através da valorização do conhecimento trans* situado. Permitindo-se, ainda, através da inspiração cartográfica, lançar-se à experiência e, por meio dela, transformar-se.

5. REFERENCIAL TEÓRICO

As pessoas passam uma parte considerável de suas vidas no trabalho, de modo que o trabalho se constitui em um elemento central da vida humana, capaz de produzir impactos na vida pessoal e profissional dos indivíduos (Antunes, 2020a, 2020b; Bailey *et al.*, 2019; Chaudhary, 2022; Nunes *et al.*, 2019).

Por ter sua prática sujeita a mudanças, conforme o contexto histórico, social, político e econômico, o trabalho é um tema controverso, porém, necessário, sobretudo quando se observa o surgimento de novas modalidades contratuais de trabalho, marcadas pela flexibilidade e precarização das relações (Antunes, 2020a, 2020b; Filgueiras; Antunes, 2020; Bailey *et al.*, 2019). Ao passo em que surgem novas modalidades de trabalho, ainda que negando aos trabalhadores sua condição de assalariamento, observa-se a intensificação da subsunção real do trabalho ao maquinário informacional-digital, impactando a experiência de sentidos (Antunes, 2020a, 2020b; Filgueiras; Antunes, 2020).

Por outro lado, as mudanças no mercado de trabalho contribuíram para a formação de um ambiente organizacional mais diversificado, sobretudo nos aspectos de gênero, raça, sexualidade e etnia. Esta heterogeneidade humana se constitui em um desafio para as organizações, uma vez que impacta o ambiente laboral, exigindo esforços de gestores, profissionais e pesquisadores para sua compreensão (Silva *et al.*, 2023; Sousa *et al.*, 2020).

Castro (2019) reconhece que as experiências de gênero no mundo do trabalho revelam as desigualdades no mundo social. Desse modo, a compreensão do processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans* no Brasil requer o resgate dos aspectos teóricos relacionados à temática, os quais se encontram nas seções a seguir.

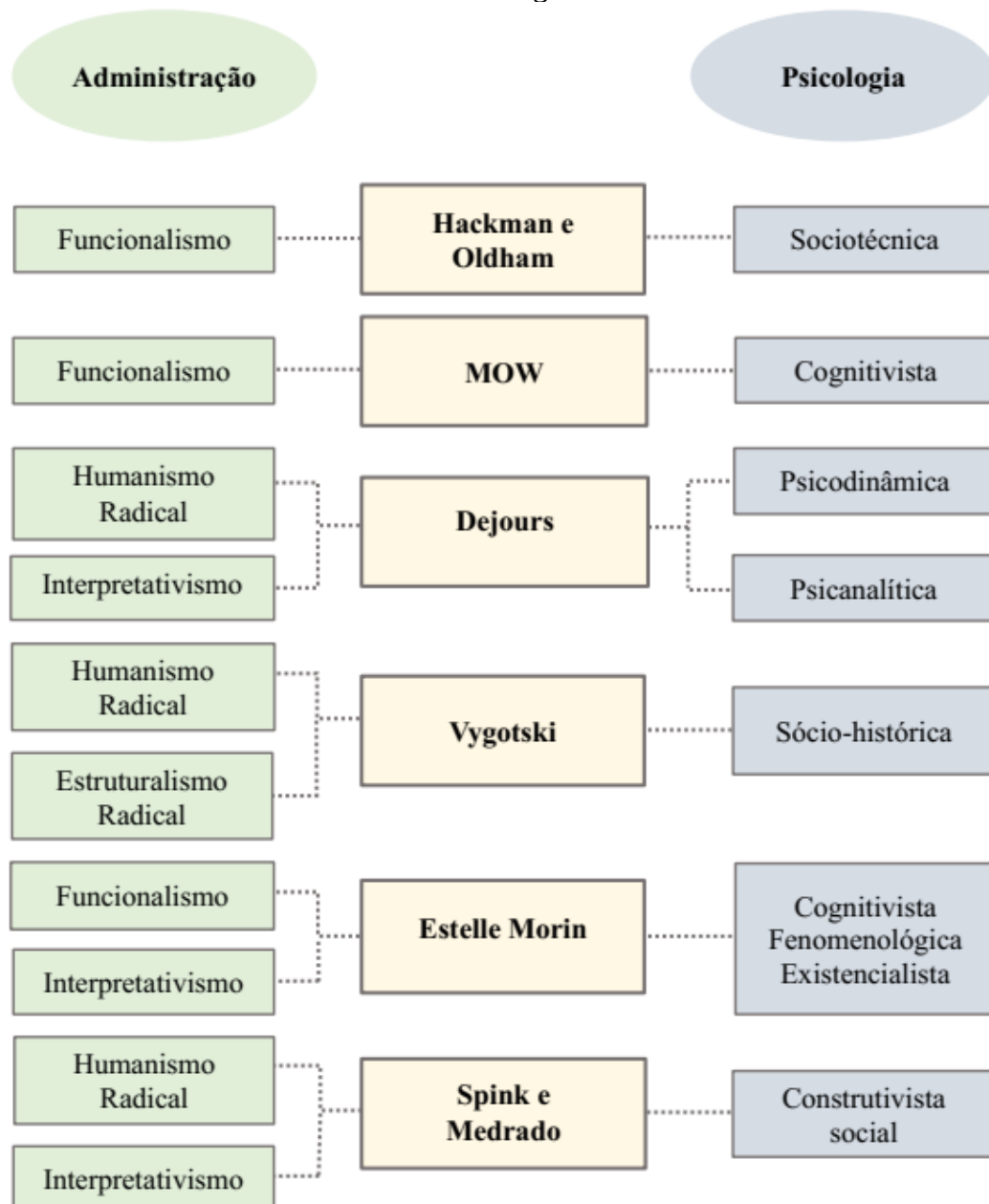
5.1. Os diferentes alicerces na edificação dos sentidos do trabalho

Acredita-se que o consenso em torno da definição de sentidos do trabalho ainda esteja distante, tendo em vista as diferentes bases epistemológicas que servem à produção atual (Ferraz; Fernandes, 2019). Frente a esta diversidade de conceitos, surge a necessidade de refletir sobre essas bases epistemológicas para compreensão do tema, dispostas, sobretudo, nas áreas de Administração e Psicologia (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Pereira; Tolfo, 2016).

A Figura 1 apresenta uma síntese das bases teórico-epistemológicas na Administração e na Psicologia, que alicerçam os estudos dos principais pesquisadores dos sentidos do trabalho. Para este trabalho, no âmbito da Administração, as diversas questões epistemológicas se

basearam na definição dos paradigmas de Burrell e Morgan (2019), enquanto no âmbito da Psicologia, as perspectivas teóricas e epistemológicas se basearam nos estudos de Schweitzer *et al.* (2016) e Pereira e Tolfo (2016). Observa-se que as bases que pautam a obra de Ricardo Antunes não foram descritas por estes autores, sendo tratadas neste estudo a partir do Círculo das Matrizes Epistêmicas e de seus referenciais filosóficos (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; De Paula, 2016).

Figura 1 - Bases teórico-epistemológicas dos sentidos do trabalho na Administração e na Psicologia



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

No âmbito da Psicologia, as definições sobre sentidos e significado do trabalho na produção científica costumam se alicerçar sobre cinco perspectivas epistemológicas diferentes, enumeradas por Schweitzer *et al.* (2016):

(a) sócio-histórica ou histórico-crítica (ou ainda histórico-cultural), cujos principais autores são Alexei N. Leontiev e Lev Vygotsky; (b) cognitivista, a partir do referencial do *Meaning of Work International Research Team* (MOW) e da autora brasileira Livia Borges; (c) humanista-fenomenológica ou existencialista, com os estudos de Estelle Morin e; (d) construcionista, cujos representantes são Peter L. Berger, Thomas Luckman e Mary Jane Spink e colaboradores. Apesar de estas perspectivas serem bastante consolidadas e difundidas, é possível identificar, a partir da revisão de literatura sobre as abordagens teóricas nos estudos, outra corrente epistemológica: (e) psicodinâmica do trabalho, cujo precursor foi Jacques Christophe Dejours (Schweitzer *et al.*, 2016, p. 107).

Na perspectiva sócio-histórica, representada pelos estudos de Leontiev e Vygotsky, as atividades são mediadas por significados e sentidos. A significação social compreende a forma sob a qual um homem assimila a experiência humana. Já o sentido consciente é criado pela relação objetiva entre aquilo que impulsiona o homem a agir e aquilo para o qual a sua ação se orienta como resultado imediato (Facci, 2019).

Na sociedade comunal, em que havia certa homogeneidade na relação com os meios de produção e com os produtos do trabalho, os significados sociais e os sentidos pessoais coincidiam. Essa unidade sofreu o impacto causado pelo desenvolvimento dos meios de produção, pela divisão social e técnica do trabalho e pela ampliação da consciência sobre este processo, levando a divergências na forma com que cada indivíduo o assimila (Garcia; Rossler, 2020). É desta ruptura entre o sentido e o significado que decorre a alienação nas relações de trabalho (Facci, 2019).

Os sentidos do trabalho também podem ser vistos como um produto sociocultural dinâmico, relacionado a diversos fatores. Esta visão é reconhecida pela equipe do MOW, principal referencial da perspectiva cognitivista, que agrupou esses fatores em quatro dimensões: (a) centralidade do trabalho; (b) normas sociais sobre o trabalho; (c) valores associados ao resultado do trabalho; (d) identificação das regras do trabalho (Nunes *et al.*, 2019; Ribeiro; Silva, 2020). Nesta perspectiva, o contexto organizacional e as escolhas e vivências individuais determinam os sentidos do trabalho, o que aponta para a influência de fatores externos, além das variáveis intrínsecas (Kern *et al.*, 2023; Nunes *et al.*, 2019).

Alinhada à perspectiva de considerar os efeitos da cognição subjetiva e social na construção individual de sentidos, Borges e Tamayo (2001) elaboraram um modelo de estrutura cognitiva do significado do trabalho, alicerçado na importância do trabalho para o indivíduo

(centralidade do trabalho), naquilo que o trabalho deve ser (atributos de valor), naquilo que o trabalho realmente é (atributos descritivos) e na hierarquia desses atributos.

A aplicação deste modelo revelou 6 padrões de significado do trabalho: Instrumentalidade Econômico-Familiar Expressiva; Instrumentalidade Econômica; Expressivo-Social; Significado Conflitante; Apático; e Centralidade Valorativa, sendo os padrões majoritários aqueles que atribuem maior centralidade ao trabalho (Borges; Tamayo, 2001).

O modelo teórico cognitivista do MOW aliado à abordagem existencialista de Victor Frankl fundamenta a perspectiva humanista-fenomenológica e existencialista, representada pelos estudos de Estelle Morin. A autora enumerou as características que atribuem sentidos ao trabalho. Estas características se referem à organização do trabalho na busca pela eficiência e por resultados claros; à satisfação intrínseca; à afinidade com valores morais e com a contribuição social; às relações humanas satisfatórias; ao salário e às condições de trabalho como elementos de segurança e independência; e à carga de trabalho adequada para preenchimento do tempo útil e legitimação do descanso. Tais aspectos devem ser considerados pelos administradores para a melhoria de suas práticas de gestão (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Morin, 2001).

O trabalho de Morin também é influenciado pela abordagem sociotécnica, representada pelos estudos de Richard Hackman e Greg Oldham. Ao reconhecer a influência da organização do trabalho e do conteúdo das tarefas no comportamento dos trabalhadores, a abordagem sociotécnica propõe um modelo de organização que considera 12 aspectos intrínsecos e extrínsecos relacionados ao comprometimento no trabalho (Bernardelli; Dias, 2019; Morin, 2001). Os aspectos intrínsecos enumerados pela escola sociotécnica se aproximam dos elementos trazidos por Hackman e Oldham, enquanto os aspectos extrínsecos se voltam às condições do trabalho assalariado (Ferraz; Fernandes, 2019).

A perspectiva construcionista, no campo da psicologia social norteia os estudos de Mary Jane Spink e Benedito Medrado. Para esta abordagem, os indivíduos adquirem conhecimentos através do sentido comum, atribuem significação e, assim, lidam com as diversas situações e fenômenos sociais. Assim, a produção de sentidos envolve um contexto interativo, permeado por questões históricas e culturais (Pereira; Tolfo, 2016; Schweitzer *et al.*, 2016).

A psicodinâmica do trabalho, presente nos estudos de Christophe Dejours, explica que o trabalhador reage às diversas situações no cotidiano do seu trabalho, atribuindo, a cada uma delas, sentidos diversos (Galindo *et al.*, 2020). Por meio da psicodinâmica do trabalho é

possível analisar as vivências subjetivas de prazer e sofrimento, identificando as estratégias de mediação usadas pelo trabalhador (Pena; Remoaldo, 2019).

Percebe-se que, ao longo do tempo, a construção epistemológica sobre os sentidos de trabalho se deu a partir de autores localizados em paradigmas diferentes (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022). Ao analisar a produção científica brasileira sobre sentidos do trabalho, aproximando os paradigmas de Burrell e Morgan (2019) das perspectivas epistemológicas na Psicologia, Schweitzer *et al.* (2016) identificaram uma prevalência de estudos que se utilizam das abordagens existencialista e sócio-histórica, com a crescente utilização da psicodinâmica do trabalho, de forma concomitante. Tais perspectivas predominantes se alinham mais aos paradigmas interpretativista e humanista radical (Burrell; Morgan, 2019).

Os paradigmas de Burrell e Morgan (2019) representam duas dimensões – sociologia da regulação e sociologia da mudança radical – cuja contraposição resulta em quatro paradigmas polarizados para análise da teoria social: funcionalista, interpretativista, humanista radical e estruturalista radical (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Morgan, 2005).

O paradigma funcionalista traz pressupostos que influenciam os trabalhos de Hackman e Oldham, do grupo MOW e de Morin. Esta autora também recebe influência do paradigma interpretativista, cujos pressupostos também podem ser identificados nos trabalhos de Dejours e Spink e Medrado. Assim, estes autores se alinham aos princípios de manutenção da estabilidade das estruturas sociais presentes na dimensão da Sociologia da Regulação (Costa; Marques; Ferreira, 2020; Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Pereira; Tolfo, 2016).

Alinhados à Sociologia da Mudança radical, que pressupõe o conflito estrutural como força capaz de impulsionar a mudança social, encontram-se os paradigmas do humanismo radical e estruturalismo Radical. Ambos alicerçam os trabalhos de Vygotski. O humanismo radical também influencia Spink e Medrado, além da obra de Dejours (Pereira; Tolfo, 2016).

Ainda que diversos autores se dediquem a compreender os sentidos e o significado do trabalho, a produção científica brasileira a respeito da temática costuma referenciar, de forma principal, a autora Estelle Monique Morin e o autor Ricardo Luiz Coltro Antunes (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Ferraz; Fernandes, 2019).

Estelle Morin e Ricardo Antunes, oriundos de realidades diferentes, divergem de maneira conceitual. Enquanto a canadense Morin parte do trabalho assalariado sob a ótica do empresariado, o brasileiro Ricardo Antunes retoma a perspectiva do trabalhador, trazendo o debate para o campo da Sociologia (Ferraz; Fernandes, 2019). As diferenças entre estes autores,

bem como suas bases e principais influências, podem ser visualizadas através da síntese apresentada no Quadro 1.

Quadro 1 - Sentidos do trabalho para Estelle Morin e Ricardo Antunes

	Estelle Morin	Ricardo Antunes
Bases epistemológicas na Administração	Matriz empírico-analítica	Matriz crítica
Orientações filosóficas	Filosofia positivista e lógica formal	Filosofia negativa e lógica dialética
Influências	Victor Frankl Irvim Yalon Hackman e Oldham Emery e Trist MOW	György Lukács Karl Marx
Perspectiva	Centrada no trabalho	Centrada no trabalhador
Trabalho e relações capitalistas	O trabalho adquire sentidos ao reproduzir as relações capitalistas	O trabalho só adquire sentidos quando superadas as relações capitalistas
Interesses cognitivos	Interesse técnico	Interesse emancipatório
Propostas	Considera a possibilidade de conciliar interesses entre o trabalhador e a organização	Idealiza um novo modo de produção e de vida, baseado no atendimento de necessidades humanas e sociais vitais e na autoatividade

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Embora os paradigmas de Burrell e Morgan sejam referência para as questões epistemológicas na Administração, o fato de se apresentarem em polos considerados incomensuráveis torna-os, algumas vezes, insuficientes para o avanço do conhecimento. Na tentativa de construir diálogos entre esses paradigmas, De Paula (2016) propõe o Círculo das Matrizes Epistêmicas – matriz empírico-analítica, matriz hermenêutica e matriz crítica – onde estas matrizes referenciam a produção do conhecimento, possibilitando a conciliação entre elas (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; De Paula, 2016).

Em seu trabalho, onde se observa a influência da abordagem existencialista de Victor Frankl – que acreditava estar, na busca pelo sentidos, a principal preocupação da vida humana

– além dos estudos do MOW, Morin revisita o modelo de Hackman e Oldham (1976) e a concepção dos sistemas sociotécnicos, cujas propostas visavam a organização do trabalho para estimar o comprometimento dos trabalhadores e melhorar o desempenho organizacional (Khan *et al.*, 2021; Morin, 2001, 2002; Schweitzer *et al.*, 2016).

Para Estelle Morin, os sentidos do trabalho decorrem de três elementos: (a) a variedade das tarefas, que exige uma variedade de competências; (b) a identidade no trabalho, que permite a realização de uma tarefa do começo ao fim, com resultado tangível; (c) o significado do trabalho, relacionado ao impacto sobre o bem-estar ou sobre o trabalho de outras pessoas (Ferraz; Fernandes, 2019). Assim, baseado nas teorias que Morin associa em suas pesquisas, pode-se posicionar o trabalho desta autora na matriz empírico-analítica (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; De Paula, 2016).

Para além da corrente funcionalista e da matriz empírico-analítica, é possível reconhecer a influência da matriz crítica em várias discussões sobre os sentidos do trabalho, especialmente ao tratar das dicotomias que atravessam a relação entre o trabalho e o capital (Costa; Marques; Ferreira, 2020; Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Laaser, 2022). Tal relação se dá de forma assimétrica, visto que o capital inexistiria sem a exploração do trabalho, enquanto o trabalho apresenta uma dependência relativa do capital, produzida a partir de um contexto histórico que pode ser superado (Mészáros, 2011).

Influenciado por Marx (2010), para quem o trabalho desprovido de sentidos pode conduzir à alienação, Antunes (2009) atribui ao trabalho o salto que permitiu à humanidade partir da interação instintiva para a interação intencional, tornando-o condição necessária para o desenvolvimento da sociabilidade e da linguagem (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Khan *et al.*, 2021). Ricardo Antunes também é filiado à linha lukacsiana, para quem o trabalho é formado por três elementos: (a) a finalidade; (b) a ideação, a qual permite que o trabalhador antevêja o resultado do trabalho antes de sua realização; (c) a intervenção nos nexos causais do objeto (Ferraz; Fernandes, 2019; Lukács, 2013).

Antunes (2009) engendra os sentidos do trabalho quando este se volta para a autorrealização humana. Para tanto, se faz necessário superar a desumanização do trabalho assalariado, cujas causas remetem à lógica da propriedade privada dos meios de produção e do capital (Ferraz; Fernandes, 2019). O autor traz proposições voltadas à transformação social, negando o trabalho em sua forma assalariada e se posicionando no círculo referente à matriz crítica (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Ferraz; Fernandes, 2019).

Por serem construídos a partir de bases epistemológicas distintas, os trabalhos de Morin e Antunes também se orientam por diferentes escolhas teóricas e metodológicas. Para Costa, Paiva e Rodrigues (2022, p. 581), “Morin é orientada pela filosofia positivista, usa a lógica formal e tem preferência pelo interesse técnico, aplicável, pragmático”.

Em seus trabalhos, Morin requer a escolha de um sentido positivado ao conteúdo simbólico atribuído ao trabalho. Com isto, a autora se abstém de considerar subjetividades e interpretações dos trabalhadores, bem como fatores culturais e sociais, ao explicar o processo de atribuição de sentidos e valorização do trabalho, o que pode provocar um cerceamento da capacidade cognitiva dos trabalhadores em prol da eficiência organizacional (Costa; Marques; Ferreira, 2020; Ferraz; Fernandes, 2019).

Estelle Morin entende que o trabalho só será atribuído de sentidos se reproduzir, sem resistências, a lógica capitalista da produção de lucro (Ferraz; Fernandes, 2019; Sousa Filho *et al.*, 2022). Desse modo, a autora parte da perspectiva centrada no trabalho para tentar conciliar interesses entre o trabalhador e a organização, visando a valorização do trabalho e a solução de problemas de produtividade (Costa; Marques; Ferreira, 2020; Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Morin, 2002).

Por outro lado, Antunes “tem orientação da filosófica negativa e da lógica dialética, que busca compreender os fenômenos sociais de uma maneira mais ampla, observando a estrutura contraditória do real” (Costa; Paiva; Rodrigues, 2022, p. 583). Ao romper com o movimento de universalização da categoria trabalho assalariado, Antunes apreende o trabalho em sua particularidade nas relações sociais capitalistas, associando a subjetividade e as formas de representação do trabalho às transformações sociais, políticas e econômicas e apresentando proposições que objetivam a mudança social, evidenciando seu interesse emancipatório (Costa; Marques; Ferreira, 2020; Costa; Paiva; Rodrigues, 2022; Ferraz; Fernandes, 2019).

Ao buscar uma nova forma de sociabilidade, Antunes centra-se na perspectiva do trabalhador e propõe que o trabalho social supere as relações capitalistas, desestruturando o capital através do atendimento das necessidades humanas autênticas, atribuindo sentidos à vida dentro e fora do trabalho (Antunes, 2005, 2009, 2020; Ferraz; Fernandes, 2019; Kern *et al.*, 2023; Pereira; Tolfo, 2016; Sousa Filho *et al.*, 2022).

Considerou-se, assim, o objeto de estudo desta pesquisa, que buscou compreender, a partir da perspectiva do trabalhador, o processo de produção de sentidos do trabalho para as pessoas trans*. Estas pessoas compõem um grupo social marginalizado, frequentemente

“colocado para fora do jogo, mesmo ainda sendo uma peça importante a ser reaproveitada a qualquer momento, conforme os interesses do capital” (Rodrigues-Filho, 2019, p. 328).

Tendo em vista que pessoas trans são frequentemente conduzidas à precarização e informalidade no trabalho, além de serem atingidas de forma direta pelos sistemas de proteção social no Brasil, cujas práticas buscam perpetuar desigualdades de gênero (Lole; Nunes, 2021), este estudo se alinhou aos trabalhos de Antunes (2005, 2009, 2020a, 2020b).

Para Antunes (2018), diante da exploração e do privilégio da servidão oferecido aos trabalhadores, resta à humanidade o desafio da emancipação. Uma vez que este conceito, orientado para emancipação humana na sociedade em busca da liberdade e da igualdade, encontra-se como um dos princípios básicos da teoria crítica, que também se apoia na manutenção de comportamento crítico, sem se resignar com uma mera descrição do real (Vieira; Caldas, 2006), este estudo se vinculou à matriz crítica.

5.2. Margeando a superfície para mergulhar nas intensidades

Acompanhar a construção e a perda de sentidos, para a formação de outros requer um agenciamento que se dá através da composição de corpos, em um processo de afeição mútua (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rolnik, 2011). Não se trata de isolar os sentidos, enquanto objeto, de suas conexões, mas de desenhar as redes de forças, os movimentos e modulações às quais os sentidos se conectam (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017). Isto porque, para Deleuze (2007):

O sentido não é nunca princípio ou origem, ele é produzido. Ele não é algo a ser descoberto, restaurado ou re-empregado, mas algo a produzir por meio de novas maquinações. Não pertence a nenhuma altura, não está em nenhuma profundidade, mas é efeito de superfície, inseparável da superfície como de sua dimensão própria (Deleuze, 2007, p. 65).

Os sentidos são, pois, um efeito produzido por uma maquinação composta pelos elementos humanos, capaz de codificar fluxos e formar uma memória que não é a memória desses efeitos, mas uma recordação dos signos que, marcados no corpo, levam o indivíduo à linguagem (Leopoldo, 2020; Deleuze, 2007).

Assim como ocorre no encontro com uma obra de arte, a memória involuntária movimenta intensidades que, por vezes se apresentam difusas, mas são plenas de sentidos (Kastrup; Passos, 2013). O almejado mergulho nestas intensidades pressupõe uma postura que supere a objetividade e recepcione os encontros, permitindo, desta maneira, que os corpos expressem, por meio das linguagens, sua potência de afetar e ser afetado (Barreto; Carrieri;

Romagnoli, 2020; Rolnik, 2011). O rastreio desta composição se realiza através do contato – não necessariamente físico – com as pessoas e seu território existencial (Barreto; Carrieri; Romagnoli, 2020; Passos; Kastrup; Escóssia, 2017).

O contato com o território existencial do indivíduo, que permite o mergulho nas suas intensidades com o intuito de capturar as memórias plenas de sentidos, encontra-se representado na obra de Correia (2023b), intitulada ‘Homem pescando os pedaços de si espalhados na memória’, a qual se encontra disposta na Figura 2. Espera-se do pescador de memórias, assim como daquele que se propõe a rastrear a produção dos sentidos, que “esteja mergulhado nas intensidades de seu tempo e que, atento às linguagens que encontra, devore as que lhe parecerem elementos possíveis para a composição das cartografias que se fazem necessárias” (Rolnik, 2011, p. 23).

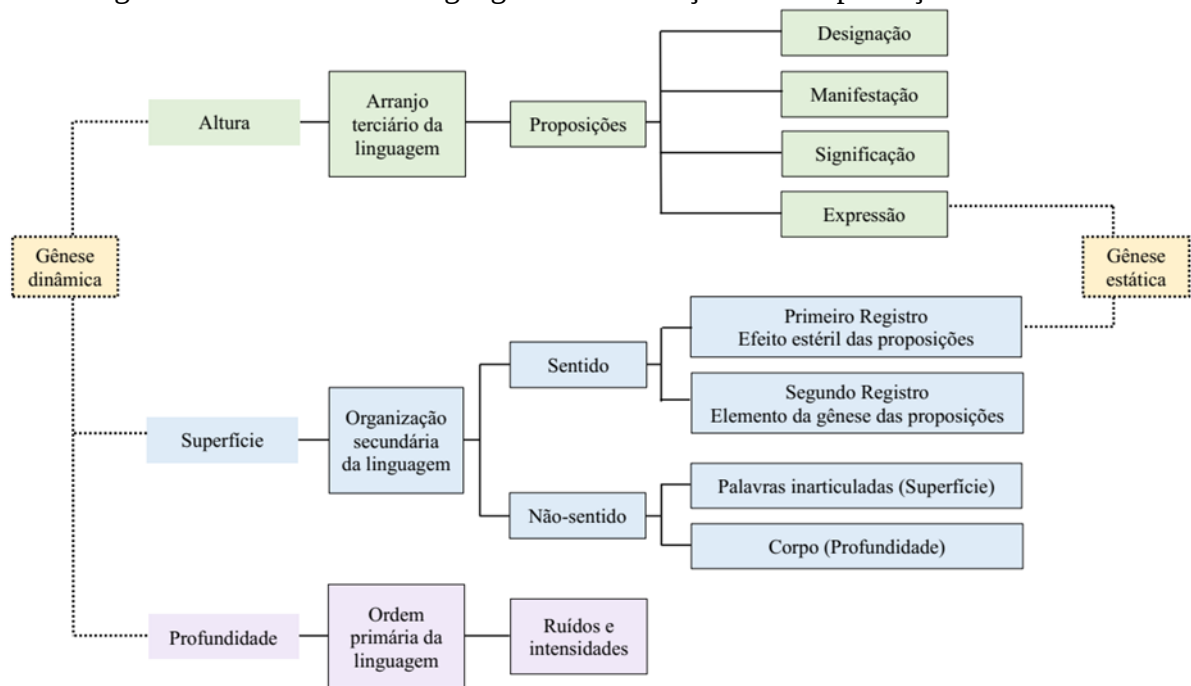
Figura 2 - Homem pescando os pedaços de si espalhados na memória



Fonte: Susano Correia, 2023b.

Deleuze (2007) buscou capturar a gênese dos sentidos (Sales, 2006). Para tanto, dedicou-se a compreender o procedimento que libera os sons dos corpos, denominado de gênese dinâmica da linguagem. Considerando que a linguagem é uma desterritorialização do ruído e que os sentidos permitem que estes ruídos se tornem elementos de linguagem, reterritorializando-os, a Figura 3 procura sintetizar as dimensões da linguagem e suas relações com a produção de sentidos, conforme Deleuze (2007).

Figura 3 - Dimensões da linguagem e suas relações com a produção de sentidos



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Evidencia-se, por meio da figura, que a gênese estática se refere ao sentido que é expresso em uma proposição, enquanto a gênese dinâmica diz respeito à produção de sentidos a partir da profundidade do corpo. Esta última compreende três dimensões da linguagem, que coexistem, em reciprocidade: a ordem primária, localizada na profundidade, que compreende ruídos e intensidades; a organização secundária, que é a superfície do sentido e do não-sentido; e o arranjo terciário, disposto na altura, que se encontra nas proposições. A ordem primária possibilita a separação de sons dos corpos, os quais se organizam em proposições (organização terciária), sendo liberados para a expressão (Deleuze, 2007; Smith, 2022).

As proposições possuem funções de designação, manifestação, significação e expressão. A função de designação envolve uma relação de referência de uma proposição com um estado externo de coisas, enquanto a manifestação é a relação da proposição com as crenças do

indivíduo que fala. Por sua vez, a significação diz respeito à relação da proposição com outras proposições ou outros conceitos gerais, implicando em uma relação de inferência (Deleuze, 2007; Smith, 2022).

Finalmente, a expressão da proposição – ou seja, o conteúdo semântico – corresponde ao primeiro registro do sentido, que se posiciona na superfície entre as proposições e o estado de coisas (Deleuze, 2007; Smith, 2022). Aqui se faz a gênese estática do sentido, na qual o sentido é tanto o que é expresso pelas proposições quanto o que é atribuído às coisas. Já o segundo registro do sentido corresponde à passagem da esterilidade à gênese das proposições, na qual o sentido passa a ser um princípio frutífero de produção. Portanto, se o sentido passa de uma expressão estéril das proposições para um princípio frutífero de produção, a verdade também deve ser vista como uma questão de produção de sentidos (Deleuze, 2007; Smith, 2022).

Essas diferentes vias de registros – uma mais objetiva, outra simbólica – demonstram a dualidade do sentido, o que antecipa seu caráter paradoxal. O sentido desenvolve quatro paradoxos interiores: de proliferação indefinida, esterilidade, neutralidade e absurdo. O primeiro paradoxo decorre da condição de que é a partir do sentido que criamos um enunciado, ou seja, para falar o sentido de um enunciado, precisamos dispor de outro, em uma proliferação indefinida. Por esta razão, uma proposição nunca fecha um sentido por completo, sempre haverá um resto em oculto (Deleuze, 2007; Sales, 2006).

O paradoxo da esterilidade corresponde à impassibilidade do sentido, na qual o sentido não se afeta pela proposição. Por esta razão, não há que se atribuir a ele nenhum valor de verdadeiro ou falso, uma vez que uma proposição, ainda que falsa, continua dotada de sentidos. Tal reflexão também leva ao paradoxo da neutralidade, onde o sentido pressupõe a linguagem e fundamenta a estrutura da proposição, mas permanece neutro ao que fundamenta. Desta ideia também decorre o paradoxo do absurdo, no qual o sentido se mantém o mesmo, ainda que diante de proposições opostas (Deleuze, 2007; Sales, 2006).

O absurdo e o não-senso, embora relacionados, não se confundem, pois o absurdo, mesmo que não possa ser efetuado, não deixa de ter um sentido. Há, no entanto, uma relação entre os dois constructos, uma vez que o paradoxo do absurdo apoia a correspondência entre sentidos e não-senso, duas proposições opostas (Deleuze, 2007; Sales, 2006; Smith, 2022).

O não-senso pode se dar na superfície, por meio de palavras ainda inarticuladas, ou na profundidade do corpo, este último formado de intensidades e ruídos puros. É a fragilidade do sentido (superficial) que faz com que ele, uma vez rompido, entre em colapso no não-senso do

corpo (profundidade). De outro modo, posto que o sentido é produzido por elementos que não são, por si só, significantes, o não-senso das palavras ainda inarticuladas (superfície) é capaz de produzir uma sensação de sentidos, embora esteja fora da estrutura de linguagem expressa por meio da voz ou do corpo, visto que, além da fala, há um sentido em cada gesto (Deleuze, 2007; Sales, 2006; Smith, 2022).

A voz é um fluxo do qual elementos não-significativos são extraídos e combinados. A produção da superfície do sentido a partir da voz se faz em 3 momentos: conexão, conjunção e disjunção. Na conexão os fonemas são concatenados em entidades sucessivas, passando para a conjunção, onde há a integração dos fonemas em séries convergentes e contínuas, construindo as primeiras palavras. Finalmente, na disjunção, essas palavras se relacionam com outras séries independentes, criando ramificações que se organizam na superfície do sentido (Deleuze, 2007; Smith, 2022).

A ideia de ramificações conduz à imagem do rizoma, representada na Figura 4, que apresenta a obra '*Rhizome 19*', de Alexis (2023). A partir desta imagem, reconhece-se o rizoma como uma rede subterrânea de raízes ramificadas, sem eixo central, sem direção determinada de crescimento e sem ponto de princípio ou fim. É sempre por rizomas que as intensidades se produzem e se põem em movimento (Deleuze; Guattari, 2011a; Grosz, 1993).

Figura 4 - Rhizome 19



Fonte: Michel Alexis, 2023.

Nos estudos organizacionais, o conceito de rizoma pode ser utilizado como operador metodológico ou, ainda, como inspiração para uma postura rizomática. Esta, se refere à mudança de postura do pesquisador, aproximando-se do objeto, da realidade e da própria pesquisa em si. Enquanto o rizoma como operador metodológico se utiliza do rastreio para pensar uma questão organizacional complexa (Barreto; Carrieri; Romagnoli, 2020).

Ao direcionar o seu olhar à produção de sentidos por pessoas trans*, o objeto deste estudo se aproxima muito mais da complexidade de um rizoma, que de um sistema fechado e arborescente (Leopoldo, 2020). Além disso, a perspectiva cartográfica de Deleuze e Guattari (2017) desafia a lógica binária dominante – ainda que não afirme expressamente o apoio à luta

pela autonomia e determinação das ditas minorias de gênero – ao propor um sistema de pensamento baseado na centralidade do sujeito como consequência de processos e inter-relações, interessando-se pela diferença (Grosz, 1993).

Em que pese a relação entre sentidos-linguagem-discurso e os diferentes conceitos que marcam esses construtos, para este estudo, entendeu-se que língua/fala se distingue de discurso, pois o discurso corresponde ao efeito de sentidos entre locutores (Orlandi, 2015). Considerou-se, portanto, o discurso enquanto prática de linguagem, objeto sócio-histórico, lugar em que a língua se relaciona com a ideologia, produzindo os sentidos que constituem os sujeitos (Ferreira; Orlandi, 2014; Orlandi, 2015).

5.3. Do encontro com a diferença, potencializam-se os sentidos

Enquanto a filosofia da representação vê o ‘eu’ e o ‘outro’ como unidades em separado, que se defrontam, a filosofia da diferença compreende o outro como aquele que está no próprio eu, revelando novos mundos possíveis (Deusdará; Rocha, 2021). Desse modo, os processos de subjetivação que produzem sentidos não se restringem a uma dimensão individual e interna de alguém, nem são inteiramente determinados pela estrutura social (Braga; Melicio, 2024).

A filosofia da diferença está alinhada à noção de multiplicidade e à compreensão da subjetividade como resultado de um processo (Deusdará; Rocha, 2021; Grosz, 1993). Nessa perspectiva, a subjetividade envolve dois componentes: o familiar e o estranho. O familiar se localiza no âmbito das representações, servindo de base para a construção de sentidos na vida social, enquanto o estranho se movimenta para aquilo que promove rupturas e deslocamentos. O encontro com a diferença movimenta esses componentes e permite que sejam potencializadas as multiplicidades, os devires e sentidos (Braga; Melicio, 2024; Deusdará; Rocha, 2021).

O encontro com as diferenças, sobretudo através da entrada de mulheres nos espaços universitários, tem contribuído para desconstruir o paradigma androcêntrico no campo científico, de maneira que as ciências sociais têm sido discutidas em face da elaboração de novos conceitos operacionais (Blanco, 2019; Leopoldo, 2020; Zimmermann, 2023). Importa, nesta questão, a composição de uma nova linguagem para que determinados corpos excluídos, passem a significar e se constituir em sentidos no contexto social (Deusdará; Rocha, 2021; Orlandi, 2017b).

Com isto, o uso do termo ‘cisgênero’ inicia um processo de significação capaz de materializar as identidades de gênero trans* na narrativa (Aultman, 2014; Nascimento, 2022a, 2022b; Orlandi, 2017b). O termo transexual passa a ser evitado, uma vez que sexo e

gênero se diferenciam, pois o sexo aponta para características biológicas em contraste com o gênero, que se relaciona a aspectos culturalmente definidos e historicamente variáveis de ser ou sentir-se (Espineira, 2016; McLaren; Bryant; Brown, 2021). O Quadro 2 apresenta uma síntese dos principais termos relacionados às discussões sobre gênero, úteis à compreensão deste estudo.

Quadro 2 – Termos comumente utilizados nas discussões sobre gênero

Termo	Definição	Referências
Cisgênero ou Cis	Abrange as pessoas que se identificam com o gênero que lhes foi determinado a partir de seu nascimento.	Rocha; Brito; Dias (2022) Jesus (2015)
Cisnormatividade	Ideologia cultural e sistêmica que nega, denigre, ou patologiza identidades de gênero autoidentificadas que não se alinham com o gênero atribuído no nascimento, bem como com o comportamento, expressão e comunidade resultantes.	Lennon; Mistler (2014)
Expressão de gênero	Maneiras pelas quais uma pessoa se alinha externamente como homem, mulher ou outro gênero. Gênero comunicado por meio de vestimentas, maneirismos e interações, entre outros aspectos de aparência e comportamento.	Collins <i>et al.</i> (2015)
Heteronormatividade	Contexto de normas culturalmente aceitas que representam a heterossexualidade como o padrão prescrito.	Priola <i>et al.</i> (2014)
Homem trans	Aquele a quem foi atribuída uma identidade feminina ao nascer, mas que se expressa como homem.	Collins <i>et al.</i> (2015)
Identidade de gênero	Autoidentificação inata e intrínseca de alguém como homem, mulher ou outro gênero, que pode não corresponder necessariamente à que lhes foi atribuída à nascença. Distinto da orientação sexual.	Collins <i>et al.</i> (2015) The Yogyakarta Principles (2007) Zimmermann (2023)
Mulher trans	Alguém a quem foi atribuída uma identidade masculina ao nascer, mas que se expressa como mulher.	Collins <i>et al.</i> (2015)
Não-binário	Aqueles que não se identificam como uma das identidades de gênero tradicionais no binário homem/mulher. Podem se identificar tanto como masculino quanto feminino, nem masculino nem feminino, com uma identidade de gênero fluida ou flutuante, sem gênero ou terceiro gênero/outro gênero. Admitem-se aqui termos como gênero não conforme, <i>genderqueer</i> e <i>queer</i>	Collins <i>et al.</i> (2015)

Trans*	O termo mais inclusivo e atual que abrange a grande variedade de pessoas que se identificam com o espectro de identidades ‘transgênero’.	Collins <i>et al.</i> (2015) Espineira (2016)
Transfeminismo	Corrente de pensamento e prática feminista que rediscute a subordinação morfológica do gênero ao sexo, criticando-a como uma prática social usada para justificar a opressão sobre pessoas com corpos que desafiam a ordem binária.	Jesus (2015)
Travesti	Identidade transfeminina real, social e política. Anteriormente pejorativo, mas que vem sendo ressignificado como um posicionamento identitário político-histórico.	York; Oliveira; Benevides (2020) Paniza; Moresco (2022)

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A concepção de sentidos como um processo, permite que se compreenda a identidade como um estado passageiro, um movimento na história, que resulta de um papel social (Deusdará; Rocha, 2021; Orlandi, 2015, 2017b). Para pertencer no território social, o indivíduo recorre ao assujeitamento que, nesta ótica, não equivale a uma ideia de passividade ou falta de consciência. O assujeitamento é, pois, um ato consciente do sujeito com vistas a ocupar um lugar a partir do qual ele pode agir no mundo (Deusdará; Rocha, 2021).

Por sua essência mutável, a identidade não pode ser compreendida como endógena ao indivíduo ou a um determinado grupo de gênero, visto que a própria identidade de gênero – aqui compreendida como um rizoma – é multiplicidade, uma vez que se trata de um devir (Deleuze; Guattari, 2011b; Linstead; Pullen, 2006; Sandín; Llombart; Tarrés, 2022). Todo devir é minoritário, não no sentido numérico, mas em relação ao estado de dominação que um grupo majoritário exerce sobre os demais (Deleuze; Guattari, 2011c).

O conceito de minoria encontra relação com a variante menor da linguagem, cujas características incluem: a desterritorialização da língua, onde não se trata de uma língua menor, mas do que as minorias fazem em uma língua maior; a ligação do individual no imediato-político, onde cada caso individual se torna necessário; e o agenciamento coletivo de enunciação, visto que transborda as condições para uma transformação capaz de criar uma enunciação coletiva e revolucionária (Deleuze; Guattari, 2017; Sibertin-Blanc, 2021).

5.4. Entre sentidos e significados, a construção de *sensos* do trabalho

O trabalho tem encontrado diferentes definições na literatura acadêmica, as quais variam conforme o destaque a seus aspectos positivos, negativos ou neutros, onde tais aspectos podem emergir para o trabalhador com predominância de um deles ou, ainda, de forma concomitante

(Irigaray *et al.*, 2019; Nunes *et al.*, 2019; Ribeiro; Silva, 2020). Em algumas definições, o trabalho está associado ao esforço, a uma maldição e a uma ação inconveniente, voltada ao cumprimento de obrigações suportadas pela necessidade de sustentar a existência humana (Irigaray *et al.*, 2019; Nunes *et al.*, 2019; Peksan, 2021).

Em contrapartida, há teorias sociais que associam o trabalho a uma conquista, uma vocação, um meio de satisfação e realização capaz de refletir o potencial criativo do homem. Para estas, o trabalho não pode ser visto como causa de sofrimento, sendo as críticas direcionadas ao elemento visto como verdadeira causa da alienação dos trabalhadores: o regime capitalista (Irigaray *et al.*, 2019; Laaser, 2022; Nunes *et al.*, 2019; Peksan, 2021).

É possível, ainda, compreender o trabalho na perspectiva neutra de sua função instrumental, exercida em prol da sobrevivência, sob a forma de uma atividade em que a remuneração se torna significativa central para o trabalho (Nunes *et al.*, 2019). A noção de trabalho como um gasto de energia no desempenho de atividades direcionadas a um objetivo útil é o ponto de partida dos estudos de Morin (2001), que também enfatiza o valor agregado na compreensão do conceito de trabalho (Morin, 2001, 2002).

Por outro lado, o trabalho pode ser visto sob uma ótica mais abrangente, que o avalia em sua dimensão histórica e social, posicionando-o como um meio para satisfação de necessidades e inserção em grupos sociais (Costa; Marques; Ferreira, 2020; Irigaray *et al.*, 2019). Essa compreensão mais abrangente do trabalho é localizada na obra de Marx (2011), cuja definição histórica se baseia nas relações entre o homem e a natureza:

O trabalho é, antes de tudo, um processo entre o homem e a natureza, processo este em que o homem, por sua própria ação, medeia, regula e controla seu metabolismo com a natureza. Ele se confronta com a matéria natural como uma potência natural [...] agindo sobre a natureza externa e modificando-a por meio deste movimento, ele modifica, ao mesmo tempo, sua própria natureza (Marx, 2011, p. 326-327).

Embora reconheça o esforço na execução do trabalho humano, Marx (2011) ultrapassa este aspecto estabelecendo, para a sua realização, a exigência de uma vontade orientada a um fim. Assim, o autor pressupõe o trabalho em referência especificamente à atividade humana. De forma correspondente, Lukács (2013) reconhece que, por meio do trabalho, a consciência humana transcende a mera adaptação ao ambiente, modificando a natureza e diferenciando-se, assim, dos outros animais.

Esta visão também é retomada por Antunes (2009) ao reconhecer o trabalho como um elemento central no processo de humanização, o qual permite o salto das formas pré-humanas para o ser social. Para este autor, através do processo de trabalho – e da práxis social por ele

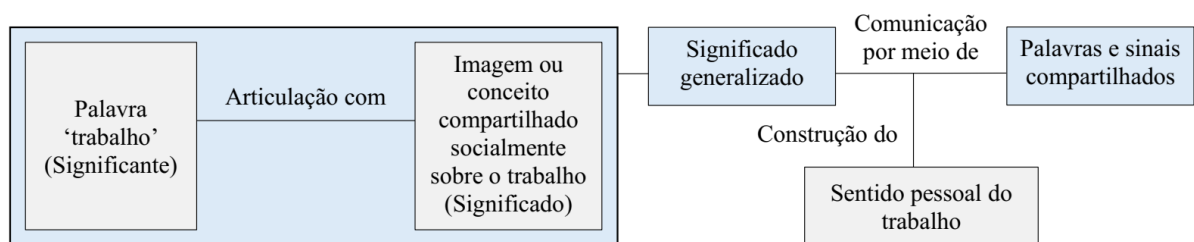
desencadeada – a consciência humana ultrapassa a condição de atividade adaptativa, sobrepondo-se ao agir instintivo e atuando como mediador entre a necessidade e a satisfação.

A exemplo das múltiplas interpretações sobre o trabalho, os estudiosos sobre os sentidos do trabalho têm encontrado dificuldades para estabelecer um consenso a respeito das definições que envolvem sentidos e significado (Bailey *et al.*, 2019; Lysova *et al.*, 2019; Rosso; Dekas; Wrzesniewski, 2010).

Sentidos e significado integram uma unidade que opera para o cumprimento da função comunicativa da linguagem (Bendassolli; Guedes Gondim, 2014). Significante se refere a todo signo que traz em si mesmo o próprio sentido. O sentido pode ser compreendido como um efeito que opera em dois aspectos da noção de superfície, referente à gênese das proposições e/ou ao conteúdo semântico expresso pela proposição. Por sua vez, o significado abrange seus correlatos, apropriações e usos (Deleuze, 2007; Sales, 2006). Nesta perspectiva, o significado é o conceito, o estado de coisas com suas relações e qualidades, não sendo, por conseguinte, jamais o próprio sentido. Enquanto o significante é a proposição em seu conjunto, compreendendo dimensões de designação, de manifestação e de significação no sentido estrito (Deleuze, 2007).

Para a construção dos sentidos do trabalho, o significante se une ao significado, ou seja, a palavra se articula com o conceito ou imagem a que ela se refere, tornando acessível o significado socialmente compartilhado do trabalho. Este significado generalizado é apropriado pelo indivíduo, que o comunica por meio de palavras e sinais compartilhados, tornando possível ao outro a captura do sentido pessoal do trabalho (Bendassolli; Guedes Gondim, 2014). A Figura 5 ilustra esse percurso, de onde se observa que sentidos e significado do trabalho compõem uma unidade que integra dois processos: o trabalho como algo imposto socialmente e a ação intencional de se constituir como pessoa (Bendassolli; Guedes Gondim, 2014).

Figura 5 – Relação entre o significado generalizado e a construção pessoal de sentidos do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Embora se relacionem ao mesmo fenômeno e adotem as mesmas variáveis, Tolfo e Piccinini (2007) também propõem que os conceitos de sentidos e significado do trabalho sejam compreendidos como diferentes. Nesta proposta, o significado do trabalho faz referência a uma construção coletiva, uma representação social que a tarefa tem para o trabalhador, seja ela a identificação do trabalho no resultado da tarefa, o sentimento de pertencer a um grupo envolvido no mesmo trabalho ou o sentimento de executar um trabalho que contribua para a sociedade (Ferraz; Fernandes, 2019; Ribeiro; Silva, 2020; Tolfo; Piccinini, 2007; Wang; Zhang; Meng, 2022).

Em contrapartida, os sentidos do trabalho decorrem de uma apreensão individual sobre uma construção coletiva, representando, assim, uma dimensão pessoal, que pressupõe um valor atribuído a uma experiência cotidiana (Ferraz; Fernandes, 2019; Ribeiro; Silva, 2020; Tolfo; Piccinini, 2007; Wang; Zhang; Meng, 2022). Sendo estas experiências variáveis ao longo do tempo, a produção de sentidos do trabalho também é instável, podendo se modificar por influência de fatores externos ao indivíduo ou inerentes ao trabalhador (Drencheva; Au; Li Yew, 2023).

Tendo em vista a subjetividade da concepção de sentidos do trabalho, compreende-se que a experiência subjetiva do indivíduo é elemento necessário para a sua construção. Essa subjetividade pode ser extrema – quando a experiência subjetiva do trabalhador é condição necessária e suficiente para a construção de sentidos do trabalho – ou moderada, quando essa experiência subjetiva é condição necessária, porém insuficiente para sua determinação (Michaelson, 2021).

A produção de sentidos do trabalho tem sido associada a quatro diferentes fontes, sendo elas: o eu e o sentido (referente à autorrealização); os outros e o sentido (compreendendo as interações com outros indivíduos); o contexto em que o trabalho é conduzido; e a espiritualidade e o trabalho (Bailey *et al.*, 2019; Costa *et al.*, 2023; Rosso; Dekas; Wrzesniewski, 2010). A maioria das publicações sobre o tema tem se influenciado por 4 abordagens: os sentidos da vida, identificado nos trabalhos de Frankl, Berger e Luckmann, Spink e Medrado; os significados em um contexto geral, representados por Leontiev e Vygotsky; os sentidos do trabalho, estudados por Antunes, Dejours e Morin; e os significados do trabalho, objeto dos estudos do grupo MOW (Pereira; Tolfo, 2016).

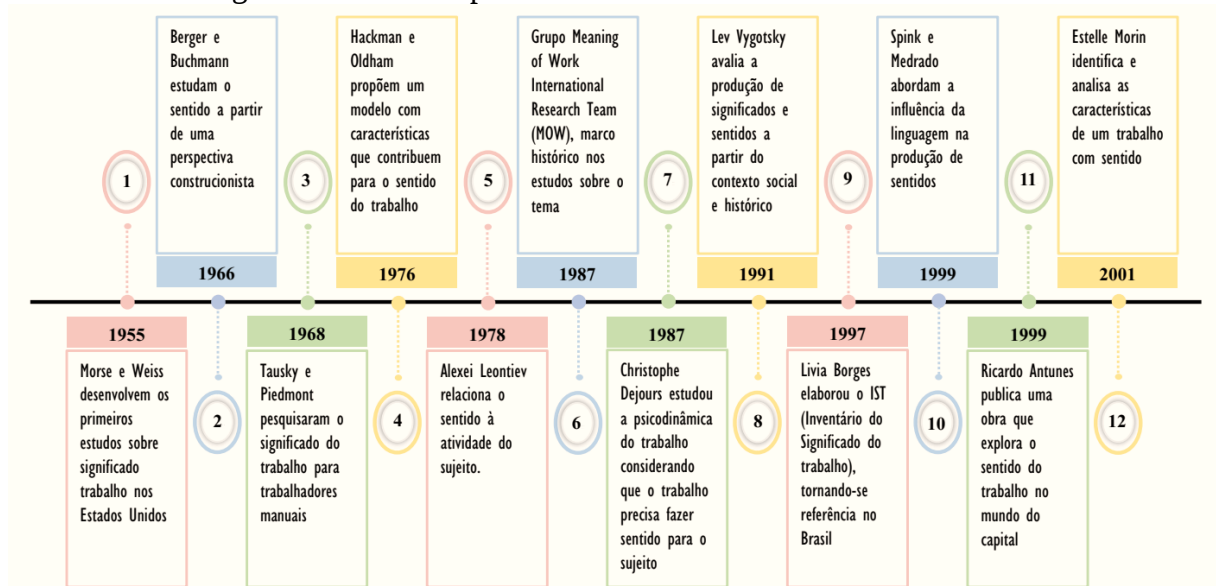
A produção científica brasileira quanto aos sentidos do trabalho não apresenta uma definição consensual sobre o termo (Ferraz; Fernandes, 2019; Pereira; Tolfo, 2016; Schweitzer *et al.*, 2016). Esta realidade também ocorre em outros países (Ferraz; Fernandes, 2019). Os

pesquisadores americanos, além de diferenciar significado (*meaning*) e sentidos (*meaningfulness*), em relação ao âmbito coletivo ou particular, ainda acrescentam novos elementos nesta distinção ao tratar os sentidos (*meaningfulness in work*) como derivados da função desempenhada no trabalho, enquanto o significado (*meaningfulness at work*) decorre do ambiente, da comunidade ou da cultura em que o trabalhador está inserido (Lysova *et al.*, 2019).

No entanto, em relação à etimologia, os dois termos derivam da palavra latina *sensos*, que faz referência ao significado e à percepção, indicando que os termos – ainda que possam ser diferenciados – se relacionam (Pereira; Tolfo, 2016; Tolfo; Piccinini, 2007; Schweitzer *et al.*, 2016). Por esta razão, alguns estudos trazem os dois termos como sinônimos do mesmo constructo, enquanto outros os diferenciam, o que pode dificultar a evolução do campo de pesquisa (Pereira; Tolfo, 2016; Ribeiro; Silva, 2020; Schweitzer *et al.*, 2016).

Ao longo dos anos, ainda que sob diferentes terminologias, abordagens e metodologias, diversos autores têm contribuído para os estudos acerca dos sentidos do trabalho (Irigaray *et al.*, 2019; Sousa Filho *et al.*, 2022). Segundo Antunes (2020a) os estudos sobre trabalho estiveram em evidência nas décadas de 80/90, retornando ao centro das discussões na atualidade. Algumas importantes contribuições teóricas encontram-se na linha temporal exposta na Figura 6.

Figura 6 - Linha temporal de estudos sobre sentidos do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

As primeiras pesquisas sobre os sentidos do trabalho são creditadas a Morse e Weiss (1955), cujo estudo analisava o impacto da industrialização no significado do trabalho e

questionava os trabalhadores americanos quanto ao interesse em permanecer trabalhando mesmo se ganhassem na loteria.

Alinhados à concepção de sentidos como resultado de uma prática social, a contribuição de Berger e Luckmann (1966, 2004) tem por base a afirmação de que “o sentido se constitui na consciência humana por meio dos processos sociais” (Pereira; Tolfo, 2016, p. 305). Posteriormente, Tausky e Piedmont (1968) concluíram que os trabalhadores manuais relacionavam o salário, o sentimento de pertencer e a aceitação social aos sentidos do trabalho (Nunes *et al.*, 2019; Pereira; Paiva; Irigaray, 2021; Schweitzer *et al.*, 2016).

Nos anos 70, Hackman e Oldham (1976) desenvolveram a Teoria das Características do Trabalho. O modelo teórico de Hackman e Oldham propõe cinco características específicas do trabalho – variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e *feedback* – às quais repercutem na motivação e no desempenho dos trabalhadores, por meio de três estados psicológicos: significado experimentado, responsabilidade experiente pelos resultados e conhecimento dos resultados reais (Albrecht; Green; Marty, 2021; Allan *et al.*, 2019a; Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel, 2023; De Boeck; Dries; Tierens, 2019; Morin, 2001; Costa; Paiva; Rodrigues, 2022).

Na mesma década, Leontiev (1978), ao estabelecer que o trabalho é uma atividade motivada socialmente, mas que também se volta a motivos direcionados ao próprio trabalhador, apresentou uma contribuição para os conceitos de sentidos e significado do trabalho. Para ele, os dois construtos se confundiam nas sociedades primitivas e a ruptura da integração entre os termos se deu somente com o capitalismo (Pereira; Tolfo, 2016). Sob o socialismo, o trabalho é realizado por motivações sociais, porém, na medida em que a recompensa material se torna uma motivação – fato que ocorre no capitalismo – o trabalho se priva de sua função mais relevante: a formação de sentidos (Leontiev, 1978).

Em 1987, o grupo do MOW – *Meaning of Work International Research Team* realizou valiosas contribuições aos conhecimentos sobre sentidos e significado do trabalho, marcando o campo do saber e contribuindo para compreensão deste fenômeno (Figueiró; Bessi, 2020; MOW, 1987; Nunes *et al.*, 2019; Souza; Borges, 2021). O MOW promoveu um estudo amplo, com amostras representativas de diversos países, para identificar as variáveis relacionadas ao significado do trabalho (MOW, 1987; Nunes *et al.*, 2019).

Ainda no ano de 1987, Christophe Dejours publica a obra ‘A loucura do trabalho’, na qual posiciona o trabalho no centro da vida humana, relacionando-o aos processos de construção da identidade, da realização pessoal, da significação e da atribuição de sentidos,

onde este último não se esgota nos salários e nos índices de desempenho (Dejours, 2018; Irigaray *et al.*, 2019; Pereira; Paiva; Irigaray, 2021). Principal representante da psicodinâmica do trabalho, Dejours (2018) ultrapassa as questões dos sentidos, relacionando-as às vivências de prazer e sofrimento (Costa; Marques; Ferreira, 2020; Dejours, 2018).

No início da década de 90, Vygotsky (1991) conceitua o sentido como o resultado da soma de eventos psicológicos que este termo desperta na consciência humana. Tais eventos sofrem a ação da experiência humana no seu contexto social. Desse modo, o sentido oferece à consciência humana uma dimensão afetiva, que se adiciona às dimensões cognitivas e intelectuais (Schweitzer *et al.*, 2016). Ao analisar pensamento e linguagem no exercício da comunicação, Vygotsky (1998) ressalta que o indivíduo precisa dominar o significado das palavras, sendo este significado algo objetivo. Nesta relação, a construção de sentidos decorre da experiência sensorial subjetiva em relação ao objeto a que se refere a palavra, contribuindo para a afirmação do significado (Bendassolli; Guedes Gondim, 2014).

Vygotsky (1998) ainda acentua a diferença entre significado e sentidos, através do caráter temporal. Para o autor, o sentido é um todo complexo, que se constrói em um determinado contexto, modificando-se em um contexto diferente, o que lhe confere fluidez e dinamicidade. No entanto, o sentido possui várias zonas de estabilidade, onde o significado é apenas a mais estável e precisa delas. Portanto, o significado permanece estável ao longo de todas as alterações de sentidos (Bendassolli; Guedes Gondim, 2014; Vygotsky, 1998).

No período final da década de 90 e início do novo milênio, os estudos do MOW influenciaram os trabalhos de Morin (2001) os estudos da brasileira Livia Borges (1997). Morin (2001) se propôs a identificar sentidos que possibilitassem o aumento da produtividade e da intensidade do trabalho. A autora buscou atualizar o modelo de Hackman e Oldham (1976) e a concepção dos sistemas sociotécnicos, admitindo que a variedade de tarefas, a identidade do trabalho e seu impacto significativo contribuem para a produção de sentidos (Ferraz; Fernandes, 2019; Morin, 2001).

O trabalho do MOW serviu de base para a validação de instrumentos de aferição adaptados à realidade do Brasil, destacando-se o IST – Inventário do Significado do Trabalho, elaborado em 1997 por Lívia Borges e aperfeiçoado ao longo dos anos (Borges, 1997; Leonardo *et al.*, 2019; Schweitzer *et al.*, 2016; Souza; Borges, 2021). A estrutura fatorial proposta pelo IST é distribuída em atributos descritivos – que surgem quando o trabalhador pensa no que o trabalho realmente é – e atributos valorativos, que se referem aos valores atribuídos ao trabalho

e são identificados a partir da reflexão do trabalhador sobre o que o trabalho deve ser (Borges, 1997; Leonardo *et al.*, 2019; Souza; Borges, 2021).

Ainda no Brasil, em perspectiva diversa, Spink e Medrado (1999) contribuem para a temática, ao compreenderem a produção de sentidos como resultado de uma construção social, fundamentada em uma vivência subjetiva e interativa, abordando a influência da linguagem e do discurso nesta produção (Pereira; Tolfo, 2016; Spink; Medrado, 1999).

Porém, foi através dos estudos de Ricardo Antunes (1999, 2009, 2018, 2020a, 2020b), que a produção científica brasileira sobre os sentidos do trabalho ampliou sua perspectiva. Sobretudo, ao abordar a centralidade do trabalho considerando-o como uma categoria sociológica (Antunes, 1999, 2009; Pereira; Tolfo, 2016).

A teoria de Karl Marx é uma das bases do trabalho de Antunes, que relaciona o trabalho à vida social e à própria humanização (Antunes, 2009; Figueiró; Bessi, 2020). Partindo deste princípio, o trabalho ultrapassa a concepção de simples fonte de renda, concebendo-se como uma fonte de identidade e um meio de realização. Diante do seu valor para as sociedades, faz-se necessário compreender os sentidos a ele atribuídos, sob seus aspectos econômico e sociopsicológico (Costa *et al.*, 2023; Sousa *et al.*, 2021).

Afilhou-se, este estudo, a esta perspectiva, que considera a centralidade do trabalho na vida social (Antunes, 1999, 2009; Marx, 2010, 2011). Ainda, alinhou-se à subjetividade moderada ao admitir que a experiência subjetiva do trabalhador é condição necessária, porém insuficiente para a determinação de sentidos do trabalho, devendo ser também considerados o contexto e as relações sociais em que o trabalho é exercido (Antunes, 2009; Marx, 2010, 2011; Michaelson, 2021).

De forma oposta à unilateralização, que se alheia à multiplicidade de dimensões e sentidos do trabalho, ressaltaram-se os sentidos do trabalho através de seu potencial emancipador, reconhecendo seu aspecto humanizador, sem deixar de admitir que, de maneira contraditória, o trabalho também aliena, sujeita, explora, escraviza e infelicitiza o ser social (Antunes, 2009).

5.5. As dimensões que (des)humanizam o trabalho

O trabalho atravessa grande parte da vida humana, conectando o indivíduo com a sociedade. Através dele, trabalhadores adquirem seu salário, benefícios e tempo livre para seus exercícios criativos, compreendendo um aspecto humanizador. Entretanto, as jornadas de trabalho intensas e a alta exigência de produtividade podem levar à exploração de trabalhadores,

reduzindo a diferença entre tempo de trabalho e tempo livre. Com isto, o trabalho acaba por invadir a essência do homem, tornando seu exercício alienado (Starikova, 2019).

A desconexão entre o trabalho, o produto do trabalho e quem o exerce afeta a identidade do trabalhador e a percepção de valor do próprio trabalho, o que tem gerado discussões acerca da relação entre trabalho e realização pessoal ou, ainda, trabalho e contribuição social, fomentando a ideia acerca da existência de trabalhos considerados vazios em sentidos (Graeber, 2018; Soffia; Wood; Burchell, 2022; Van der Deijl, 2023).

A visão de que o trabalho com sentidos é o que contribui com algo de valor externo a si mesmo pode se dar de maneiras distintas. De maneira mais ampla, os sentidos do trabalho podem ocorrer mediante a sensação positiva de realização – aqui inserida como condição indispensável – experimentada pelo trabalhador ao oferecer sua contribuição social (Van der Deijl, 2023; Wolf, 2014).

Por outro lado, em uma concepção mais restrita, a contribuição social pode ser, por si só, condição suficiente para os sentidos do trabalho (Martela, 2023; Van der Deijl, 2023; Veltman, 2016). Neste caso, a atividade se torna dotada de sentidos ao contribuir com algo de valor para os outros, ainda que o trabalhador não experiencie qualquer sentimento de bem-estar (Van der Deijl, 2023).

A contribuição se baseia no valor social do trabalho, que é medido de forma objetiva, através da melhoria que ele causa na vida das pessoas (Soffia; Wood; Burchell, 2022). Entretanto, algumas atividades se caracterizam pela baixa interação com outras pessoas e pouco ou nenhum *feedback*, como é o caso de zeladores e operários de linha de montagem. Isto faz com que a contribuição se torne, nestas situações, invisível à sociedade e ao próprio trabalhador, produzindo neste um sentimento de inutilidade, que impacta a construção de sentidos e conduz à alienação (Martela, 2023).

Ademais, se os sentidos do trabalho fossem condicionados exclusivamente à sua contribuição social, os *Shit Jobs* (Graeber, 2018) – trabalhos com grande valor social, mas repletos de desvantagens para quem o exerce – seriam dotados de sentidos. Em contrapartida, os *Bullshit Jobs* – trabalhos que não contribuem com valor, embora algumas vezes sejam bem remunerados e vantajosos – seriam considerados vazios de sentidos (Graeber, 2018; Martela, 2023; Van der Deijl, 2023).

No entanto, ainda que se torne difícil homogeneizar sua caracterização e valoração, em virtude dos múltiplos sentidos atribuídos ao trabalho ao longo dos diferentes períodos, não se pode conceber um trabalho que seja nulo em sentidos (Chaudhary, 2022; Nunes *et al.*, 2019).

Isto porque o sentido é produzido no campo do invisível e inconsciente e, ao mesmo tempo em que ocorre a perda de um sentido, há a formação de outros. Através de um processo de agenciamento, o sentido pode se revelar ou não. Quando se liberta das máscaras que o simulam, ele se projeta para o visível, em um percurso de territorialização (Guattari; Rolnik, 1996; Rolnik, 2011).

Este processo de territorialização encontra-se representado na Figura 7, composta pela obra ‘Homem observando afetos em queda livre’ (Correia, 2021b), na qual o homem experimenta o desconforto causado pela passagem dos afetos que escaparam às máscaras do território, por meio da produção de intensidades e de sentidos (Rolnik, 2011).

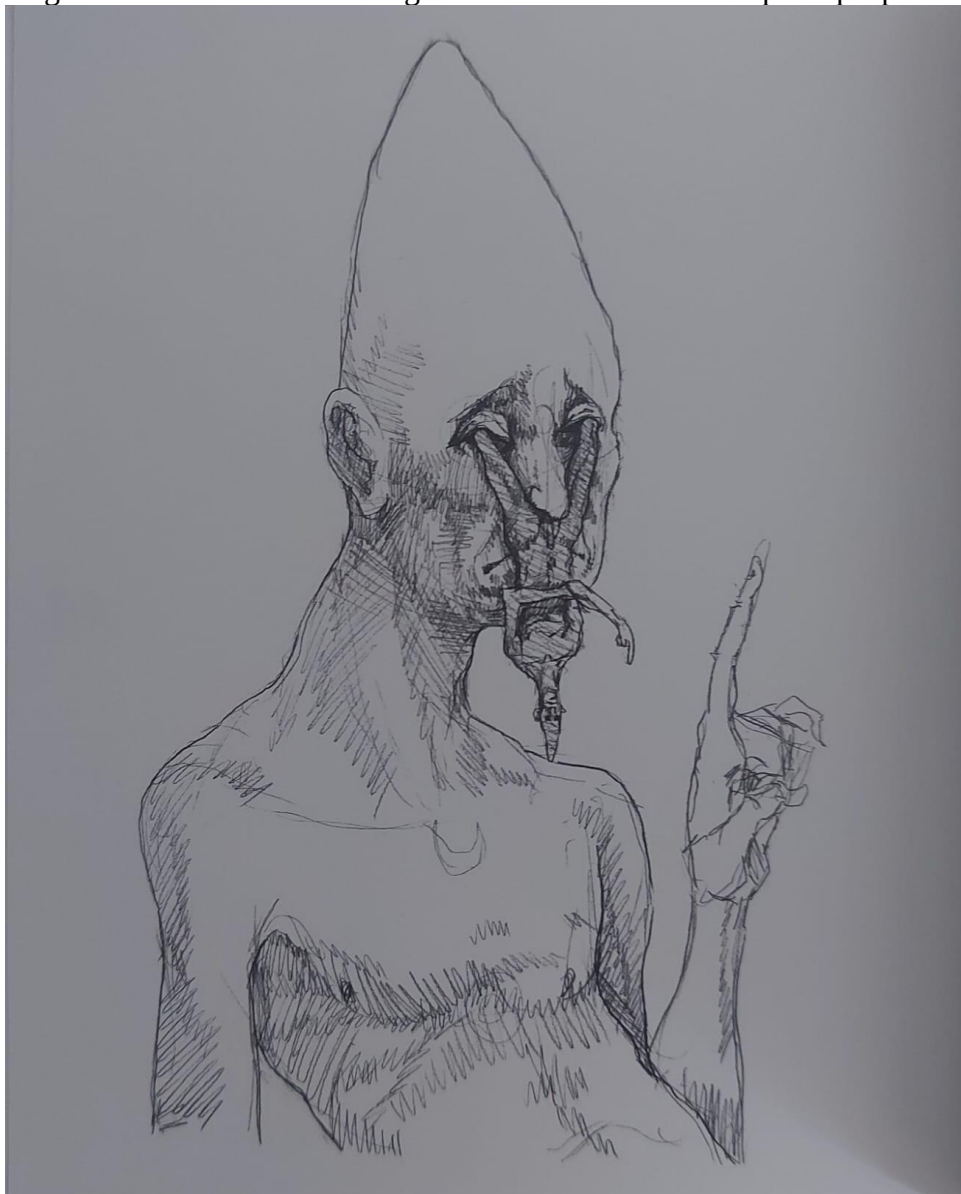
Figura 7 – Homem observando afetos em queda livre



Fonte: Susano Correia, 2021b.

O movimento de exteriorização dos afetos provoca no indivíduo uma sensação de desorientação, que pode recorrer a diversos recursos, mascarando-os, em uma tentativa de simulação. Quando o sentido é simulado, essas máscaras o retomam do território para o inconsciente, em um percurso inverso, caracterizando a desterritorialização (Guattari; Rolnik, 1996; Rolnik, 2011). Na Figura 8, a obra de Correia (2021c), intitulada “Homem sentindo rigorosamente o contrário daquilo que pensa”, expõe esse processo, no qual o sentido é desterritorializado, por meio de uma expressão oposta ao que se sente, protegendo o indivíduo do desconforto de exteriorizar seus afetos. Assim, ainda que não se expresse, o sentido jamais se ausenta.

Figura 8 – Homem sentindo rigorosamente o contrário daquilo que pensa

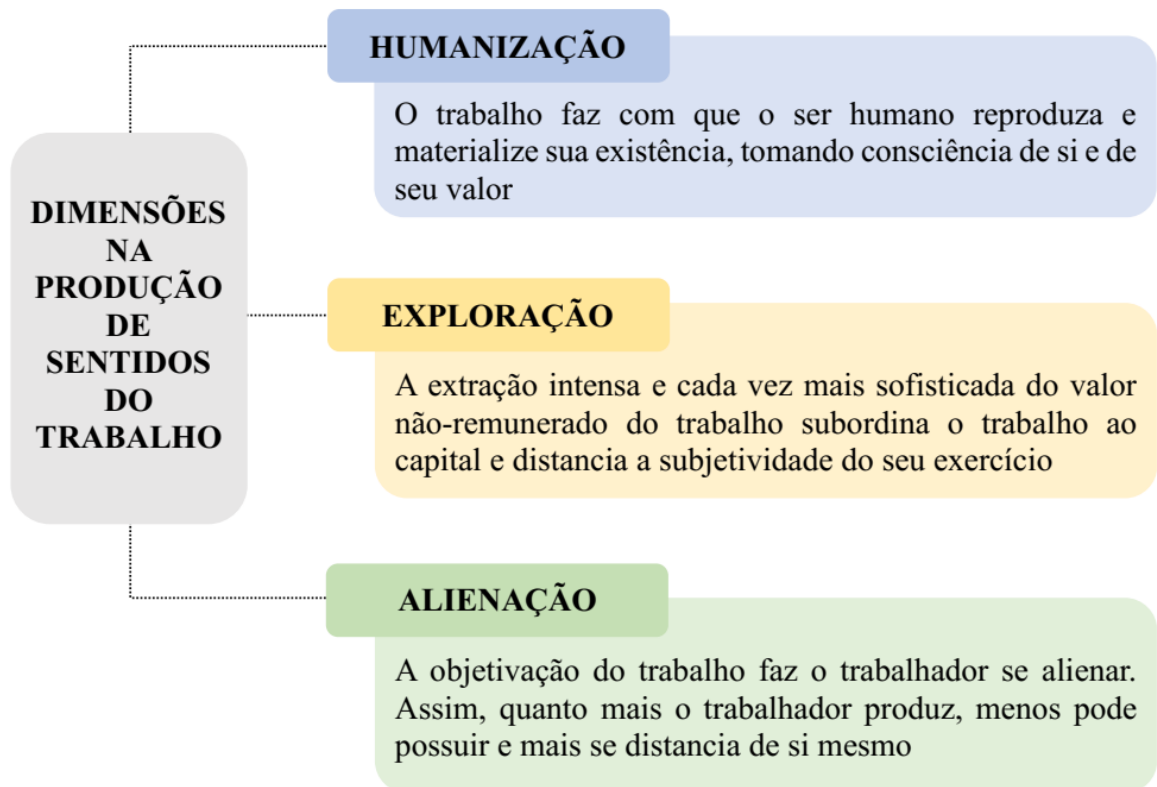


Fonte: Susano Correia, 2021c.

Para este estudo, recorreu-se à ideia de que os sentidos do trabalho podem, algumas vezes, se desalinhar da identidade do trabalhador e se tornarem alienados, mas sem serem, jamais, inócuos. Isto porque o processo de construção de sentidos é composto por uma subjetividade individual que, por resultar do contexto social, econômico, histórico e de mídia, é passível de variações entre as épocas e as culturas, em um movimento de territorialização e desterritorialização (Antunes, 2009; Guattari; Rolnik, 1996; Marx, 2010, 2011; Nunes *et al.*, 2019). Ao admitir o indivíduo como um ser em processo de subjetivação, reconhecem-se suas singularidades e diferenças, ultrapassando os binarismos (Oliveira; Fagundes, 2020).

Também se coadunou com a perspectiva de que os sentidos do trabalho se constroem a partir de três dimensões centrais e, por vezes, contraditórias: humanização, exploração e alienação dos trabalhadores (Antunes, 2009; Marx, 2010, 2011). Estas dimensões são apresentadas em síntese na Figura 9.

Figura 9 - Dimensões centrais na produção de sentidos do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Embora possua um sentido humanizador, o trabalho também pode se dar em dimensão oposta, decorrente da opressão e da sujeição do indivíduo à servidão, à exploração e à

precarização de sua atividade, tornando-se, assim, contraditoriamente desumano (Antunes, 2005).

A humanização se dá mediante a visão do trabalho como um exercício de uma função social, permitindo ao ser humano um momento de realização (Antunes, 2009; Fernandes; Ribeiro, 2018). Entretanto, o trabalho também pode ser uma fonte de exploração, expressa pelo valor do trabalho que não remunera os trabalhadores, mas é apropriado pelo capital, conceituado como mais-valia (Antunes, 2009, 2018; Marx, 2010). Assim, para que os trabalhadores produzam sem questionar sua própria submissão, o trabalho se torna estranho a quem o produz, o que caracteriza a alienação (Antunes, 2009; Fernandes; Ribeiro, 2018; Marx, 2010).

Os fatores que atuam de modo a revelar ou eclipsar as dimensões de sentidos do trabalho têm sido objeto de interesse entre os pesquisadores. Considerando a inspiração cartográfica deste estudo, entende-se que o processo de criação do desejo requer um movimento para efetuar sua passagem ou simulação, de maneira que, em semelhança, o processo de produção de sentidos do trabalho se dá pela ocorrência de movimentos – feitos de intensidade e língua – que os territorializam e desterritorializam (Rolnik, 2011). Por esta razão, ao longo desta investigação, esses fatores que expressam ou ocultam as dimensões de sentidos do trabalho foram tratados, preferencialmente, como movimentos que as territorializam e/ou desterritorializam. Admitindo-se a manutenção do termo ‘fatores’, tal como denominados por outros autores, nas situações em que seu uso facilitar o entendimento.

Apesar de, muitas vezes, serem tratadas aqui de forma independente, as dimensões de sentidos do trabalho podem ser reconhecidas pelos trabalhadores de forma simultânea ou, ainda, com maior destaque a uma ou mais delas, em períodos e contextos distintos. No entanto, para uma apresentação mais didática, o detalhamento das dimensões e dos movimentos que as territorializam ocorrerá em três seções, a seguir.

5.5.1. O trabalho na criação do sentido humano e na atribuição de humanidade aos sentidos

A objetivação da essência humana, tanto do ponto de vista teórico quanto prático, é necessária tanto para fazer *humanos* os *sentidos* do homem quanto para criar *sentidos humano* correspondente à riqueza inteira do ser humano e natural (Marx, 2010, p. 110).

O processo de trabalho é a condição do metabolismo entre a vida humana e a natureza. Através dele, a humanidade imprime na natureza o selo de sua vontade (Antunes, 2004a). Além

do homem, outros animais são capazes de produzir. As aves, assim como a abelha produz o mel, podem construir seu próprio ninho. Entretanto, enquanto um arquiteto, ao produzir uma moradia, idealiza-a previamente, imprimindo a ela as características que ele considera úteis ao seu melhor conforto, aos animais resta a capacidade de produzi-la apenas para o que necessita, sem que haja uma prévia ideação (Antunes, 2009; Marx, 2010).

A obra ‘Homem que sabe que sabe, que não é pássaro’ (Correia, 2023c), expressa na Figura 10, faz referência ao *homo sapiens sapiens*, que se diferencia dos animais pela evolução cognitiva e pela execução de atividades que garantem a sobrevivência de sua espécie. Embora os animais também possam, apenas com sua presença, modificar a natureza, o ser humano vai além de modificá-la, dominando-a. É, portanto, também através do trabalho, que o ser humano se diferencia dos animais, caracterizando-se, assim, a dimensão humanizadora do trabalho (Antunes, 2004).

Figura 10 - Homem que sabe que sabe, que não é pássaro



Fonte: Susano Correia, 2023c.

Resultado entre a intencionalidade humana e a causalidade natural, o trabalho realiza um pôr teleológico, por ter seu exercício orientado a um fim, tornando-se modelo da práxis social (Antunes, 2004a, 2004b, 2009; Lukács, 2013; Marx, 2011). A função social que o trabalho exerce sobre a vida humana é, de tal modo, central que, diante da ausência dele, ainda que sejam mantidos os recursos financeiros, as pessoas são frequentemente acometidas por uma espécie de apatia social, com desinteresse em atividades e eventos, mesmo tendo mais tempo disponível (Mejia, 2023).

O trabalho que humaniza é aquele que valida a existência humana, para além da sobrevivência, sendo um projeto central de vida (Mortimer, 2023; Tyssedal, 2023). Nesse sentido, diversos movimentos podem se relacionar à dimensão de humanização do trabalho. A Figura 11 destaca alguns destes movimentos que territorializam o sentido humanizador do trabalho, os quais se conectam entre si, em um rizoma.

Figura 11 - Movimentos que territorializam a dimensão de humanização do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

O rizoma é expresso nos territórios existenciais. Suas linhas, ora estratificadas em formas, ora fluidas como potência, produzem constantes agenciamentos, possibilitando estados de permanência ou de mudança (Barreto; Carrieri; Romagnoli, 2020). O rastreamento dessa rede de conexões, que intensificam ou enfraquecem a dimensão humanizadora, contribui para a apreensão dos movimentos que efetivam a territorialização e desterritorialização de sentidos do trabalho.

A dimensão humanizadora do trabalho costuma se territorializar perante: (a) a autorrealização, que se refere à autonomia e à liberdade para a realização humana; (b) a sociabilização, associada à aceitação social e ao reconhecimento do indivíduo; (c) a contribuição, ligada ao sentimento de utilidade; (d) a dignidade, que se refere ao valor intrínseco do trabalho, à autonomia para o exercício de um trabalho independente e ao alinhamento entre o trabalho e a identidade do indivíduo (Antunes, 2009; Bailey *et al.*, 2019; Kim; Scheller-Wolf, 2019; Laaser; Karlsson, 2022; Martela; Pessi, 2018; Mejia, 2023; Oelberger, 2019; Stein *et al.*, 2019; Tyssedal, 2023). Embora todos esses movimentos de territorialização estejam conectados, de modo a apoiar-se mutuamente na construção da dimensão humanizadora do trabalho, para uma visualização mais didática, eles serão definidos individualmente, a seguir.

5.4.1.1 Autorrealização

Considerada a base da construção de sentidos, a autorrealização se refere ao desenvolvimento dos trabalhadores levando-os à realização de seu pleno potencial. O trabalho autorrealizado permite que o indivíduo se expresse e experiencie um sentimento de crescimento e plena realização pessoal (Bailey *et al.*, 2019; Stein *et al.*, 2019). O trabalho autorrealizado se reflete na identidade do trabalhador, na medida em que preenche o sentido de si mesmo. Para que o trabalhador vivencie a autorrealização, o contexto do trabalho precisa estar alicerçado sobre a autonomia e a liberdade, o que reforça a influência das condições de trabalho na produção de sentidos (Stein *et al.*, 2019).

Em sua maioria, muitas organizações formais tendem a valorizar o controle gerencial, através de decisões unilaterais, enfatizando relações hierárquicas rígidas, oferecendo pouca oportunidade de participação dos trabalhadores na concepção dos processos de trabalho (Laaser; Karlsson, 2022). Em contrapartida, líderes e gestores respeitosos, que apoiam os trabalhadores, proporcionando-lhes tempo e incentivando suas ideias, tendem a favorecer o desenvolvimento de capacidades e a melhorar as relações sociais no trabalho (Soffia; Wood; Burchell, 2022; Van der Deijl, 2023).

Embora o trabalhador dependa de uma liderança, ele também possui auto comando e capacidade de agência para exercer o livre-arbítrio na organização e realização dos processos de trabalho. Por isso, a autonomia do trabalhador, quando respeitada e oportunizada, é condição fundamental para um trabalho autorrealizado e humanizador (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Laaser, 2022; Laaser; Karlsson, 2022).

É possível distinguir a autonomia objetiva – que se refere a uma oferta formal de oportunidades para os trabalhadores desenvolverem seu próprio trabalho – da autonomia subjetiva, na qual os trabalhadores criam regras próprias para o exercício de suas práticas. A autonomia objetiva, embora seja dirigida pelos gestores, facilita as reflexões dos trabalhadores sobre a construção de sentidos, enquanto a autonomia subjetiva permite o desenvolvimento da identidade (Laaser; Karlsson, 2022).

No tocante à liberdade autorrealizadora, é mister distingui-la da flexibilidade, que resulta da reestruturação produtiva do capital, sendo associada à precarização e à exploração do trabalho (Antunes, 1999a, 2020a), cuja definição será feita em momento posterior, neste estudo.

Ao contrário, trata-se aqui da “liberdade a partir do trabalho” (Lukács, 2013, p. 101), na qual o trabalho transforma o indivíduo, levando-o a um despertar de possibilidades, dentre elas, a socialização (Lukács, 2013). Entretanto, esta liberdade autorrealizadora depende da finalidade que o indivíduo, através de sua consciência, estabelece ao trabalho (Lukács, 2013). Desse modo, se o trabalho possui como finalidade a satisfação da necessidade de produzir valores de troca para a reprodução ampliada do capital, dificilmente será exercido de maneira livre. Isto porque o trabalho livre e universal requer, como fundamento, a autoatividade, a autonomia e o domínio efetivo de seu exercício (Antunes, 2009).

Este exercício de um trabalho emancipador resulta da possibilidade de equilíbrio entre o trabalho e as experiências de vida fora do trabalho, de modo a tornar efetivo o uso do tempo livre, sem impedir a busca do trabalhador pela sua felicidade (Antunes, 2009; Bailey *et al.*, 2019). Nessa perspectiva, Antunes (2009) defende o uso do tempo livre sem que este se submeta às regras do mercado e da necessidade de consumo, uma vez que o estímulo do capitalismo ao consumo mercantiliza até mesmo o tempo livre dos trabalhadores, onde este passa a ser exercido sobre a lógica do capital, que condiciona seu usufruto a algum tipo de atividade mercantil – como ocorre no incentivo a férias em hotéis ou praias – distanciando-se, assim, da plena liberdade (Antunes, 2009; Cantor, 2019).

5.4.1.2 Contribuição

Ainda que os sentidos do trabalho surjam no contexto da autorrealização, ao mesmo tempo, o trabalho adquire sentidos através e por outros, seja por meio do pertencimento ou pelo sentimento de ter oferecido uma contribuição (Bailey *et al.*, 2019; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020). Este sentimento de contribuição costuma ser relacionado a uma avaliação subjetiva de propósito ou utilidade (Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Martela, 2023; Martela; Pessi, 2018). A importância da tarefa realizada e o consequente sentido a ela atribuído, se tornará maior quanto mais amplo for o seu propósito, que pode ser desde servir sua própria família, um cliente ou a sociedade como um todo, contribuindo para o bem comum (Bankins; Formosa, 2023; Martela, 2023; Martela; Pessi, 2018; Mejia, 2023; Tyssedal, 2023).

A produção de sentidos do trabalho tende a ser um fenômeno complexo, subjetivo e transitório, que requer uma avaliação ampla e multidimensional para sua compreensão, o que faz com que a contribuição não seja capaz de, por si só, constitui-lo (Bailey *et al.*, 2019; Drencheva; Au; Li Yew, 2023; Soffia; Wood; Burchell, 2022). Se o trabalho dependesse diretamente da contribuição para o bem de alguém, isto significaria que o trabalho realizado para si mesmo não seria humanizador, o que não parece ser verdadeiro, tendo em vista que o trabalho realizado para si mesmo – como cultivar sua própria horta ou construir sua própria moradia – produz autorrealização a quem o executa (Tyssedal, 2023).

Nesse contexto, a contribuição pode ser avaliada de modo subjetivo, objetivo ou misto. A avaliação subjetiva da contribuição examina como o trabalho pode ser valioso para quem o realiza, com enfoque na consciência do próprio trabalhador. De outro modo, a avaliação objetiva questiona a contribuição que aquele trabalho oferece ao mundo, ainda que o próprio trabalhador não esteja consciente desse impacto. Finalmente, a visão mista busca conciliar as duas propostas, indicando que o trabalhador deve ter consciência da contribuição do seu trabalho e que esta contribuição deve ter um impacto positivo real (Martela, 2023).

Apesar das discussões acerca do que torna uma contribuição valorosa, a realização de uma atividade com propósito, muitas vezes associada a uma vocação do indivíduo para o desempenho da tarefa, se mantém como um importante fator a ser considerado na construção de sentidos do trabalho, na medida em que o ato de contribuir favorece o senso de valor e a construção da própria identidade (Fontana; Frandsen; Morsing, 2023; Martela, 2023; Mejia, 2023; Van der Deijl, 2023; Veltman, 2016).

O sentimento de contribuir para os outros através do trabalho aproxima-o da sua dimensão humanizadora uma vez que, compreendido como útil, o trabalho produz maior satisfação ao indivíduo, que o considera digno de ser realizado. Para além deste propósito mais amplo, o trabalho também é sobre o próprio trabalhador, que reconhece sua própria capacidade de realizá-lo, fazendo do trabalho auto-relacionado um meio de expressar e cultivar seu próprio eu (Martela; Pessi, 2018; Soffia; Wood; Bruchell, 2022).

5.4.1.3 Sociabilização

O trabalho ocupa uma posição central do desenvolvimento da sociabilidade humana. O ser social busca, por meio do trabalho, produzir e reproduzir a sua vida em sociedade. Em um processo complexo, o ser social que trabalha se autotransforma, ao mesmo tempo em que atua sobre a natureza, desenvolvendo-a. Na emergência do ser social, o trabalho permite uma vivência plena em seu sentido humanizador (Antunes, 2009, 2018), uma vez que as interações sociais no trabalho são elemento fundamental para a autorrealização (Irigaray *et al.*, 2019). O trabalho também oferece ao indivíduo a oportunidade de (re)inserção social, tendo em vista que, durante o cárcere, detentos são conduzidos ao trabalho como forma de ressocialização, ressignificando o encarceramento (Fernandes; Ribeiro, 2018).

Allan *et al.* (2019b) destaca a importância das relações sociais e do clima organizacional para a sensação de segurança e bem-estar de trabalhadores pertencentes a minorias sexuais e de gênero. Para este grupo de trabalhadores, o apoio emocional de colegas de trabalho está associado ao aumento da segurança psicológica, na medida em que proporcionam alívio da exigência profissional de ocultar suas identidades (Goldberg; Willham, 2023).

A construção de sentidos do trabalho é um processo social e contextualizado, de modo que as relações sociais positivas desenvolvidas no ambiente ocupacional tendem a produzir um sentido humanizador (Bailey *et al.*, 2019). A oferta de suporte aos colegas de trabalho tem se mostrado capaz de despertar uma sensação de realização pessoal. Entretanto, para que este efeito ocorra, caracterizando a colaboração entre os pares, se faz necessário algum nível de retribuição ou *feedback* (Allan *et al.*, 2019a; Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel, 2023).

O retorno entre os pares, bem como o contato com a população que se beneficia do trabalho desenvolvido, são fatores determinantes para que o trabalho adquira um potencial humanizador (Allan *et al.*, 2019a; Drencheva; Au; Li Yew, 2023). Isto porque cada indivíduo elabora um repertório de si para adequar-se às expectativas alheias, em busca de aceitação e reconhecimento (Bailey *et al.*, 2019).

O reconhecimento do esforço produzido pelo trabalhador, quando materializado através da recompensa, é capaz de moldar os sentidos do trabalho, aproximando-o de sua dimensão humanizadora (Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020). Este reconhecimento pode se dar através da admiração e/ou da valorização, onde a valorização produz envolvimento e reforça a identidade, estimulando seu pertencimento, enquanto a admiração se dá por meio da reciprocidade e da solidariedade nas relações pessoais de trabalho (Laaser; Karlsson, 2022). O reconhecimento se baseia na aceitação social dos outros como fundamento para a autorrealização, a autoidentidade e as relações sociais significativas (Bailey *et al.*, 2019).

5.4.1.4 Dignidade

A dimensão humanizadora do trabalho encontra-se ligada, de forma intrínseca, à dignidade que, para Stein *et al.* (2019) permite ao trabalhador sentir-se capaz de justificar o valor do seu próprio trabalho. A dignidade é um dos pilares na base ética da produção de sentidos do trabalho, sendo relacionada a 3 diferentes aspectos: dignidade humana, dignidade como mérito e dignidade como identidade (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022).

A dignidade humana está relacionada ao exercício da autonomia, garantindo aos trabalhadores a manutenção de uma agência moral que colabora para que eles sejam tratados não apenas como um meio, mas como um fim nas organizações (Martela, 2023). Essa perspectiva, que relaciona a autonomia ao reconhecimento e à dignidade, compreende o respeito e a atribuição de valor ao trabalhador e ao produto de sua atividade (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Laaser; Karlsson, 2022; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020).

A dignidade como mérito corresponde ao reconhecimento do valor intrínseco do trabalho (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022). Isto faz com que algumas ocupações proporcionem maior prestígio e distinção social aos indivíduos que as exercem, influenciando na produção de sentidos do trabalho, tendo em vista que este processo é atravessado pelas condições pessoais, organizacionais e sociais do trabalhador (Pereira; Paiva; Irigaray, 2021).

Por fim, a dignidade como identidade reflete o reconhecimento de si mesmo, com respeito aos valores e crenças individuais (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022). A maioria dos adultos passa grande parte do seu tempo no trabalho, o qual, muitas vezes, serve como fonte de pertencimento e identidade, refletindo-se, nele, o sentido de si mesmo (Mejia, 2023). Cada pessoa tem sua própria identidade, construída no contexto de seus valores e histórias, que podem ser afirmadas ou negadas pela nossa própria identidade profissional e pelo que o trabalho significa para nós (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022).

Quando a identidade do indivíduo é reconhecida no trabalho, implica em um sentimento de satisfação, realização e respeito que leva ao pertencimento que, por sua vez, está intrinsecamente ligado à identidade, à inclusão e à validação social, contribuindo para o sentido de humanização (Bryer, 2020; Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Mejia, 2023). O pertencimento surge por meio de uma conexão profunda que pode ocorrer entre a pessoa e os grupos sociais e/ou entre a pessoa e os lugares físicos. Isto implica que alguns trabalhadores podem se sentir pertencentes em um ambiente onde as relações sociais ainda não estão fortemente desenvolvidas, assim como podem vivenciar a falta de pertencimento em locais onde existem relacionamentos profundos (Guesewell; Gay-Balmaz; Imseng, 2022).

No entanto, assim como a ‘inclusão’ se dá, muitas vezes, de maneira exclusivamente normativa, para atender exigências de mercado, as tentativas de promover o pertencimento dos trabalhadores se resumem, em diversas organizações, às declarações de missão e valores, desacompanhadas de práticas que modifiquem o caráter excludente das organizações (Bryer, 2020; Fletcher; Marvell, 2023; Paniza; Cassandre, 2018; Tyler; Vachhani, 2021). Quando os gestores tentam controlar a produção de pertencimento, o processo de criação de sentidos dos trabalhadores se subverte (Bailey *et al.*, 2019).

Ao materializar a dignidade humana, o trabalho oportuniza ao indivíduo o seu reconhecimento enquanto cidadão, aproximando-o da autorrealização e da dimensão de humanização dos sentidos do trabalho (Allan *et al.*, 2019a; Fernandes; Ribeiro, 2018). O trabalho autorrealizado, autônomo, digno, visível, reconhecido, dotado de propósito, autoidentidade e reconhecimento torna o indivíduo consciente, sendo capaz de materializar a existência humana e conferir sentidos à própria vida, tratando-se, assim, de um trabalho pleno em seu sentido humanizador. Em contraposição, o exercício do trabalho em um contexto precarizado sujeita o indivíduo à exploração (Antunes, 2009; Marx, 2010, 2011; Stein *et al.*, 2019).

5.5.2. Na exploração da força humana, a opressão dos sentidos

Enquanto a divisão do trabalho eleva a força produtiva do trabalho, a riqueza e o aprimoramento da sociedade, ela empobrece o trabalhador até [a condição de] máquina (Marx, 2010, p. 29).

A busca pelo aumento do engajamento e da produtividade dos trabalhadores tem levado gestores a implementar estratégias de liderança voltadas ao desenvolvimento de recursos pessoais e capacidades psicológicas dos seus liderados, com o intuito de promover a satisfação,

o bem-estar e o maior desempenho dos trabalhadores, através do impulso à produção de sentidos do trabalho (Albrecht; Green; Marty, 2021; Chaudhary, 2022; Drencheva; Au; LiYew, 2023; Vogel; Rodell; Sabey, 2020).

Algumas estratégias apontadas como eficazes para este fim incluem as trocas regulares de informações, a transparência relacional e a criação de mecanismos para colaboração dos liderados na tomada de decisão (Albrecht; Green; Marty, 2021; Chaudhary, 2022; Vogel; Rodell; Sabey, 2020). Estas estratégias de engajamento e produtividade costumam se dar de forma velada, com uso de linguagens pretensamente democráticas que supõem a participação e a importância do trabalhador na tomada de decisão (Santos, 2019; Silva, 2004).

Entretanto, a criação desse empoderamento psicológico, por vezes, envolve tarefas e responsabilidades adicionais ao trabalhador, que ultrapassam o seu dever. A aplicação destas estratégias costuma se dar de maneira generalizada, desconsiderando limitações e especificidades de cada pessoa, o que pode gerar sacrifícios adicionais por parte de alguns trabalhadores que, para manter uma experiência de trabalho impactante e engajada, passam a dedicar recursos excessivos, tornando-se sujeitos à sobrecarga e ao esgotamento (Drencheva; Au; LiYew, 2023; Jena; Bhattacharya; Pradhan, 2019; Oelberger, 2019).

O nível elevado de engajamento atende ao processo de reestruturação produtiva do capital, que se baseia em métodos participativos, com recompensas em função do maior esforço e da produtividade do trabalhador (Antunes, 2018; Santos, 2019; Silva, 2004). O estabelecimento de metas e recompensas em função do nível de produtividade de cada indivíduo, corresponde a um tipo de exploração, ainda que dissimulada, do trabalhador, tornando-o vulnerável ao adoecimento e à ocorrência de acidentes de trabalho (Santos, 2019; Silva, 2004).

Ainda que a sobrecarga, o esgotamento, o adoecimento e/ou os acidentes relacionados ao trabalho estejam ligados à exploração da força de trabalho, os mecanismos invisíveis da exploração não requerem, como evidência necessária, uma demonstração dos seus efeitos no corpo (Dejours, 2018). Pelo contrário, as novas estratégias de elevação do grau de exploração do trabalho imprimem suas consequências para além do âmbito físico, atingindo a ordem psíquica do trabalhador (Antunes, 2018; Dejours, 2018; Santos, 2019).

Os limites físicos e emocionais do indivíduo costumam ser ultrapassados na medida em que ocorre a intensificação, em um tempo cada vez menor, das formas de extração de sobretrabalho, o que se torna evidente quando o trabalhador é levado a assumir um volume cada vez maior de tarefas, ainda que não possua mais recursos pessoais para executá-las (Santos,

2019). Este processo atende à lógica do capital, onde o ser humano se reduz a uma máquina de produção que, para atingir as metas estabelecidas, precisa manter o constante funcionamento, girando constantemente sua manivela (Marx, 2010). A imagem descrita por Marx (2010) corresponde à obra ‘Homem feito moinho de sua própria fonte’ (Correia, 2021a), exposta na Figura 12, na qual o trabalhador se vê compelido a usar tudo o que resta em si mesmo para manter o moinho em constante funcionamento, ainda que, para tanto, precise utilizar o seu próprio pranto para movimentar a roda d’água.

Figura 12 – Homem feito moinho de sua própria fonte



Fonte: Susano Correia, 2021a.

Assim como o trabalho excessivo, o trabalho insuficiente – decorrente do uso de tecnologias para substituir o esforço humano ou proveniente de uma nova cultura, que privilegia o lazer em detrimento do trabalho – também pode se tornar fatigante e desmotivador para o indivíduo (De Boeck; Dries; Fay *et al.*, 2023; Kim; Scheller-Wolf, 2019; Vogel; Rodell; Sabey, 2020). Ao longo do tempo, o trabalho insuficiente faz com que o trabalhador perceba seu potencial como subutilizado, passando a considerar o tempo gasto com o trabalho como inútil ou, ainda, “vazio” de sentidos (De Boeck; Dries; Tierens, 2019).

Essa cultura de aproveitamento integral das horas permeia toda a sociedade, de modo que os indivíduos passam a se guiar pela disciplina do uso produtivo do tempo, convertendo toda ação social à concepção de que ‘tempo é dinheiro’ (Cantor, 2019; Soares, 2019). Em concordância com esse constructo, a distância que separa o tempo livre do tempo dedicado ao trabalho passa a ser cada vez menor, indicando o êxito das múltiplas estratégias que conduzem à exploração do trabalhador (Antunes, 2021; Cantor, 2019).

A produção moderna exige que o trabalhador seja incluído, tanto quanto possível, em todos os seus processos. Desse modo, o trabalho, que deveria ocupar apenas uma parte do tempo de vida de alguém, passa a consumir grande parte da vida humana, incluindo sua vida privada (Antunes, 2021; Starikova, 2019). Novas formas de organização e gerenciamento do trabalho, dentre as quais se incluem o trabalho remoto, também provocam uma espécie de simbiose entre o tempo livre e a jornada de trabalho previamente estabelecida (Antunes, 2021; Raichelis; Arregui, 2021). Mesmo nas situações em que o trabalhador está sob um regime de trabalho estável, o controle de seu tempo pelo capital o escraviza, tendo em vista que o trabalhador se mantém conectado ao trabalho, por meio do uso de dispositivos móveis, fazendo com que seu tempo não lhe pertença mais (Cantor, 2019).

Relacionada ao consumo intensivo do tempo, a dimensão de exploração do trabalho se conecta a múltiplos movimentos que a territorializam, sendo impulsionada e mantida por meio de estratégias diversificadas. Antunes (2018) destacou 4 destes movimentos de territorialização, que se relacionam mutuamente para a constituição dessa dimensão exploradora dos sentidos do trabalho. Por estarem ligados entre si, eles foram organizados em um rizoma, exposto na Figura 13.

Figura 13 – Movimentos que territorializam a dimensão de exploração do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Na lógica rizomática as interações não se limitam às linhas evidenciadas, sendo possível, por meio dos agenciamentos, diferentes conexões e multiplicidades (Scherer; Grisci, 2022a, 2022b). Segundo Antunes (2018), a dimensão exploradora do trabalho está, principalmente, relacionada à flexibilização, como base do adoecimento; ao assédio, como estratégia de gestão; à precarização, como resultado da reestruturação produtiva global; e à individualização, ligada ao rompimento dos laços solidários. Tais constructos, embora colaborem mutuamente, serão definidos de modo individual, nas subseções seguintes, para facilitar sua compreensão.

5.4.2.1 Flexibilização

A nova divisão do trabalho tem levado empresas e serviços públicos ou privados a trabalhar com equipes cada vez mais reduzidas de pessoas (Antunes, 2018). O desenvolvimento

incessante de tecnologias tem contribuído, de maneira significativa, para reduzir o trabalho vivo necessário para a produção, substituindo-o pelo uso de recursos informatizados, denominado como ‘trabalho morto’ (Antunes, 2021). Além da redução quantitativa do trabalho vivo, com o consequente aumento do desemprego, a ampliação do trabalho morto implica em maior domínio sobre o trabalho vivo, intensificando a subsunção do trabalho ao capital, tornando os trabalhadores ainda mais descartáveis (Antunes, 2018, 2020a, 2020b, 2021).

Neste processo, os trabalhadores de áreas com menor desenvolvimento tecnológico se tornam mais vulneráveis ao desemprego, o que faz com que fiquem sujeitos a diferentes modalidades de vínculos e condições de trabalho, em ambientes menos seguros e com jornadas mais intensas (Antunes, 2018, 2021). Sem o incremento tecnológico para melhorar a produtividade, o trabalhador se submete à intensificação do trabalho e ao prolongamento de sua jornada laboral, que dilapida suas forças (Guanais, 2019). Entre os trabalhadores que atuam em áreas com maior incremento tecnológico, a busca por maior produtividade, autonomia e polivalência costuma também deixá-los mais expostos ao aumento do ritmo de suas atividades e à flexibilização do trabalho (Antunes, 2018; Lee; Chang, 2022).

O trabalho flexível costuma ser aplicado em oposição à rigidez, esta última associada ao emprego formal e juridicamente amparado, que corresponde também à realidade dos servidores públicos brasileiros (Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023). Embora possa se dar de maneiras diversas, o que resulta em múltiplas classificações, compreendeu-se, neste estudo, a flexibilização do trabalho como um conceito que ultrapassa modelos contratuais, manifestando-se através de experiências e vivências dos funcionários em relação ao trabalho (Cañibano, 2019). Esta definição proporciona a compreensão da flexibilização na realidade dos servidores públicos, onde este mecanismo permite que o trabalhador tome decisões relativas ao trabalho - inclusive em relação a horários e setores de atuação - mas também pode exigir disponibilidade de horários ou, até mesmo, viagens pela necessidade do serviço (Cañibano, 2019; Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023).

A flexibilização costuma encontrar interpretações divergentes, que confrontam a flexibilidade do trabalhador com a flexibilidade para o trabalhador (Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023). A defesa da flexibilização se apoia na sua relação com o empoderamento e com a autonomia dos trabalhadores, na medida em que oferece liberdade de decisões e gerenciamento do próprio arranjo de trabalho (Jena; Bhattacharya; Pradhan, 2019; Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023). Nesta visão, além dos benefícios ao trabalhador, a flexibilização também traz

ganhos à organização, permitindo que esta adeque sua força de trabalho às demandas do mercado (Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023).

Os benefícios atribuídos à flexibilização do trabalho são desiguais entre os gêneros, tendo em vista os papéis sociais de gênero e a divisão sexual do trabalho (Castro, 2019; Lole; Nunes, 2021). Apesar do seu potencial emancipador, o ingresso da mulher no mercado de trabalho, sobretudo em contextos flexíveis, amplia a exploração de sua força (Nogueira, 2004). Sendo os homens livres do trabalho reprodutivo e, na maioria das vezes, do cuidado da casa e da família, a flexibilização no trabalho pode ser capaz de proporcionar maior autonomia para este grupo, ainda que por tempo limitado. Por outro lado, para as mulheres, vistas como polivalentes e responsáveis pelas funções de cuidado doméstico, reprodução e gerenciamento familiar, a flexibilização produz sobrecarga de funções, precarização e extensão da jornada de trabalho (Antunes, 2021; Castro, 2019; Lole; Nunes, 2021).

Embora seja difundida como um benefício para a classe trabalhadora, a flexibilização no contexto do capitalismo tem sido responsável pelo aumento da degradação salarial e pela piora das condições de trabalho, produzindo intensificação, precarização e exploração do trabalho (Antunes, 2018; Filgueiras; Antunes, 2020; Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023). A longo prazo, a flexibilização se constitui em um pretexto para a transferência deliberada de risco ao trabalhador que, desde as primeiras fases da carreira, incorpora a ideia de que o gerenciamento do conflito entre vida pessoal e profissional cabe somente aos indivíduos, isentando as organizações de oferecer qualquer suporte para que o equilíbrio ocorra (Filgueiras; Antunes, 2020; Wynn; Rao, 2020).

A ênfase na responsabilidade individual na gestão do trabalho faz com que os trabalhadores também tenham receio de utilizar direitos legais que envolvem redução provisória da jornada de trabalho, como licenças para capacitação e, até mesmo, afastamentos para tratamento de saúde (Wynn; Rao, 2020). Embora esse temor seja comum no setor privado – tendo em vista a possibilidade de desemprego – trabalhadores que possuem certo nível de estabilidade, como ocorre em grande parte dos serviços públicos, receiam o impacto negativo do uso desses direitos em avaliações de desempenho, progressões de carreira e na imagem profissional (Wynn; Rao, 2020).

Entre trabalhadores do serviço público, a dimensão exploradora da flexibilização também se manifesta por meio das condições inseguras de trabalho, do afrouxamento de direitos, da terceirização de serviços, das contratações por período parcial e do trabalho que se prolonga além da jornada (Antunes, 2018; Filgueiras; Antunes, 2020; Pena; Remoaldo, 2019).

Algumas iniciativas de flexibilidade – uso ativo da autonomia de tarefas, elaboração de trabalho autoiniciada e negociação de tarefas relacionadas pelos superiores – também são associadas a uma maior sobrecarga de trabalho, que expõe o indivíduo à exaustão emocional e, em níveis mais intensos, ao *burnout* (Lee; Chang, 2022).

Novas práticas de trabalho e transformações laborais recentes repetem enunciados de autonomia e emancipação, por meio de um trabalho cada vez mais flexível, móvel e disperso, onde a materialidade, a corporeidade e a temporalidade são flexibilizadas por meio do presenteísmo digital (Abgeller *et al.*, 2022; De Vaujany *et al.*, 2021). Ao mesmo tempo, a lógica do capitalismo flexível exige do trabalhador agilidade, adaptabilidade, eficiência, responsabilidade sobre eventuais riscos e desapego a leis e formalidades (Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023). É neste contexto que se manifesta o ‘paradoxo da autonomia’ (Mazmanian *et al.*, 2013), pois quanto mais autonomia os trabalhadores adquirem, mais esforço dedicam, mais longas são as jornadas de trabalho e maior é a indefinição das fronteiras que separam o trabalho e o tempo pessoal (Abgeller *et al.*, 2022; De Vaujany *et al.*, 2021; Mazmanian *et al.*, 2013).

Esse trabalho remoto e móvel requer novas estratégias de controle gerencial. Para tanto, são utilizados mecanismos ideológicos, burocráticos, tecnológicos e de identidade, que vão além da inspeção visual direta, incluindo o rastreamento digital (Abgeller *et al.*, 2022; De Vaujany *et al.*, 2021; Mazmanian *et al.*, 2013; Soares, 2019; Wynn; Rao, 2020). A base tecnológica e corporal da nova experiência de trabalho, por meio da versatilidade de recursos interativos como: telefones celulares, computadores e outros dispositivos de comunicação remota, faz com que a disponibilidade do trabalhador se torne contínua. Dessa maneira, ao invés de melhor gerenciamento da jornada de trabalho, são estabelecidas relações sem qualquer limite de tempo, sujeitando o trabalhador à vigilância e controle organizacional permanentes, que ocorrem de modo insidioso (De Vaujany *et al.*, 2021; Filgueiras; Antunes, 2020).

Este mecanismo sutil de sujeição faz com que os trabalhadores, frequentemente, defendam a flexibilidade, alegando um ganho potencial de liberdade, sem perceber a extensificação do trabalho, que desidrata as fronteiras entre o tempo de vida no trabalho e o tempo de vida fora dele (Filgueiras; Antunes, 2020). Disfarçada sob o manto da autonomia, a flexibilidade no trabalho mascara a precarização do vínculo e das condições de trabalho, a subtração de direitos e o rendimento inferior e instável, permitindo que os trabalhadores – profundamente envolvidos ou intimidados – participem voluntariamente da sua própria exploração (Filgueiras; Antunes, 2020; Wynn; Rao, 2020).

5.4.2.2 Assédio

O assédio no trabalho é um fenômeno complexo e multicausal, que tem sido analisado sob diferentes perspectivas, incluindo maus-tratos, *bullying*, abuso, assédio sexual, entre outras terminologias e manifestações (Didier; Luna, 2022; Rainey; Melzer, 2021). Embora todos os comportamentos caracterizados como assédio sejam capazes de afetar a dignidade do trabalhador e os sentidos do trabalho (Rainey; Melzer, 2021), Antunes (2018) destacou o assédio moral como um fator relacionado à exploração do trabalhador. Isto porque o assédio moral pode se tornar uma ferramenta de gestão, com vistas a pressionar pelo aumento constante da produtividade do trabalhador, se constituindo em um mecanismo sofisticado de controle e coerção (Antunes, 2018).

Embora frequentemente esteja associado a um desvio no exercício de poder nas relações de trabalho, o que direciona a sua responsabilidade para agentes específicos, é possível compreender o assédio moral como um processo que se desenvolve em um contexto específico e favorável a omissões, cuja prática repercute sobre a coletividade, mesmo que o assédio seja voltado a um trabalhador específico (Antunes, 2018; Didier; Luna, 2022; Praun, 2019). Em face dos diferentes conceitos de assédio moral no trabalho, alguns fatores costumam ser associados à sua caracterização, os quais incluem a repetição sistemática, a violência – não necessariamente visível – e os efeitos psicológicos e sociais, que atingem a vítima, levando-a ao desequilíbrio (Didier; Luna, 2022; Leymann, 1990; Praun, 2019).

O assédio moral no trabalho pode atingir relações sociais no trabalho; envolver ataques pessoais; utilizar violência física; se valer de práticas sociais excludentes; pressionar pelo desempenho no trabalho e/ou exigir a execução de tarefas específicas (Didier; Luna, 2022). Os ataques pessoais podem envolver comportamentos verbais e não-verbais hostis, que se manifestam de forma direta ou sutilmente (Kim; Cohen; Panter, 2023), enquanto a violência física inclui, além de agressões, o assédio sexual (Martoni, 2019).

A pressão por produtividade se dá, frequentemente, por meio da supervisão abusiva, da cobrança por metas cada vez maiores e da ‘telepressão’, que corresponde à exigência de respostas imediatas às mensagens de trabalho (Barber; Santuzzi; Hu, 2023; Kim; Cohen; Panter, 2023). Além de se manifestar sob a estratégia de maior atribuição de tarefas, o assédio também se dá pelo esvaziamento de funções, situação na qual o trabalhador permanece cumprindo sua jornada de trabalho, sob rigoroso controle de horário, mas sem que haja atividade a ser

desenvolvida. Este processo busca conferir inutilidade ao trabalhador, expondo-o a um tipo de humilhação diária capaz de provocar desestabilização e perda de identidade, levando-o, por vezes, à demissão voluntária (Praun, 2019).

Para que assédio mantenha seus efeitos, são implementadas dinâmicas que favorecem a criação de um clima de trabalho hostil, permeado por desconfiança, suspeita e antagonismo (Antunes, 2018; Praun, 2019; Rainey; Melzer, 2021; Rosander; Salin, 2023). Os trabalhadores que manifestam reação contrária são conduzidos ao ostracismo e à discriminação, práticas que também costumam ser aplicadas aos indivíduos que pertencem a grupos socialmente vulneráveis, acentuando sua exclusão (Antunes, 2018; Kim; Cohen; Panter, 2023). Mulheres e pessoas trans*, geralmente sub-representadas nas organizações, também podem sofrer assédio relacionado ao gênero, o que nem sempre requer um conteúdo sexual envolvido, podendo ocorrer de maneira sutil, por meio de microagressões ou da atribuição de um número maior de tarefas ilegítimas (Johnson; Otto, 2022).

As tarefas ilegítimas são aquelas que não pertencem às responsabilidades de determinado cargo, sendo geralmente consideradas desnecessárias, irrelevantes ou irracionais. Por serem dissonantes da função de trabalho, a exigência de seu cumprimento é percebida como uma ofensa, causando ressentimento, sobrecarga e insatisfação no trabalho (Johnson; Otto, 2022). Embora as tarefas ilegítimas, assim como outras formas de assédio no trabalho, possam afetar todos os trabalhadores, a literatura sugere que homens, mulheres e pessoas com identidades sexuais e de gênero não hegemônicas são atingidas pelo assédio de maneira diferente, sugerindo sua natureza de gênero (Antunes, 2018, 2021; Johnson; Otto, 2022; Pilgaard *et al.*, 2023).

As diferenças de gênero se relacionam a características distintas do assédio no trabalho, sendo mulheres e identidades não-binárias de gênero mais vulneráveis do que os homens (Jung *et al.*, 2023; Maidaniuc-Chirilă, 2019; Pilgaard *et al.*, 2023; Praun, 2019). Em geral, mulheres cisgênero podem enfrentar assédio nas fases iniciais da carreira, enquanto os trabalhadores do gênero masculino podem enfrentar assédio mais tarde devido à competição no local de trabalho (Jung *et al.*, 2023; Maidaniuc-Chirilă, 2019). Mulheres cisgênero costumam estar mais expostas a rumores, isolamento social e humilhação pública (Jung *et al.*, 2023). Trabalhadores trans*, além das outras formas de assédio impostas às pessoas cis, também estão sujeitos ao uso deliberado do nome registrado no nascimento ou à exigência do uso de elementos estéticos que expressem o gênero atribuído ao nascimento (Rosich, 2020; Srikummoon *et al.*, 2022).

As estratégias usadas para o assédio também se distinguem em relação ao gênero de quem o pratica. Quando mulheres praticam o assédio, costumam utilizar-se de manipulação para afetar a sociabilidade das vítimas no ambiente de trabalho. Por outro lado, agressores do gênero masculino costumam agir por meio de sabotagem, ocultação de informações, agressão verbal e humilhação pública, utilizando-se de comportamentos agressivos diretos e indiretos na condução do assédio (Maidaniuc-Chirilă, 2019).

Devido à sutileza com que, muitas vezes, ocorre, é possível que o assédio seja praticado durante longos períodos, sem que seja percebido por grande parte das pessoas (Praun, 2019). Frequentemente, o assédio é legitimado no ambiente de trabalho, sendo considerado parte inevitável das rotinas ou uma espécie de modelo gerencial para melhoria da produtividade. A capacidade da vítima em perceber o assédio também é prejudicada pela angústia experienciada na produção do sentido explorador do trabalho, que leva o indivíduo à necessidade de atribuir um novo sentido à sua condição (Zabrodska *et al.*, 2016). A invisibilidade do assédio amplia suas consequências e violações à saúde, à dignidade, à honra, à imagem e à personalidade do indivíduo, potencializando o sentido de exploração do trabalhador (Praun, 2019).

5.4.2.3 Precarização

O trabalho precário está profundamente inserido na lógica de exploração do capital (Soares, 2019). A reestruturação capitalista tem se apoiado em tecnologias para avançar a produtividade das organizações. Este maquinário informacional-digital, ao invés de provocar a supressão total do trabalho, fez com que fossem implementadas estratégias de precarização e controle do trabalho, conduzindo ao crescimento do novo proletariado digital, que pode ser compreendido como uma nova forma de exploração do trabalhador (Antunes, 2018; Jinkings, 2004; Machado; Stampa, 2021). Nessa nova organização capitalista do trabalho, a precarização se dá por meio da substituição gradativa do trabalho padrão – não temporário, com jornada e funções estabelecidas – pelo trabalho atípico, que inclui formas diversas do trabalho padrão, a exemplo do trabalho temporário, trabalho em tempo parcial, trabalho terceirizado, trabalho informal, trabalho autônomo, entre outros (Coelho; Scramim, 2018).

Embora seja facilmente identificada no mercado de trabalho informal, a precarização também pode ser observada em empregos formais, incluindo os que são desenvolvidos nos serviços públicos (*International Labour Organization*, 2012). Tendo em vista suas características objetivas (*status* jurídico) e subjetivas (sentimento de incerteza e insegurança), a precarização do trabalho pode se referir à duração do emprego, à possibilidade de múltiplos

empregadores, à ambiguidade na relação de trabalho, ao declínio da proteção dos trabalhadores, aos baixos salários, e aos obstáculos à sindicalização e à negociação coletiva (*International Labour Organization*, 2012).

A precarização do serviço público no Brasil tem ocorrido de diversas formas. As contratações temporárias, sob vínculos trabalhistas frágeis têm sido almejadas por gestores públicos em diversas áreas, incluindo a educação (Antunes, 2018, 2020a). A terceirização de serviços também precariza os contratos de trabalho, reduzindo salários e obstaculizando o acesso aos mecanismos de proteção social (Antunes, 2018). Além disso, devido ao avanço tecnológico e à crescente concorrência dos mercados a nível global, os trabalhadores do sistema bancário estatal brasileiro têm presenciado a redução dos seus postos de trabalho, a ampliação de jornadas, a fusão de postos de trabalho, a redução dos níveis hierárquicos, o desmonte salarial e a redução de direitos trabalhistas, caracterizando o processo de precarização dos empregos públicos (Jinkings, 2004).

No Brasil, após a promulgação da reforma trabalhista, que ampliou as possibilidades de terceirização e flexibilização, velhas e novas formas de contratação precárias foram validadas (Druck; Dutra; Silva, 2019; Galvão *et al.*, 2019). Com a precarização crescente do trabalho, o sindicalismo e a ação coletiva perdem força, permitindo que o trabalhador seja levado a aceitar quaisquer condições para garantir sua sobrevivência (Coelho; Scramim, 2018; Galvão *et al.*, 2019). Nesse cenário, as mulheres são as primeiras a serem atingidas devido à sua fragilização no contexto da divisão sexual do trabalho, que busca excluir mulheres do sistema produtivo, responsabilizando-as pelo trabalho de reprodução e cuidado doméstico (Antunes, 2004b; Machado; Stampa, 2021).

A dinâmica de gênero articulada ao processo de precarização do trabalho reforça a diferença e os elementos de submissão do feminino, tornando o mecanismo de exploração mais eficiente (Galvão *et al.*, 2019; Raslan, 2019). A opressão histórica mantém o predomínio dos homens em áreas onde o maquinário informacional-digital é mais avançado e que exigem maior qualificação, sujeitando as mulheres a ocupar postos de trabalho intensivo, onde a exploração do trabalho manual é mais presente, os salários são ainda menores e as condições de trabalho são mais inseguras e precárias (Antunes, 2004b; Raslan, 2019). Esta inserção subsumida da mulher no mercado de trabalho amplia sua vulnerabilidade ao expor trabalhadoras ao adoecimento e ao esgotamento emocional, tendo em vista a sobrecarga gerada pelas exigências do trabalho produtivo, associadas às demandas do trabalho reprodutivo (Kim; Peterson, 2020; Raslan, 2019).

Mesmo em serviços públicos, onde o acesso, em sua maioria, se dá mediante concurso público, as barreiras de gênero também impactam o desenvolvimento profissional, onde a discriminação dificulta o acesso feminino a cargos de maior hierarquia, que possuem maior contrapartida financeira (Andrade; Marques; Melo, 2023; Cordeiro Neto; Guimarães; Oliveira, 2022). Além disso, em virtude dos estereótipos de gênero e do esforço necessário para conciliar atribuições profissionais e pessoais, as mulheres enfrentam obstáculos maiores para acessar níveis mais elevados em suas carreiras, o que impõe a elas uma maior restrição de recursos e acentua a disparidade salarial em relação aos homens (Andrade; Marques; Melo, 2023; Kim; Peterson, 2020).

A exemplo do que ocorre no setor privado, onde a remuneração é atrelada à produção, o serviço público impõe metas de desempenho para a progressão na carreira, cuja incerteza coloca trabalhadores em concorrência permanente, normalizando o excesso de trabalho (Filgueiras; Antunes, 2020; Si, 2023). O sentimento de insegurança e incerteza, que caracteriza a precarização do trabalho, intensifica a competição entre os pares, fazendo com que os trabalhadores dediquem mais horas ao trabalho e aceitem tarefas mais intensas, com vistas ao reconhecimento profissional, precarizando suas condições de trabalho e contribuindo para a produção do sentido de exploração (Carpinteiro; Ramos, 2018).

5.4.2.4 Individualização

Quando trabalhadores enfrentam uma situação desfavorável, é comum que se acionem os laços de solidariedade formados no ambiente de trabalho para protegê-lo ou confortá-lo. Isto ocorre porque o sentimento de coletividade favorece o pertencimento (Antunes, 2018). O indivíduo que se sente pertencente ao seu grupo de trabalho encontra validação social e aprofunda relações, sendo capaz de se conectar às preocupações dos outros, o que pode contribuir para redução do sofrimento e, em últimos níveis, à diminuição dos índices de suicídio relacionados ao trabalho (Antunes, 2018; Bryer, 2020).

A lógica atual do trabalho, marcada por metas de desempenho e pelo controle rígido do tempo, dificulta a partilha entre as pessoas, contribuindo para a competição e a individualização do trabalho (Martinelli, 2019). Nos serviços onde há escassez de pessoal, como ocorre em diversos órgãos públicos, o trabalho se torna individualizado, o que afeta o bem-estar por meio do aumento da carga de trabalho, do risco de lesões e da imposição de horas extras (Sears *et al.*, 2021).

Trabalhadores consideram que a falta de pessoal impede a distribuição de tarefas. Sem apoio para a realização de múltiplas atribuições, o indivíduo acumula demandas a ponto de se sentir em um ambiente explorador (Sears *et al.*, 2021). A incorporação de tecnologias, a operacionalização remota do trabalho e a comunicação por mecanismos não presenciais também estimulam a individualização do trabalho (Raichelis; Arregui, 2021). Neste contexto, não há espaço para que os trabalhadores compartilhem experiências, o que dificulta a construção de uma identidade coletiva (Martinelli, 2019; Raichelis; Arregui, 2021).

A identidade coletiva também pode ser diluída nos casos em que o trabalho é executado por projeto. Nestas situações, as pessoas se reúnem por tempo determinado, suficiente apenas para o cumprimento de metas específicas, desconectando-se ao final do período, o que caracteriza uma ‘dinâmica da descoletivização’ (Cantor, 2019). Esta dinâmica favorece a exploração, uma vez que dissolve a capacidade de mobilização coletiva, fragiliza as entidades de representação e reduz a possibilidade do trabalhador de acionar estratégias de defesa, quando exposto a violações (Antunes, 2018; Cantor, 2019; Martinelli, 2019; Raichelis; Arregui, 2021).

Uma vez desarticuladas as suas defesas, a classe trabalhadora não consegue impor limites aos mecanismos de opressão e assédio. Para minimizar o sentido de exploração, alguns indivíduos recorrem a defesas individuais, voltadas à sua desterritorialização. A utilização destas estratégias a longo prazo, embora busquem a proteção da saúde mental, podem intensificar o sofrimento, conduzindo o indivíduo à alienação (Praun, 2019).

5.5.3. A alienação do trabalho e a perda de si mesmo

Quanto mais o trabalhador se desgasta trabalhando (*ausarbeitet*), tanto mais poderoso se torna o mundo objetivo, alheio (*fremd*) que ele cria diante de si, tanto mais pobre se torna ele mesmo, seu mundo interior, [e] tanto menos [o trabalhador] pertence a si próprio (Marx, 2010, p. 81).

A articulação entre Estado, capital e trabalho constitui um complexo ‘sistema de sociometabolismo do capital’, em que prevalece a divisão hierárquica que subordina o trabalho ao capital (Antunes, 2009; Mészáros, 2011). A constituição do capital faz com que o trabalho – regulado pelo intercâmbio com a natureza em um processo de mediação primária – passe a compor uma estrutura de dominação, mantida por meio de mediações de segunda ordem, que proporcionam a introdução de elementos de controle social alienantes. Este sistema de mediações subordina todas as funções reprodutivas sociais, dentre as quais as relações produtivas e de gênero, à expansão do capital (Antunes, 2009).

A autorrealização expansiva do capital exige que o valor de troca se sobreponha ao valor de uso, tendo a separação e a alienação entre o trabalhador e os meios de produção como um dos seus elementos de sustentação (Antunes, 2009). Nesta perspectiva, ao tempo em que o trabalhador se desconecta dos objetos do trabalho, o próprio trabalho se torna um objeto, do qual o trabalhador só pode se apossar com os maiores esforços, ao ponto em que, quanto mais objetos o trabalhador produz, tanto menos pode possuir (Marx, 2010).

Nesta equação, a força produtiva do trabalhador deixa de pertencer a ele e passa a servir ao domínio do capital que, por sua vez, passa a exigir cada vez mais trabalho, inviabilizando ao trabalhador o exercício de sua própria vida. Ao permitir que o indivíduo se perca de sua própria vida, o trabalho – outrora humanizador – passa a objetificar o indivíduo, levando-o ao sentido de alienação (Antunes, 2009; Marx, 2010).

O trabalho alienado costuma ser experienciado pelo trabalhador como inútil, desprovido de valor social ou propósito pessoal. Esta percepção faz com que o indivíduo perceba o trabalho alienado como sem sentidos (Van Der Deijl, 2023). Entretanto, a alienação não se baseia somente no valor, utilidade ou propósito do trabalho, mas destaca as relações sociais sob as quais o trabalho é desenvolvido, cujas circunstâncias desenvolvem a percepção de ausência de sentidos, notada pelo trabalhador (Doberstein; Charbonneau, 2022; Soffia; Wood; Burchell, 2022; Van Der Deijl, 2023). A Figura 14 ilustra essa experiência por meio da obra ‘Homem numa brincadeira de sentir, sem sentidos’ (Correia, 2023a). Na imagem, os sentidos - ilustrados por meio dos órgãos que os capturam - se encontram presentes, porém desconectados do indivíduo. Da mesma maneira, o trabalho que dissocia o trabalhador dos seus valores, que anula seu julgamento, que desenlaça as pessoas de seus relacionamentos e vivências, se desconecta do trabalhador, que passa a percebê-lo como nulo em sentidos. Porém, mesmo que o indivíduo não o identifique, os sentidos do trabalho não deixam de existir, mas se manifestam em sua dimensão de alienação (Soffia; Wood; Burchell, 2022).

Figura 14 – Homem numa brincadeira de sentir, sem sentidos



Fonte: Susano Correia, 2023a.

A subordinação formal do trabalho ao capital impõe à humanidade a compulsão de trabalhar buscando satisfazer-se além das suas necessidades imediatas (Marx, 2010; Mészáros, 2011). O trabalho passa a ser uma atividade estranha, que infelicita o trabalhador, fazendo com

que ele passe a se sentir distante de si mesmo, quando no trabalho. Atuando de maneira oposta à dimensão humanizadora – onde o trabalho se efetiva como exercício de uma atividade vital, que destaca a humanidade dentre os animais – a alienação do trabalho faz com que o trabalhador não se reconheça em sua atividade produtiva, tornando-o livre apenas quando realiza funções comuns aos animais, como comer, beber e procriar (Antunes, 2011; Lukács, 2013; Marx, 2010; Mészáros, 2011).

A construção do sentido de alienação do trabalho pode se dar mediante a separação do indivíduo do produto de seu trabalho, do processo de trabalho, do exercício consciente de sua atividade e da separação de outros trabalhadores (Byrne *et al.*, 2023; Marx, 2010). Por sua complexidade, a dimensão de alienação do trabalho pode se territorializar por meio de diversos movimentos, dentre os quais destacam-se a reificação, a inutilidade, a invisibilidade e a exclusão, ligados em um rizoma que compõe a Figura 15.

Figura 15 – Movimentos que territorializam a dimensão de alienação do trabalho



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

O conceito rizomático não se restringe à relação causa-efeito, mas se amplia aos múltiplos caminhos que aproximam diversos elementos na produção de subjetividades (Lima; Santos; Sampaio, 2022). Assim, a composição do sentido de alienação do trabalho costuma se conectar à reificação, que compreende o produto do trabalho e o próprio trabalhador como objetos; à inutilidade, que separa o trabalhador da contribuição positiva do seu trabalho; à invisibilidade, que impede a autorrealização e a reflexão sobre o trabalho executado; e à exclusão, que bloqueia a sensação de pertencimento (Antunes, 2011; Bryer, 2020; Martela, 2023; Stein *et al.*, 2019). Para dar ênfase às características de cada um deles, estes fatores serão detalhados de modo individual, nas subseções seguintes.

5.4.3.1 Reificação

Na medida em que realiza a práxis e atualiza a subjetividade humana, o trabalho pode ser considerado trabalho vivo, que vincula o homem e a natureza. Em oposição, o trabalho que fundamenta o sistema capitalista conduz ao empobrecimento da vida e das relações sociais, uma vez que objetifica o homem, tornando-o uma ferramenta de exploração, desconectada da natureza e de si mesmo (Marx, 2010).

O processo de reificação, que se caracteriza pela transformação de tudo em mercadorias, se torna mais evidente no âmbito do capitalismo. Este sistema estimula que tudo - inclusive as relações humanas e a força de trabalho - se tornem mercadorias sujeitas à venda. Além disso, a divisão do trabalho no modo de produção capitalista restringe o trabalhador a uma etapa específica do sistema produtivo, distanciando-o em relação ao caráter social da produção. Isto faz com que as relações entre o trabalhador e o trabalho se transformem em uma relação entre objetos (Garcia; Rossler, 2020; Marx, 2010).

A reificação, por si, nem sempre torna o trabalho alienante. Para que seja determinada a alienação, é preciso considerar a incapacidade do trabalhador de se apropriar do produto do seu trabalho, o que ocorre em relações de dominação nas sociedades capitalistas. Aqui, o indivíduo é subordinado ao sistema, guiado pela satisfação de múltiplas necessidades, ao ponto de se tornar um objeto produtivo automático (Araujo; Duayer, 2022). As exigências organizacionais, voltadas para a produtividade e para a eficiência, também contribuem para essa separação entre a execução e a concepção do processo de trabalho. Isto porque o controle gerencial padroniza a produção e limita o poder de agência do trabalhador, que se torna parte de uma estrutura sem, no entanto, conectar-se a ela de maneira autêntica (Laaser; Karlsson, 2022).

Nesta perspectiva de controle organizacional, surgem ambientes de trabalho excessivamente padronizados e datificados. Ao converter as atividades em dados para aferição de produtividade e desempenho, a datificação sujeita o indivíduo a um controle gerencial mais rigoroso, moldando a experiência de trabalho e reduzindo a autonomia individual, o que pode conduzir aos sentidos de impotência, baixa realização e alienação (Bailey *et al.*, 2019; Stein *et al.*, 2019).

Compreendido como mercadoria ou ferramenta no processo de trabalho, a reificação reduz a autonomia e impõe uma atuação passiva ao trabalhador, que passa a realizar suas funções de forma automatizada e inconsciente (Starikova, 2019). Portanto, o sentido de identidade profissional é afetado, ao passo que o indivíduo recorre a estratégias para autopreservação, tais como simular a expressão de sentimentos apropriados, mascarar os afetos - desterritorialização - ou aprofundar a neutralidade afetiva por meio da despersonalização (Byrne *et al.*, 2023).

A despersonalização se caracteriza pelo distanciamento e pela diminuição de empatia. No contexto do trabalho, além de estar associada ao sentido de alienação, a ocorrência de despersonalização é uma das dimensões que configuram a síndrome de *Burnout*, que apontam para falhas nos recursos organizacionais, no autocuidado do trabalhador e nas conexões sociais envolvidas (Byrne *et al.*, 2023; Souza; Helal; Paiva, 2019).

5.4.3.2 Inutilidade

A alienação deriva do estranhamento ou dissociação do ser humano em relação ao processo de trabalho ou ao seu produto (Antunes, 2011; Marx, 2010; Martela, 2023). Nesta perspectiva, quando o trabalhador não consegue identificar o impacto de seu trabalho, esta atividade passa a ser percebida como inútil e, em última análise, nula em sentidos, uma vez que mesmo quem a executa, não consegue justificar o seu valor (Martela, 2023).

Algumas profissões e carreiras, incluindo-se uma parte do serviço público - especialmente na saúde, educação e força policial - são percebidas por quem as executa como de menor valor à sociedade (Dur; Van Lent, 2019). Isto ocorre porque, ainda que essas atividades possam gerar contribuições efetivas, a arquitetura relacional do trabalho faz com que o indivíduo não tenha contato com o impacto positivo de suas funções, causando alienação por estranhamento (Martela, 2023). Alinhada a esta perspectiva, a divisão do trabalho em partes especializadas, comum em atividades manuais ou rotineiras e nos processos de trabalho de

organizações maiores, também contribui para que o trabalhador não visualize o produto ou o impacto positivo de seu trabalho, percebendo-o como inútil (Dur; Van Lent, 2019).

A automatização massiva do trabalho e o avanço do trabalho remoto, este com grande impacto na atividade docente, têm sido associados ao favorecimento da gradativa substituição do trabalho vivo pelo trabalho morto (Kim; Scheller-Wolf, 2019; Raichelis; Arregui, 2021). Porém, ainda que a divisão do trabalho e a automatização dos processos tenha papel relevante na percepção de utilidade, nem todo trabalho exercido nestas circunstâncias produzirá, necessariamente, alienação. Para que isto ocorra, há que se considerar, além das relações sociais envolvidas, o potencial de impacto à autorrealização do indivíduo e a conexão com o produto e o processo de trabalho (Soffia; Wood; Burchell, 2022).

As relações sociais, o contexto do trabalho, a divisão de tarefas e a tangibilidade do produto gerado são fatores que influenciam para que algumas atividades, apesar de serem consideradas de menor utilidade e valor social, produzam maior conexão com o trabalhador (Byrne *et al.*, 2023; Oelberger, 2019). O trabalhador que executa um serviço de limpeza, ao final de sua jornada, consegue facilmente verificar o que produziu. Enquanto um profissional que trabalha para o desenvolvimento de pessoas, por gerar um produto intangível, não consegue visualizar seu efeito, o que pode desconectá-lo do sentido de seu trabalho (Oelberger, 2019).

5.4.3.3 Invisibilidade

A visibilidade não se reduz ao ato de ser observado, mas à aceitação e ao reconhecimento em um determinado contexto. Desse modo, a visibilidade está relacionada à legitimidade e ao resgate de um estado obscuro, influenciando a inserção, a aceitação social e os sentidos do trabalho (Ester; Kanjo, 2019; Namatovu; Kanjo, 2019; Stein *et al.*, 2019). A visibilidade pode se dar internamente, no íntimo das organizações, ou externar-se, alcançando a sociedade. Quando ocorre de maneira interna, proporciona ao indivíduo uma reflexão sobre o próprio trabalho. Quando externa, está associada ao sentimento de autorrealização por meio da contribuição (Stein *et al.*, 2019).

Embora a visibilidade seja um recurso útil, por contribuir para a autonomia e para a inclusão, o excesso de visibilidade pode expor alguns trabalhadores a tratamentos negativos no trabalho. É o que ocorre, por exemplo, com grupos sociais não hegemônicos e trabalhadores que vivenciam múltiplas vulnerabilidades de maneira sobreposta. Nestes casos, o trabalhador opta pelo silêncio como um mecanismo de proteção (Bryer, 2020; Hennekam; Dumazert, 2023; Lima *et al.*, 2013). Estes mesmos grupos sociais têm sido frequentemente silenciados nas

organizações, de maneira aquiescente, com o intuito de permitir e normalizar a ocorrência de circunstâncias adversas, o que indica que a falta de visibilidade também torna o indivíduo inaudível. (Beauregard *et al*, 2018; Fletcher; Marvell, 2023; Namatovu; Kanjo, 2019).

Contrapondo-se à visibilidade, o trabalho invisível foi determinado a partir de uma perspectiva de gênero, para caracterizar o trabalho feminino não remunerado. A partir deste conceito, a invisibilidade passou a ser investigada em diferentes tipos de trabalho, executados por diversos grupos sociais (Hatton, 2017). Embora o termo ‘trabalho invisível’ possa propor a existência de trabalhos essencialmente invisíveis, Seymour (2022) salienta que nenhum trabalho pode ser inerentemente invisível, mas torna-se assim em virtude de julgamentos de valor, elaborados por influência de ideologias hegemônicas, operacionalizando-se através do baixo reconhecimento, dos mecanismos gerenciais de controle e das relações de poder, o que afeta a identidade do trabalhador (Ester; Kanjo, 2019; Hatton, 2017; Seymour, 2022).

Ao analisar a invisibilidade no contexto do trabalho, Hatton (2017) propôs que a invisibilidade deve ser compreendida a partir dos mecanismos culturais, legais e espaciais que proporcionam sua territorialização (Hatton, 2017; Seymour, 2022). Ainda que a invisibilidade, sob qualquer expressão, possa afetar a construção de sentidos do trabalho, é importante distinguir a invisibilidade do trabalho e a invisibilidade do trabalhador (Seymour, 2022).

Há casos em que o trabalhador é visível, mas executa um trabalho rotineiro, que se torna funcionalmente invisível, levando à desvalorização das competências de quem o executa e à incapacidade do indivíduo de se reconhecer na atividade que executa (Pereira; Paiva; Irigaray, 2021; Seymour, 2022). Contextos organizacionais onde o desempenho tem sido avaliado a partir de metas pré-estabelecidas, que enfatizam funções específicas, também podem limitar as atividades que serão tornadas visíveis, o que contribui para o sentimento de incapacidade do trabalhador, que considera que seu trabalho não é avaliado de forma integral, aproximando-o da sensação de inutilidade e do sentido de alienação (Stein *et al.*, 2019).

Por outro lado, há situações em que o trabalho é visível – sendo, portanto, valorizado – mas o trabalhador que o executa não possui reconhecimento, tornando-se invisível até ser avaliado tal qual um objeto ou uma ferramenta (Seymour, 2022). Destacam-se, aqui, as relações de poder que afetam os processos de trabalho, de modo a ampliar exclusões (Hatton, 2017; Namatovu; Kanjo, 2019). Em alguns contextos, a invisibilidade também pode atingir o trabalho e o trabalhador. É o caso de ambientes de trabalho com profunda datização, onde os indicadores formais e quantitativos se tornam a base para a tomada de decisões, e de atividades

desenvolvidas de maneira remota, que levam à desconexão entre o trabalhador, o trabalho e o produto do trabalho (Namatovu; Kanjo, 2019).

5.4.3.4 Exclusão

Práticas excludentes no ambiente de trabalho, que induzem ao ostracismo ou isolamento de um indivíduo em relação a outros trabalhadores, têm sido relacionadas ao trabalho alienado, uma vez que a alienação sofre influência do contexto sócio-histórico e das relações sociais de trabalho, considerando o indivíduo e o ambiente social (Byrne *et al.*, 2023; Marx, 2010). A exclusão no trabalho costuma ser um reflexo da exclusão social, como observado no ‘trabalho sujo’ que, embora seja necessário à sociedade, é percebido como degradante, sendo geralmente reservado a pessoas marginalizadas ou estigmatizadas (Pereira; Paiva; Irigaray, 2021).

A lógica capitalista requer a manutenção dos privilégios de determinadas classes e grupos sociais dominantes, o que requer a estruturação de um sistema de opressões, que se baseia no apagamento de determinados indivíduos em diferentes contextos, incluindo o trabalho (Silva; Nascimento, 2021). A exclusão no trabalho encontra-se associada à discriminação e ao ostracismo, duas manifestações de maus tratos que se assemelham, mas possuem diferenças marcantes. A discriminação compreende experiências de tratamento injusto e está centrada na forma como um funcionário é tratado em relação aos outros. Enquanto o ostracismo se refere a interações interpessoais, evidenciando-se quando uma pessoa é excluída por outros ou, ainda, quando suas comunicações permanecem sem resposta (Kim; Cohen; Panter, 2023).

A despeito dos discursos inclusivos atuais, a prática organizacional, movida por metas e orçamentos, costuma adotar estratégias que priorizam determinados grupos, excluindo outros (Bryer, 2020; Fernandes; Ribeiro, 2018). As práticas excludentes podem se dar de diversas formas, que incluem, dentre outras, as diferenças de rendimentos e a dificuldade de alguns grupos sociais não-hegemônicos em acessar determinados cargos ou níveis de carreira (Silva; Nascimento, 2021).

No serviço público brasileiro, a exclusão foi apontada como causa da baixa representatividade feminina em cargos de direção, tendo em vista que impede a construção de uma rede de relacionamento, necessária à ascensão profissional entre pares (Andrade; Marques; Melo, 2023). Discriminações de gênero, diferenças de rendimento e baixo acesso a cargos de nível hierárquico mais elevado se aliam e reforçam as barreiras que obstaculizam o desenvolvimento de carreira dos trabalhadores pertencentes a grupos sociais excluídos (Silva; Nascimento, 2021; Cordeiro Neto; Guimarães; Oliveira, 2022).

As organizações não são inerentemente excludentes nem intrinsecamente inclusivas. Elas dependem do contexto e das capacidades dos indivíduos em desenvolver empatia crítica, reflexividade e sensibilidade (Bryer, 2020). Um ambiente de trabalho excludente impõe ao indivíduo um grande sofrimento, dificultando sua valorização, aceitação ou validação, o que inviabiliza ou fragiliza o sentimento de pertencimento (Bryer, 2020; Guesewell; Gay-Balmaz; Imseng, 2022; Kim; Cohen; Panter, 2023). Em contrapartida, práticas organizacionais de pertencimento podem tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo, levando o indivíduo a desenvolver aspirações mais amplas através de suas ligações sociais, aumentando o entusiasmo e a união interpessoal (Bryer, 2020).

6. PERCURSO METODOLÓGICO

Afinal, o sentido não é da ordem dos estados fixos, mas dos acontecimentos que se efetua no espaço-tempo. Acolher o paradoxo que constitui a produção do sentido o libera do bom senso e do senso comum (Deusdará; Rocha, 2021, p. 13).

A busca por compreender o processo de construção de sentidos do trabalho para pessoas trans* no Brasil localizou este estudo na área das Ciências Sociais Aplicadas, nas quais se encontram as ciências administrativas e os estudos organizacionais. As ciências sociais reconhecem a complexidade e historicidade dos sistemas vinculados ao fenômeno estudado, além de permitirem uma identidade e proximidade entre sujeito e objeto (Machado *et al.*, 2019; Mesquita; Matos, 2014).

A perspectiva adotada nesta pesquisa posiciona o trabalhador trans* no cerne do processo de criação dos sentidos, inserindo-o, assim, no centro da investigação. A investigação centrada na perspectiva dos participantes foi escolhida por proporcionar maiores contribuições à vida das pessoas (Merriam; Tisdell, 2015). Para tanto, foi utilizada uma abordagem qualitativa, visto que:

Os investigadores qualitativos estão interessados em saber como as pessoas compreendem e experimentam o seu mundo num determinado momento e num determinado contexto. Explorar a forma como os indivíduos experienciam e interagem com o seu mundo social, e o significado que este tem para eles, baseia-se numa perspectiva interpretativa (ou construtivista) integrada na abordagem qualitativa. (Merriam; Grenier, 2019, p. 4, tradução nossa).

A abordagem qualitativa costuma abrir possibilidades para os estudos envolvendo a população trans*, principalmente por se concentrar nos significados e características

definidoras de eventos, pessoas e experiências, contrapondo-se ao enfoque positivista da abordagem quantitativa (Rogers; Rogers, 2023). O contexto político de sexualidade e gênero, que atinge as populações não-hegemônicas, tem contribuído para que a abordagem qualitativa venha sendo utilizada dentro das ciências sociais (Gamson, 2006; Rogers; Rogers, 2023).

Assim, as contribuições da investigação qualitativa às pesquisas em ciências sociais são diversas, podendo variar seu foco de acordo com o problema, os dados ou os indivíduos analisados, resultando em diferentes tipos de abordagem (Machado *et al.*, 2019; Merriam; Tisdell, 2015).

6.1. A expressão do percurso

Por ser capaz de emancipar, alienar, humanizar e escravizar, o trabalho produz subjetividades e sentidos que revelam uma contraditória processualidade (Antunes, 2009; Guattari; Rolnik, 1996). A cartografia tem sido utilizada em estudos que buscam entender o processo de produção de subjetividades (Lima; Santos; Sampaio, 2022; Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rolnik, 2011). Desse modo, as etapas de produção e análise de dados desta investigação tiveram a cartografia como inspiração e alinhamento metodológico.

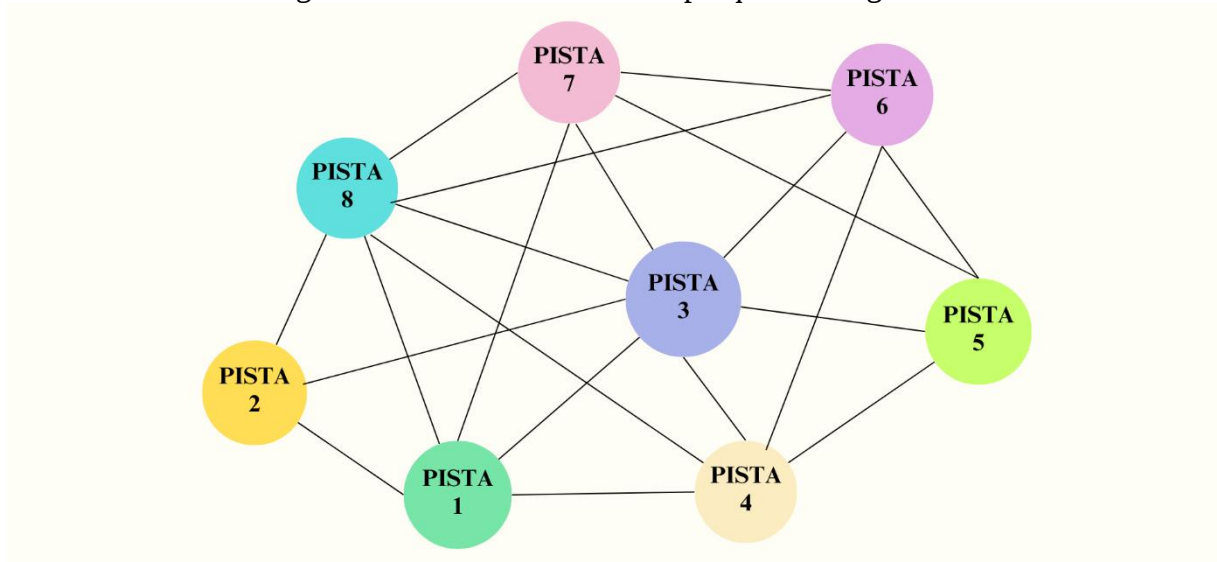
O método cartográfico tem sua aplicabilidade em diferentes ramos das Ciências Sociais, também sendo utilizado para investigar e visibilizar questões de gênero, na perspectiva de ultrapassar fronteiras hegemônicas e ideológicas, considerando o contexto de diversidade (Oliveira; Fagundes, 2020; Rey; Granese, 2019).

A cartografia se propõe a apresentar um novo conceito, oposto à hegemonia e ao pensamento binário, em estreita aproximação com o social (Barreto; Carrieri; Romagnoli, 2020). Esta proposta encontra convergência em discussões atuais no campo da Administração e dos Estudos Organizacionais, de onde emergem e se consolidam temas com enfoque em questões de gênero, sexualidade e diversidade, exigindo abordagens que rompam modelos e paradigmas, buscando possibilidades e diretrizes, ao invés de fórmulas a serem implementadas (Barreto; Carrieri; Romagnoli, 2020).

A cartografia expressa o percurso percorrido pelos afetos e intensidades, revelando linhas de fuga, resistências e rupturas que marcam os devires (Cordeiro *et al.*, 2022; Hur, 2021; Oliveira; Paraíso, 2012). Classificada como pós-estruturalista, a pesquisa cartográfica considera o efeito do processo de pesquisar sobre o pesquisador, o objeto e os seus resultados (Oliveira; Fagundes, 2020; Passos; Kastrup; Escóssia, 2017) e se contrapõe ao formalismo metodológico por se utilizar de pistas que, ainda que se disponham de forma não sequencial e não hierárquica,

referenciam o pesquisador (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rolnik, 2011; Scherer; Grisci, 2022a). Tais pistas são apresentadas na Figura 16.

Figura 16 - Pistas do método de pesquisa cartográfica



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A pista 1 se refere à cartografia como método de pesquisa-intervenção, salientando que tanto a realidade quanto o pesquisador se transformam durante sua prática. A pista 2 recomenda, para a produção de dados, a atenção flutuante do cartógrafo por meio de quatro gestos: o rastreo, o toque, o pouso e o reconhecimento atento. A pista 3 define que cartografar é acompanhar processos, enquanto a pista 4 reitera que, embora não haja um modelo rígido de investigação, a cartografia requer procedimentos que desempenham os movimentos-função de referência, de explicitação e de produção e transformação da realidade (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Scherer; Grisci, 2022a).

A pista 5 instiga o cartógrafo a ir além do registro das formas, objetos ou sujeitos, ampliando sua visão para o plano coletivo de forças que produzem esses elementos. A pista 6 defende a dissolução do ponto de vista do observador, abrindo caminhos para as multiplicidades. A importância da imersão do cartógrafo e do compartilhamento de um território existencial é o objeto da pista 7. Por fim, a pista 8 exige mudanças nas práticas narrativas, ao cobrar o compromisso político do pesquisador, reafirmando a criticidade do método (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rosário; Coruja; Segabinazzi, 2021; Scherer; Grisci, 2022a).

As oito pistas se conectam entre si como um rizoma que, por sua vez, se apresenta como um elemento atravessado por linhas, estratos, intensidades e segmentaridades (Barreto; Carrieri; Romagnoli, 2020; Lima; Santos; Sampaio, 2022; Rey; Granese, 2019). Um rizoma se baseia em: possibilidade de conexão entre todos os pontos, sem referência central; múltiplas formas de agenciamento e movimento; multiplicidade através do abandono do binarismo; ruptura significativa, que impede o rompimento definitivo de um rizoma, possibilitando reconfigurações; e prevalência da temporalidade (Barreto; Carrieri; Romagnoli, 2020).

Uma vez que o objeto cartográfico deste estudo não incluiu a representação formal dos sentidos do trabalho, mas o seu processo de produção, o percurso também foi inspirado em rizomas e multiplicidades, em um movimento de devir (Oliveira; Fagundes, 2020; Rolnik, 2011; Scherer; Grisci, 2022a). Neste percurso cartográfico, almejou-se a composição e o engajamento em um território existencial, abrindo-se à experiência, tal qual preconizado na pista 7 (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017).

6.2. O reconhecimento do território

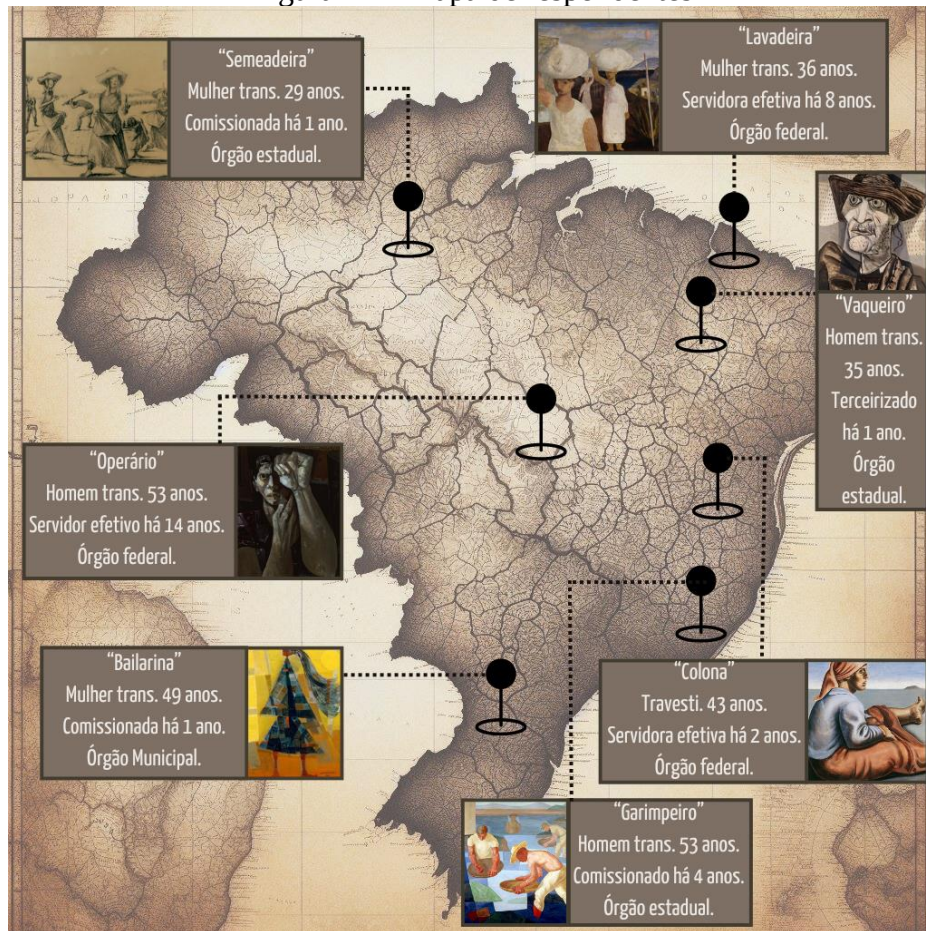
Para composição do *corpus* desta pesquisa, foram entrevistados trabalhadores de serviços públicos no Brasil, de quaisquer cargos e/ou funções, que se auto identificaram como pessoas trans*. Para solucionar possíveis dificuldades de acesso a esta população, o que poderia ter se constituído uma limitação deste estudo, o recrutamento dessas pessoas se deu, inicialmente, por meio da técnica de Bola de Neve (*Snowball Sampling*), que utiliza o contato entre os membros de populações para indicação de participantes, sendo um meio prático para uso em populações difíceis de alcançar (Vincent; Thompson, 2022).

Para o recrutamento inicial de participantes, foi realizada uma busca por reportagens realizadas com servidores públicos trans* na *internet*, que nos conduziu ao nome de uma servidora trans* de um órgão público do poder legislativo federal, a qual chamaremos de “Fiandeira”, em alusão à obra homônima de Portinari (1956b). O convite feito por meio da rede social *Instagram* foi prontamente aceito pela Fiandeira, que indicou mais um respondente. Apesar de demonstrar profundo entusiasmo pelo tema, Fiandeira logo foi acometida por um delicado problema de saúde, que inviabilizou completamente sua participação. Entretanto, assim como as fiandeiras desembaraçam as fibras do algodão, transformando-o em fios que serão tecidos, sua contribuição inicial desemaranhou os primeiros fios da matéria-prima que teceu o *corpus* desta pesquisa.

A técnica de Bola de Neve foi reiniciada através de outro respondente, localizado por meio de contatos profissionais e pessoais. Entretanto, para este estudo, a Bola de Neve não se mostrou suficiente, o que exigiu novas estratégias de recrutamento. Foi realizado um levantamento de todas as secretarias estaduais e de capitais do Brasil, para indicação de respondentes, sendo o contato feito através de *e-mail* e/ou mensagem privada no *Instagram*, além do contato com associações, grupos de apoio e demais entidades coletivas nacionais e regionais voltadas à organização de pessoas trans*.

Ao todo, foram convidados 10 respondentes, sendo que dois recusaram a participação. Contabilizando-se, ainda, uma exclusão, acima mencionada, restaram 7 pessoas entrevistadas. Conforme Minayo (2017), a definição de uma amostragem pautada em uma lógica quantitativa, assim como a aplicação de um conceito de saturação baseado em volume e repetição de discursos dificulta o alcance da complexidade do campo. Assim, por se tratar de um estudo qualitativo, buscou-se a qualidade das ações e das interações durante o processo de produção de dados, priorizando o aprofundamento, a abrangência e a diversidade das vivências, em detrimento de um marco amostral numérico (Minayo, 2017). Todos os 7 respondentes receberam codinomes que fazem referência aos trabalhadores retratados nas obras de Portinari (1935, 1937, 1943, 1947, 1951, 1954, 1956a). A Figura 17 apresenta os respondentes, dispostos no mapa conforme as regiões do país onde trabalham.

Figura 17 – Mapa de respondentes



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Além da constituição do *corpus*, o processo de produção de dados foi composto pelos gestos de rastreio, toque, pouso e reconhecimento atento, sugeridos no método cartográfico. O rastreio foi efetuado através da varredura do campo para localizar as pistas ou signos de processualidade. O toque se deu através de um pequeno vislumbre, que capturou a atenção do pesquisador, indicando um processo em curso (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Scherer; Grisci, 2022a).

O gesto de pouso ocorreu por uma espécie de *zoom*, quando foi percebida a configuração de um território, o que exigiu um trabalho fino e intenso de atenção. Ao vislumbrar o que aconteceu no território, foi realizado o gesto de reconhecimento atento, que envolveu uma atitude investigativa, conduzindo ao objeto de pesquisa (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Scherer; Grisci, 2022a). Todos os gestos descritos foram realizados nas entrevistas, conforme detalhamento exposto na Tabela 1.

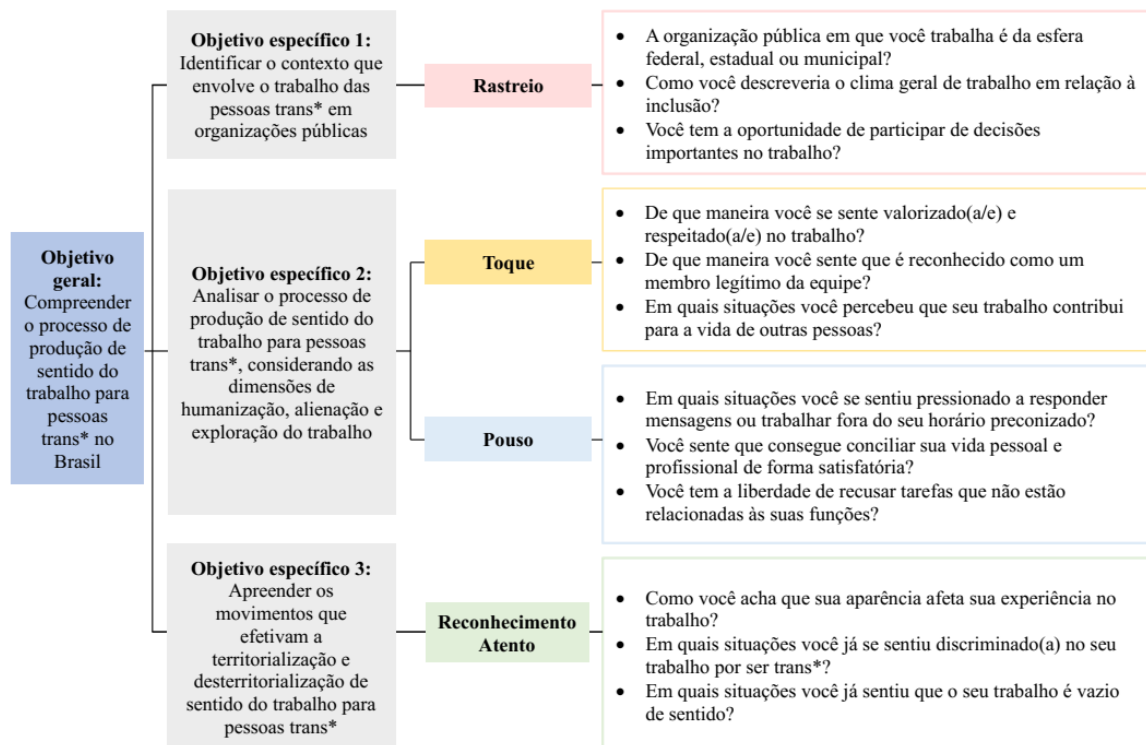
Tabela 1 – Gestos de atenção durante as entrevistas

Respondente	Rastreio	Toque	Pouso	Reconhecimento atento	Duração total da entrevista
Operário	00:02:20	00:03:38	00:08:42	00:25:56	00:44:07
Vaqueiro	00:03:13	00:07:35	00:21:58	00:39:52	00:58:11
Bailarina	00:02:33	00:11:10	00:15:39	00:29:11	01:05:20
Lavadeira	00:04:08	00:10:41	00:17:51	00:27:24	01:37:24
Semeadeira	00:02:18	00:09:28	00:14:10	00:20:12	00:36:06
Colona	00:01:13	00:02:55	00:11:34	00:19:34	00:46:17
Garimpeiro	00:02:51	00:07:51	00:18:49	00:31:17	01:08:16

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Como preconizado no método cartográfico, as entrevistas consideraram o conteúdo do dito e a expressão, esta última formada pelas variações do dizer presentes no ritmo, entonação, pausas e tropeços, permitindo a captura dos sentidos que não se enunciaram verbalmente, mas que puderam ser percebidos através dos gestos de atenção (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Tedesco; Sade; Caliman, 2013; Scherer; Grisci, 2022a). O roteiro de entrevista seguiu as questões elencadas no (Apêndice 1), que foram elaboradas de acordo com os objetivos específicos da investigação, inspirados pelos gestos de atenção do pesquisador cartográfico, conforme matriz delineada na Figura 18.

Figura 18 - Matriz de elaboração do roteiro de entrevista



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

As entrevistas foram realizadas com os respondentes que concordaram em participar da investigação e registraram o consentimento após leitura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE, conforme o projeto previamente aprovado pelo Comitê de Ética e Pesquisa, em anexo a este documento. Todas as entrevistas se deram através de videochamadas, gravadas com consentimento dos respondentes. As limitações previstas no projeto, relacionadas a possíveis dificuldades com a captação de áudio e vídeo, não se concretizaram.

As entrevistas foram transcritas manualmente pela própria pesquisadora. Para tanto, cada gravação foi assistida, no mínimo, três vezes. A primeira serviu para a transcrição das falas, com atenção ao dito. Na segunda, foram capturadas as expressões faciais, posturas corporais e modulações de voz, que caracterizam o dizer. Por fim, a terceira visualização foi realizada para a identificação de detalhes que pudessem ter escapado à visão. Em todas as etapas, foram assegurados, além do anonimato, o sigilo de imagem/voz/perfil e de quaisquer informações que pudessem servir à identificação dos respondentes.

6.3. A dimensão participativa da análise

A cartografia recomenda que a análise seja realizada como um processo em curso ao longo de todos os procedimentos da pesquisa (Barros; Barros, 2013; Guattari; Rolnik, 1996;

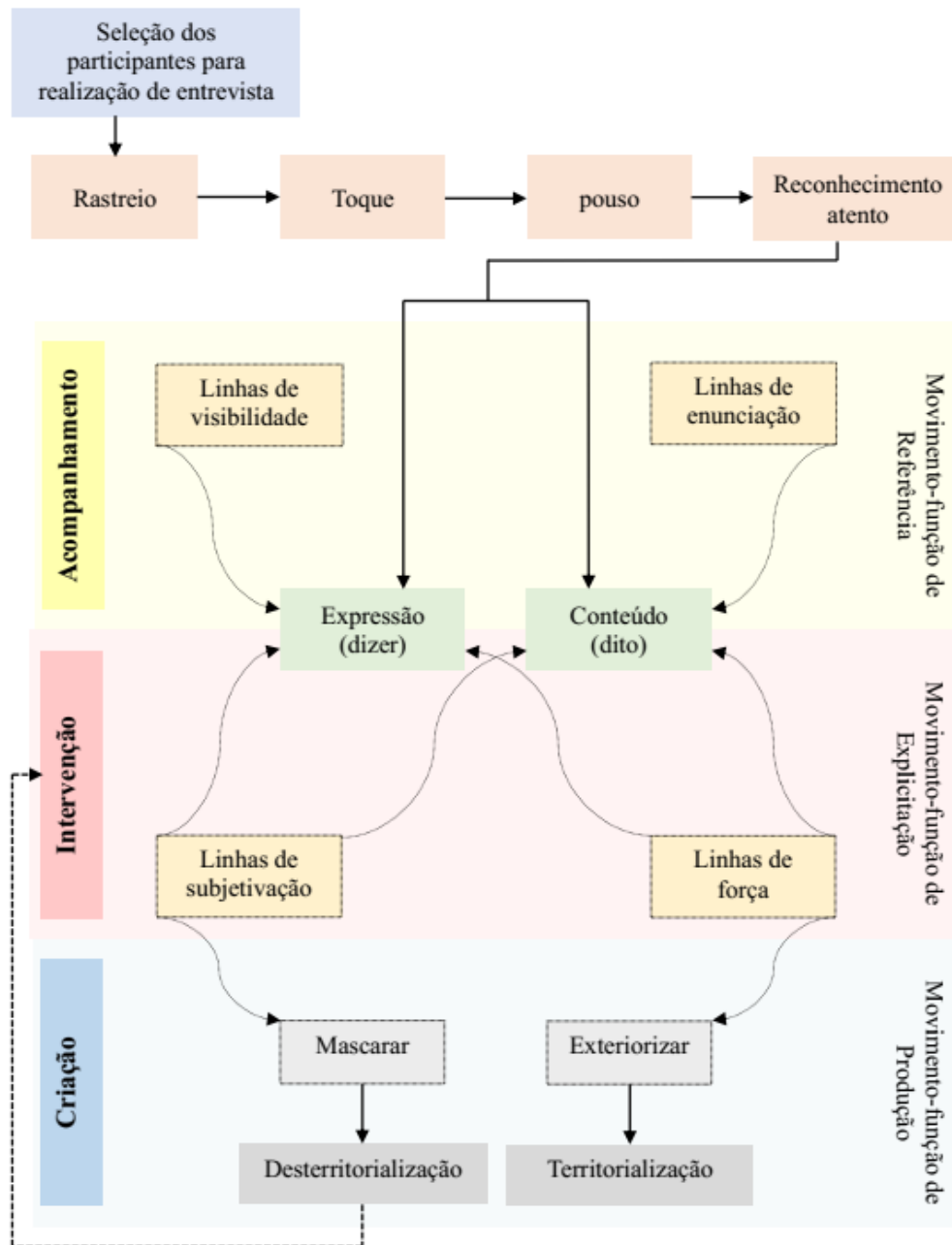
Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Scherer; Grisci, 2022b). A prática analítica desse estudo articulou a perspectiva cartográfica e a análise discursiva, orientando-se pelos procedimentos da análise cartográfica do discurso, conforme Deusdará e Rocha (2021).

O emprego de dispositivos permitiu o desembaraçar das linhas de visibilidade e enunciação – que afetam expressão e conteúdo, respectivamente – das linhas de força, que trouxeram os sentidos ao território visível, e das linhas de subjetivação, que os desterritorializaram/mascararam (Barros; Barros, 2013; Passos; Kastrup; Escóssia, 2017). Cada dispositivo funcionou através de um movimento-função: de referência, de explicitação e de produção. Para a referência, o acompanhamento do trajeto dos participantes proporcionou um vínculo que permitiu a configuração de um novo território existencial, oportunizando as linhas de visibilidade e enunciação (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017).

Na emergência de elementos que apontaram as dimensões de sentidos do trabalho, os participantes se sentiram impelidos a expressá-los (linhas de força) ou mascará-los (linhas de subjetivação). Assim, para que ocorresse a explicitação dos sentidos, se fez necessária a intervenção da pesquisadora, que os encorajou a exteriorizá-los. Nos casos em que persistia a subjetivação, levando à desterritorialização, foram realizadas novas intervenções da pesquisadora para oportunizar a atuação das linhas de força, capazes de explicitá-los (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017).

Uma vez que os movimentos de referência e explicitação se encontraram, a pesquisadora realizou a captura das linhas, criando um plano de formas que representa a formação do território existencial. Com isto, tornaram-se visíveis, além dos sentidos, as forças que os atravessam, o que possibilitou a sua produção na realidade coletiva (Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rolnik, 2011). A Figura 19 resumiu o processo que norteou a produção e a análise dos dados.

Figura 19 - Processo de produção e análise



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Durante o percurso de análise, as experiências vividas pela pesquisadora e pelo participante se aproximaram, implicando, pois, em uma dimensão participativa. Com isto, o método analítico cartográfico envolveu um comprometimento político da pesquisadora, resultando em uma narratividade crítica, alinhada aos objetivos deste estudo, que oportunizou os devires e a transformação do pesquisador, almejada pelo método cartográfico (Barros; Barros, 2013; Deusdará; Rocha, 2021).

7. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Tendo em vista que a pesquisa cartográfica envolve produção e análise dos dados de forma simultânea, os resultados obtidos por meio da análise cartográfica do discurso presente nas entrevistas foram analisados à luz do referencial teórico e dispostos nas seções seguintes. Para melhor organização, os resultados analisados foram apresentados em duas subseções que contemplam os objetivos específicos deste estudo. No entanto, ressalta-se que, assim como ocorre com a produção de sentidos, o conteúdo de uma subseção atravessa as outras, retomando conceitos e reivindicando conexões em um constante devir.

A primeira subseção lançou um olhar para o contexto que envolve o trabalho das pessoas trans* em organizações públicas, atendendo ao primeiro objetivo específico deste estudo. Considerando que o segundo objetivo específico – analisar o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*, considerando as dimensões de humanização, alienação e exploração do trabalho – guarda profunda relação com o terceiro (apreender os movimentos que efetivam a territorialização e desterritorialização de sentidos do trabalho para pessoas trans*), entende-se que não devem ser dissociados, razão pela qual foram discutidos em uma única subseção.

7.1. Quando a presença fala: o devir trans* nas organizações públicas

São plurais as faces que tomamos, são múltiplos os sentidos que habitamos. E vivemos a contradição de nos metaforizarmos em tecnologias regidas pelo 0 e o 1, pelo binário, sendo múltiplos, plurais. (...)As instituições, o Estado, a própria constituição pragmática do sujeito e a sua forma dominante no capitalismo estabelecem o mesmo, o preciso, o excludente (Orlandi, 2017b, p. 332-333).

Considerando as diversas formas de inserção nas organizações públicas e a influência das modalidades contratuais na produção de sentidos do trabalho, este estudo envolveu trabalhadores trans* contratados sob as diversas modalidades que compõem o serviço público atual, servidores efetivos, em cargo comissionado e terceirizados.

Os trabalhadores entrevistados pertencem a órgãos de diferentes níveis de governo, localizados em todas as cinco regiões do país. Ao todo, foram entrevistados três servidores efetivos federais, sendo 1 do Centro-oeste, 1 do Nordeste e 1 do Sudeste; três ocupantes de cargo comissionado, sendo 1 do Sudeste, 1 do Sul e 1 do Norte; e um funcionário terceirizado da região Nordeste.

Os respondentes também representam diferentes identidades de gênero: homens trans, mulheres trans e travestis. Nenhum respondente se identificou como não-binário. As idades dos

respondentes variam entre 29 e 53 anos. Em virtude das limitações do serviço público ao acúmulo de cargos, a maioria dos respondentes possui apenas um vínculo de trabalho. Entretanto, dois respondentes exercem funções em serviços privados, além do atual vínculo público. As informações que caracterizam os respondentes foram reunidas no Quadro 3, a seguir.

Quadro 3 – Caracterização dos respondentes

Respondente	Forma de recrutamento	Nível de escolaridade	Identidade de Gênero	Trabalho
 Operário (53 anos)	Bola de neve (indicado por Fiandeira)	Pós-graduação <i>lato sensu</i>	Se identifica como homem trans. Iniciou sua transição hormonal aos 50 anos de idade, após dez anos de serviço público no mesmo órgão em que atua no momento.	Servidor efetivo há 14 anos de um órgão do legislativo federal localizado no Centro-oeste.
 Vaqueiro (35 anos)	Indicação de pessoas próximas à pesquisadora	Superior	Se identifica como homem trans. Sua transição hormonal teve início em período anterior à contratação nos vínculos atuais.	Atua há 1 ano sob vínculo terceirizado em um hospital público estadual do Nordeste, além de também atuar em um hospital privado na mesma região.
 Bailarina (49 anos)	Indicação da secretaria após contato por e-mail	Ensino médio	Se identifica como mulher trans. Sua transição hormonal foi iniciada em período anterior ao trabalho no serviço público.	Atua em cargo comissionado ligado à gestão de uma secretaria de um município do Sul, há 1 ano. Além desse vínculo público, também atua como artista. Antes do vínculo público atual, já havia atuado em cargo comissionado ligado à gestão municipal.
 Lavadeira (36 anos)	Contato por Instagram após busca nas redes sociais de entidades coletivas	Pós-graduação <i>stricto sensu</i>	Se identifica como mulher trans. Sua transição hormonal foi iniciada após o trabalho no vínculo atual.	Servidora efetiva de uma instituição de ensino federal localizada no Nordeste, há 8 anos. Sempre foi servidora pública e, antes do vínculo atual, trabalhou no serviço público estadual.

 Semeadeira (29 anos)	Indicação da secretaria após contato por <i>e-mail</i>	Superior	Se identifica como mulher trans. Sua transição hormonal foi iniciada durante o primeiro vínculo público.	Atua há 1 ano em cargo comissionado ligado à gestão de uma secretaria estadual do Norte. Antes do vínculo atual, já havia atuado por mais de 2 anos em cargo comissionado no legislativo municipal e no estadual.
 Colona (43 anos)	Contato por <i>Instagram</i> após busca nas redes sociais de entidades coletivas	Pós-graduação <i>stricto sensu</i>	Se identifica como travesti. Sua transição hormonal foi iniciada e interrompida em período anterior ao primeiro vínculo público. Após se tornar servidora pública, reiniciou a transição hormonal.	Servidora efetiva há 2 anos em uma instituição de ensino federal no Sudeste. Antes do vínculo atual, já havia sido servidora efetiva federal em outro órgão por 6 anos.
 Garimpeiro (53 anos)	Contato por <i>Instagram</i> após busca nas redes sociais de entidades coletivas	Ensino técnico	Se identifica como homem trans. Sua transição hormonal foi iniciada em período anterior ao trabalho no serviço público.	Atua, há 4 anos, em cargo comissionado ligado à gestão de uma secretaria estadual no Sudeste. Antes do vínculo público atual, já havia atuado em cargo comissionado ligado à gestão municipal por 3 anos.

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A inserção de trabalhadores trans* nas organizações públicas, predominantemente formada por pessoas cis, produz efeitos que foram percebidos pelos entrevistados. A presença do outro age sobre a percepção dos sujeitos, de forma que o encontro com a diferença reduz as imagens objetificadas e possibilita a reflexão, modificação e emergência de uma nova paisagem psicossocial (Braga; Melicio, 2024; Deleuze, 2007). Esta perspectiva foi compartilhada pelos respondentes, que relacionaram a presença de corpos trans* no serviço público a um processo de educação e mudança, como descrito nos relatos de Colona e Lavadeira:

Eu me descobri ainda mais servidora pública. Gosto muito do que faço. Eu acho que o nosso trabalho é fundamental para sociedade. Entendo como importante. Inclusive, **vejo o corpo travesti nesses lugares como um modelo pedagógico** de ampliação do conhecimento das pessoas (Colona, 2024, grifo nosso).

Eu. acho que **todo dia, quando eu atravesso os corredores daquele prédio, eu acho que eu estou falando muita coisa mesmo que eu não diga nada**. Eu estou dizendo muita coisa para eles. Eu tenho uma relação muito boa com eles, tanto é que todos se mobilizaram nesse processo, mas, para além disso, **a minha presença enquanto pessoa trans, ela fala** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Conduzidas ao processo de marginalização, as pessoas trans* têm maior dificuldade de acesso e permanência no trabalho, sendo invisibilizadas e deslocadas para territórios organizacionais precarizados e marginalizados (Paniza; Moresco, 2022; Silva; Nascimento, 2021). De maneira recente, a implementação de ações afirmativas, com o intuito de reservar vagas nestes concursos para pessoas trans* e outras minorias, desponta como um importante mecanismo de apoio à diversidade e à representatividade nos quadros públicos do país (Brasil, 2023; Rio Grande do Sul, 2021).

Quando comparado ao setor privado, o ingresso no serviço público costuma se dar de forma mais igualitária por acontecer, principalmente, mediante concurso público (Andrade; Marques; Melo, 2023). Entretanto, o serviço público brasileiro tem ampliado possibilidades de contratação, validando vagas temporárias, mais flexíveis e sob vínculos trabalhistas frágeis (Antunes, 2018, 2020a; Druck; Dutra; Silva, 2019; Galvão *et al.*, 2019; Jinkings, 2004). As diferenças entre os vínculos públicos, bem como entre o serviço público e o privado, foram lembradas pela possibilidade de afetar o clima de trabalho em relação à inclusão de trabalhadores trans*.

Como servidor público a gente tem essa missão de fazer o melhor, **a gente tá aqui pra ficar, não é nenhum dos que vem e não vão ficar**. Eu como servidor eu tenho essa noção, sim. A gente é pago pelo cidadão, a gente tem que prestar um bom serviço, **mas é importante também mencionar os vínculos empregatícios** (Operário, 2024, grifo nosso).

No serviço público, principalmente quando é por indicação, tem a disputa de outras pessoas querendo ocupar o teu lugar e criticando o trabalho quando não é bem-feito. É o certo também, né? Mas o trabalho em si, na Secretaria, acho que, minimamente, os servidores e os funcionários vão respeitar os direitos humanos, né? **Não digo nem abraçar a causa, mas respeitar e lutar para que esses direitos dessas pessoas sejam garantidos e respeitados**, né? Então é uma Secretaria que eu sinto que é bem acolhedora comigo (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

No setor privado, fui demitida do trabalho por conta de um colega, né? Pela transfobia. Sofri transfobia com esse colega de trabalho e nisso, ele se aproveitou da minha rigidez cognitiva e fui demitida. Então, **quando eu fui convocada no concurso público, eu começo a pensar esse processo. Com mais medo, obviamente, mas sabendo que eu tinha a estabilidade do serviço público** (Colona, 2024, grifo nosso).

Por vivenciarem barreiras que afetam sua permanência no emprego, pessoas trans* costumam se aprofundar nos conhecimentos que envolvem proteção legal, buscar organizações mais receptivas ou, se dedicar à busca pela estabilidade (Van de Cauter, 2021). O contexto de crise econômica e a vigência da reforma trabalhista provocou uma ampla reestruturação que transformou o serviço público, antes formal e estável, incorporando formas de contratação flexíveis e precarizadas (Galvão *et al.*, 2019; Jinkings, 2004). Mudanças na legislação vigente

validaram velhas e novas formas de contratação precárias no âmbito do serviço público, ampliando a contratação de terceirizados, ao passo em que as vagas para servidores efetivos se tornam cada vez mais escassas nos concursos públicos (Druck; Dutra; Silva, 2019).

Trabalhadores inscritos sob as novas relações de trabalho convivem no mesmo ambiente e, por vezes, realizam as mesmas funções que os servidores efetivos. No entanto, os relatos demonstram as diferenças que marcam as condições de contratação, desenvolvimento de carreira e demissão, as quais elevam a possibilidade de exploração, reduzem as experiências de organização e proteção sindical, aumentando a vulnerabilidade do trabalhador e afetando a produção de sentidos do trabalho (Druck; Dutra; Silva, 2019; Jinkings, 2004).

A gente sabe que um estagiário vai sofrer mais, vai ser menos respeitado. Vai na escala: o estagiário, o terceirizado, o comissionado e, aí, o servidor efetivo. Então, eu tô no topo dessa pirâmide. **O servidor efetivo não vai sofrer tanto quanto os outros, com vínculos mais frágeis** (Operário, 2024, grifo nosso).

A redução de direitos sociais, antes vinculada ao setor privado e que avança sobre o serviço público atual, causa o que Antunes (2018; 2020a) denominou de ‘sociedade da terceirização total’. Antunes (2020a) alerta, ainda, para os efeitos da perda de direitos e da fragilização dos mecanismos de defesa no aspecto de dignidade do trabalho, que se relaciona à dimensão de sentido humanizador.

Assim, **certamente a pessoa pode ouvir alguma piadinha, alguma coisa do tipo** (*movimenta o ombro sinalizando desdém ao falar da opinião alheia*), mas, assim, no geral, as pessoas são bem tranquilas e eles (*referindo-se aos gestores*) têm uma certa preocupação de chamar, de conversar, de tentar resolver da melhor forma possível, né? **Diferente de uma instituição privada que, tipo, se o funcionário não deu certo, eles simplesmente descartam ali e fica por isso mesmo, contrata outro, num setor público isso já não dá** porque a maioria ali, quase todos, são concursados. Então, **você vai ter que engolir aquela pessoa pro resto da vida** (Vaqueiro, 2024, grifo nosso).

Ao adquirir recursos capazes de promover o acesso ao serviço público por meio de concurso, a pessoa trans*, ainda que não esteja totalmente livre de discriminações, reúne maiores condições de vivenciar um trabalho digno, decente e significativo. No entanto, nem todos os respondentes notaram a influência do tipo de contratação na inclusão e no clima de trabalho, confirmando análises anteriores, para as quais a reestruturação do serviço público fez com que as diferenças entre o serviço público e o privado se tornassem cada vez menos percebidas pelo trabalhador (Druck; Dutra; Silva, 2019; Jinkings, 2004)

Eu sempre fui assim e eu não tô falando da prefeitura, eu tô falando de todos os locais que eu já trabalhei. Hoje eu tenho uma consciência de responsabilidade e do lugar que eu estou. **Seja eu em cargo público ou não, é indiferente. Se eu sair da cadeia que eu tô ocupando hoje, continuo sendo referência pras pessoas.** O meu papel continua e hoje eu tenho uma consciência maior de responsabilidade (Bailarina, 2024, grifo nosso).

É a primeira vez que nós temos uma mulher transexual negra à frente dessa pasta, né? E é muito representativo. De certa forma, essas pessoas têm o conhecimento técnico, mas também passaram pela militância, porque tem a sua vivência, tem as suas histórias, né? Foram organizadas em coletivos. Então **acredito que isso é bem representativo e eu vejo que também outras pessoas se sentem acolhidas e representadas nesse lugar que nós estamos** (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

A despeito do tipo de vínculo, para muitos indivíduos, a produção de um sentido humanizador do trabalho se relaciona à experiência de escolher o próprio emprego e de poder exercê-lo com autonomia ou com o sentimento de contribuição social (Allan *et al.*, 2019). A presença de uma pessoa trans* em organizações de grande relevância social e política, ocupando cargos de destaque e transmitindo um exemplo bem-sucedido de construção de carreira é capaz de gerar esse sentimento de contribuição, especialmente por inspirar outras pessoas trans* a se sentirem livres para expressar sua identidade de gênero no trabalho (Fontana; Siriwichal, 2022). Voltado ao benefício da sociedade, o serviço público tem grande potencial para produzir esse sentimento de contribuição.

O contexto organizacional se torna ainda mais relevante nas situações em que o indivíduo inicia sua carreira no serviço público, com identidade de gênero conforme ao atribuído no nascimento e, ao longo do exercício profissional, se reconhece como trans*. Parte dos respondentes se reconheceu como pessoa trans* e iniciou o processo de transição hormonal após um determinado período de serviço na mesma organização pública.

Quando eu entrei, **eu entrei ainda com o gênero de nascimento**, né? De... de registro, né? **E até hoje eu não fiz a** retificação porque a minha transição foi muito recente, foi em 2021. **Eu já com... já com 50 anos de idade, né? Dez anos trabalhando ali...** Talvez seja necessário eu fazer, né? Mas, **até hoje eu fui tocando com o nome social**, incluindo em tudo que é cadastro que fosse possível. Eu tinha trabalhado com a diretora geral um tempo, então eu tenho uma relação mais próxima dela, né? E quando eu resolvi, a primeira coisa que eu fiz foi falar com ela: “Olha, vou ter que mudar aí o nome no sistema e tal”. E aí **ela foi muito receptiva. Ela sempre defendeu a diversidade na empresa né, e então ela foi uma grande apoiadora. A primeira coisa que ela fez foi uma reunião com todos os diretores dela, pra que eles adequassem os cadastros das suas áreas** (Operário, 2024, grifo nosso).

Foi um processo gradativo, **voltei a dar aula e eu já ia com as unhas coloridas, a sobrancelha mais afinada, o cabelo já mais longo. O incrível de tudo isso é que eu nunca mais ouvi os meus alunos me chamarem pelo nome antigo.** Olha, eu não tive nenhum problema com eles. Nenhum, nenhum (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Quando o indivíduo inicia a transição de gênero no trabalho, espera-se que os gestores promovam medidas que favoreçam a adaptação e a inclusão. Algumas estratégias organizacionais incluem: a retificação de nome/pronome em crachás, correspondência eletrônica e demais identificadores; liberdade quanto ao uso de banheiro e de itens de

vestuário/imagem à escolha da pessoa; acolhimento se houver necessidade de comunicação a outros membros da organização e, ainda mais, proteção para evitar comunicação indesejada; ações de prevenção contra assédio, discriminação ou estigmatização; garantia de afastamento para a realização de tratamentos médicos com vistas à readequação de gênero, entre outras (Van De Cauter *et al.*, 2021; Salter; Sasso, 2021; Srikummoon *et al.*, 2022).

A expressão autêntica da identidade de gênero tem sido relacionada ao bem-estar, à satisfação e à segurança psicológica no trabalho (Jeanes; Janes, 2021; Martinez *et al.*, 2017). Nessa perspectiva, organizações gerenciadas por lideranças empáticas e que costumam comunicar apoio e aceitação às minorias sexuais e de gênero costumam proporcionar um ambiente seguro para que os trabalhadores trans* decidam comunicar e vivenciar sua identidade de gênero (Allan *et al.*, 2019b; Fletcher; Marvell, 2023; Jeanes; Janes, 2021; Martinez *et al.*, 2017; Van De Cauter *et al.*, 2021; Salter; Sasso, 2021).

Em contrapartida, ambientes de trabalho com forte presença masculina e heterossexual tendem a demonstrar maior apego às hierarquias sociais e às crenças essencialistas de gênero, reduzindo a possibilidade de se tornarem aliados trans* no local de trabalho (Allan *et al.*, 2019b; Fletcher; Marvell, 2023). Após a respondente Lavadeira (2024) enaltecer o apoio dos estudantes ao seu processo de transição de gênero, foi questionado se houve o mesmo acolhimento entre os professores. A respondente que, minutos antes, expressava alegria e entusiasmo ao falar dos discentes, modificou sua expressão corporal, recolhendo-se na cadeira e baixando o olhar para, enfim, territorializar um novo sentido.

Quando eu volto pós pandemia, que eu volto pro convívio com os colegas, aí esse distanciamento ficou maior, né? Há um distanciamento maior, sobretudo dos professores do sexo masculino. Já havia um distanciamento antes e há um distanciamento maior agora, né? Acredito que... aliás, **não tenho dúvida de que esse distanciamento é resultado da ideia** *(faz uma pausa vacilante, indicando desconforto com a produção de sentidos. Suspira profundamente e busca o olhar da pesquisadora para encorajar-se à territorialização)* **porque há uma sexualização muito grande na pessoa trans, sabe? Sobretudo os meninos** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Consigo PROUNI, **começo trabalho no setor privado**, estava mais estabilizada, morando sozinha, **entrei em transição de gênero e fui demitida no trabalho por conta de um colega, né? Pela transfobia.** As pessoas, **os pacientes não tinham visto que quem tinha feito transição era eu. Eles reconheciam o meu trabalho.** Eles falavam: “Tinha um menino aqui tão bom, era bom igual você. Coletava sangue bem igual a você” *(solta uma gargalhada)*. Eles diziam: “Inclusive, ele parece com você um pouquinho” *(movimenta a cabeça, disfarçando. Ri muito)* “É, foi ele que me ensinou.” *(dá uma gargalhada ainda maior)* (Colona, 2024, grifo nosso).

A divulgação de uma identidade de gênero não-conforme no trabalho envolve riscos associados ao preconceito, violências, estagnação da carreira e demissão (Jeanes; Janes, 2021;

O'Shea, 2020). Confirmando as consequências negativas descritas na literatura, discriminação e demissões relacionadas à identidade de gênero foram relatadas por respondentes tanto no âmbito do setor privado, quanto no serviço público. No setor privado, a competitividade e a desigualdade de gênero, elementos fundamentais à manutenção da máquina capitalista, compõem barreiras que inviabilizam a capacidade de autorrealização de trabalhadores trans* (Matthyse, 2020).

No caso do serviço público, o comprovado cerceamento do direito à ampla defesa durante o processo, tornou nulos os seus efeitos, ao tempo em que evidenciou a força da memória discursiva, compreendida como o 'já-dito', pré-construção capaz de afetar os sujeitos de tal maneira que não consegue ter acesso ou controle sobre o modo pelo qual os sentidos se constituem nele (Orlandi, 2015). Ainda que o acionamento jurídico possibilite um desfecho favorável, a análise cartográfica do discurso demonstra que, apesar do arcabouço legal pretensamente inclusivo, o compromisso político e ideológico presente no discurso faz com que não existam espaços de trabalho efetivamente seguros para pessoas trans*.

Apesar de não proteger integralmente a identidade dos trabalhadores trans*, comparados ao setor privado, os espaços públicos ainda são considerados ambientes menos inseguros e com melhor reputação em termos de igualdade, diversidade e tolerância (Jeanes; Janes, 2021). Essa imagem provavelmente tem relação com o fato de que o setor público tem maior sujeição às leis e normas que asseguram direitos às minorias. Além disso, o serviço público representa uma espécie de vitrine para a promoção e circulação dos discursos que as políticas governamentais almejam difundir.

Eu acho que boa parte das pessoas almejam muito a coisa do serviço público, né? A coisa do concurso e tal. Eu ainda não consegui, né? Eu ainda estou por meio de contrato. Mas, assim, a minha vida de trabalho, passei muito tempo em instituição privada. Assim, uma coisa que ficou bem notória pra mim, que eu até já comentei com minha esposa, **é o fato de as pessoas serem mais humanas no setor público**, por incrível que pareça. **É totalmente diferente o respeito, o modo que as pessoas acolhem, o modo de tratar.** Isso aí foi, assim, a coisa que mais me impactou. Tão tal que **hoje, se eu pudesse, se eu tivesse condição, eu ficaria somente no serviço público** (Vaquerio, 2024, grifo nosso).

Eu até digo muito pras minhas amigas a gente brinca muito disso 'olha, **se tem uma coisa que não pode faltar pra uma pessoa LGBT é inteligência**' (*solta uma gargalhada*). **Se ela não fizer concurso, se ela não se garantir nos concursos, fica muito difícil arranjar emprego**, muito difícil mesmo (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Mesmo diante de ações afirmativas que tentam ampliar as possibilidades de inserção de pessoas trans* no mercado de trabalho, a ausência de proteção jurídica, a falta de apoio sindical e de estratégias organizacionais de reconhecimento das diferenças expõem esses indivíduos à

discriminação, ao assédio e ao silenciamento, levando-os a desconectar suas identidades pessoais e do trabalho (Paniza; Moresco, 2022; Priola *et al.*, 2014). Os corpos dissidentes seguem não sendo reconhecidos pela sociedade como um todo, o que lhes impõe o sentimento de desencaixe e não pertencimento, como se esses corpos não coubessem em determinados territórios sociais (Guattari; Rolnik, 1996; Silva; Nascimento, 2021; Sousa *et al.*, 2020; Viana, 2022).

No entanto, são os sujeitos e sentidos que ‘dão corpo’ à linguagem. Sendo a língua o lugar onde se materializam os sentidos, pode-se declarar que os sujeitos e sentidos também ‘se dão corpo’ na linguagem (Orlandi, 2012). Ao possibilitar a inscrição de um exercício menor – um grupo minoritário ou socialmente minorizado – a língua se torna máquina coletiva de expressão, na qual o problema das minorias é o problema de uma literatura menor, mas que se coloca para toda a sociedade (Deleuze; Guattari, 2017).

O reconhecimento dos direitos de grupos minoritários e minorizados, seja no contexto profissional ou nos demais espaços sociais, diz respeito a toda a sociedade (Guattari; Rolnik, 1996). Deleuze e Guattari (2017) convidam o conjunto social a escavar a linguagem (mobilizar as estruturas que compõem a máquina social) para fazer a literatura menor (grupos minoritários e minorizados) seguir em uma linha revolucionária (impulsionar a mudança social).

O desafio da mudança social e da emancipação passa pelos processos de singularização – compreendido como a oportunidade de viver de forma autêntica, sendo quem você é – com vistas a ocupar espaços sociais e iniciar processos disruptores (Guattari; Rolnik, 1996). Ocorre que, para devir as minorias, é preciso “roubar a criança no berço, dançar sobre a corda bamba” (Deleuze; Guattari, 2017). Dessa maneira, a possibilidade de um processo se singularizar está ligada ao devir subjetivo, que se instaura através dos indivíduos e dos grupos sociais (Guattari; Rolnik, 1996).

A problemática trans* atravessa o conjunto da sociedade, questionando a demarcação dos corpos e a própria produção de vínculos sociais, com vistas à inserção e permanência no trabalho e na sociedade. Por se propor à singularização, avançando-se sobre a língua maior, este estudo reconhece que a problemática trans*, a exemplo do devir feminino e do devir negro, se qualifica como um devir trans*.

Apesar desse devir trans* estar produzindo palavras de ordem capazes de melhorar a integração das travestis e demais pessoas trans* à macropolítica no Brasil, não houve, até o momento, por parte do Estado e suas políticas públicas, um compromisso sério compreendido

como capaz de efetivamente inserir pessoas trans* nos agenciamentos coletivos de enunciação, em concordância com Viana (2022).

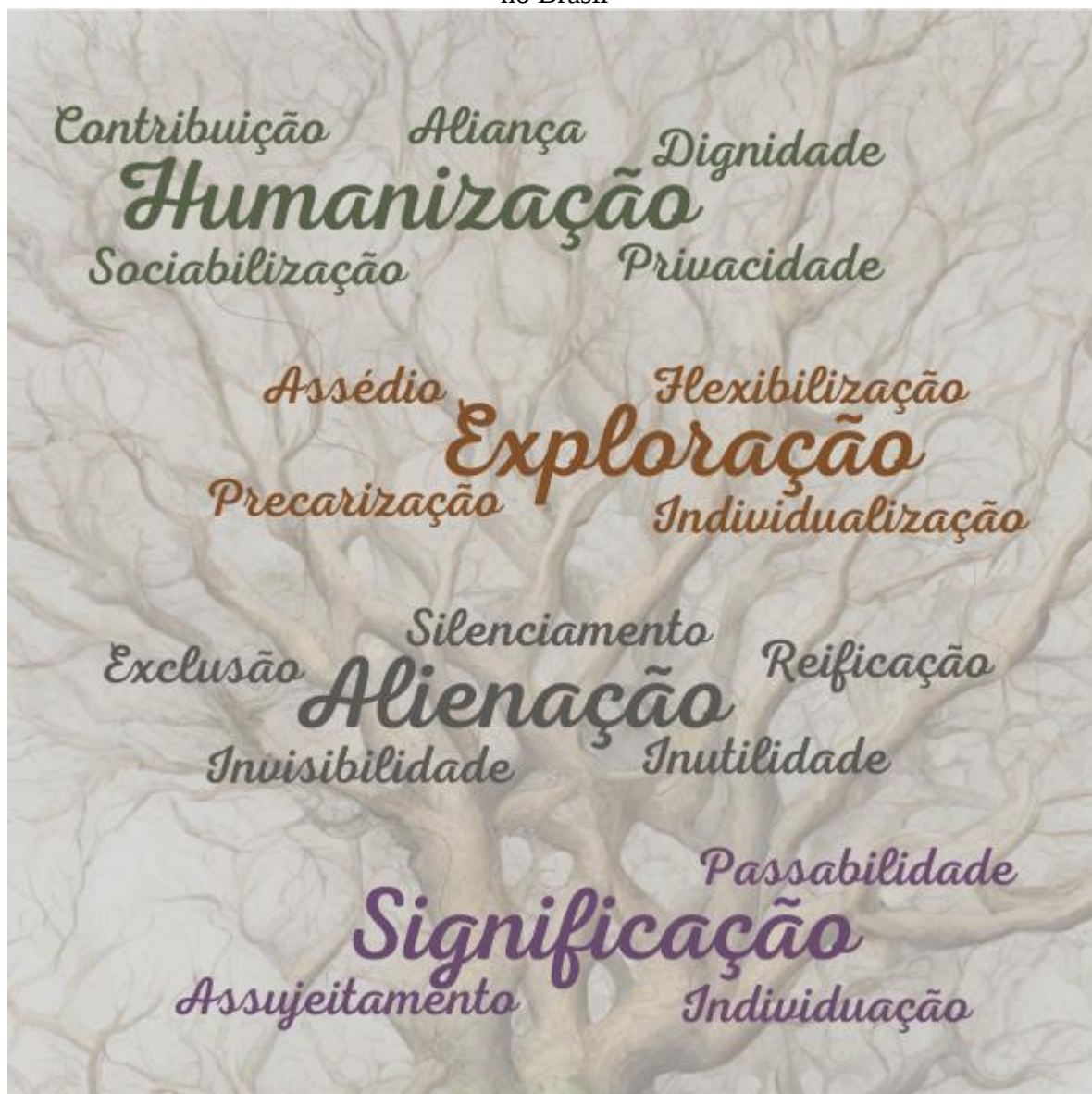
7.2. O devir trans* e a dialética de sentidos do trabalho

Começo por dizer que, em si, para mim, o corpo se apresenta em sua não transparência. O corpo é opaco. No silêncio, o corpo. Como compreendê-lo? Pensando-o em seus modos de significar: o corpo em relação a. No presente caso, à materialidade do sujeito. Na dança. Do sem-sentidos ele irrompe fazendo sentidos (Orlandi, 2017a, p. 103).

Embora os desafios enfrentados pelas pessoas trans*, no âmbito do trabalho, se assemelhem, os diversos mecanismos de enfrentamento, o contexto externo e as percepções individuais podem diferenciar o processo de produção de sentidos do trabalho (Bailey *et al.*, 2019; Drencheva; Au; LiYew, 2023). Ademais, a prática de produção de sentidos se dá em movimentos que os territorializam e desterritorializam, constituindo um devir (Deusdará; Rocha, 2021; Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Rolnik, 2011; Scherer; Grisci, 2022; Tedesco; Sade; Caliman, 2013), de modo que não se pode esperar uma captura de sentidos do trabalho, enunciados em um instante único – como ocorre em uma fotografia – visto que a produção dos sentidos se faz continuamente em suas dimensões de humanização, exploração e alienação (Antunes, 2009; Deusdará; Rocha, 2021).

Analizados em sua profundidade, os relatos dos respondentes permitiram a identificação da dialética de sentidos do trabalho descrita por Antunes (2005, 2009), para quem o trabalho humaniza, mas também explora e aliena o trabalhador. Grande parte dos principais movimentos de territorialização, apontados na literatura referenciada, também foram apreendidos através dos relatos. O conjunto de dimensões e seus movimentos de territorialização desvelados neste estudo, compõem um rizoma, apresentado na Figura 20.

Figura 20 – Dimensões de sentidos do trabalho para pessoas trans* em organizações públicas no Brasil



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

Para trabalhadores trans* do serviço público, os movimentos de territorialização que corroboram o referencial adotado, foram: contribuição, dignidade e sociabilização, que territorializam a dimensão humanizadora; assédio, flexibilização, precarização e individualização, que territorializam a exploração; e exclusão, reificação, inutilidade e invisibilidade, capazes de territorializar a alienação. O movimento de autorrealização, descrito na literatura, não foi percebido entre o grupo investigado.

Durante as entrevistas, tornaram-se visíveis outros movimentos que territorializam as dimensões de humanização e alienação, constituindo-se em contribuição teórica. São eles:

movimentos de aliança e privacidade, que territorializam a dimensão de humanização; e movimento de silenciamento, que favorece a territorialização da alienação.

Para além destes, a análise cartográfica do discurso de trabalhadores trans* desvelou outros movimentos que, por sua vez, efetivaram a territorialização de mais uma dimensão de sentidos do trabalho, somando-se às demais contribuições teóricas. O mergulho nas intensidades de cada respondente, capturou as memórias que, submetidas à análise cartográfica do discurso, permitiram a apreensão dos movimentos de passabilidade, assujeitamento e individuação que, por sua vez, permitem a territorialização da significação.

Embora atuem em colaboração mútua, as dimensões e seus fatores relacionados serão analisadas individualmente nas subseções seguintes, à luz do referencial adotado acerca dos sentidos do trabalho (Antunes, 2005; 2009, 2018; Deleuze, 2007) e da base teórica utilizada para fundamentar a análise do discurso (Deusdará; Rocha, 2021; Ferreira; Orlandi, 2014; Orlandi, 2007, 2015, 2017a, 2017b).

7.2.1. Quando se fazem humanos os sentidos, cada outro se constitui um mundo possível

Diz o narrador que, com seus valores, seus centros de atração e de repulsão, cada um daqueles homens recém-chegados era um mundo possível, um mundo com toda a sua coerência. E, acrescenta, cada um desses mundos possíveis proclamava ingenuamente sua realidade. É nesse momento que vem a ‘iluminação’ do narrador, ao ‘descobrir’ subitamente uma definição para ‘outro’ – definição que, compartilhada por Robinson, se enuncia em discurso indireto livre: ‘O outro é isso: um possível que teima em se fazer passar por real’ (Deusdará; Rocha, 2021, p. 274).

Para os entrevistados, a dimensão humanizadora do trabalho esteve associada aos movimentos de sociabilização, contribuição e dignidade, em conformidade com a literatura adotada como base neste estudo (Antunes, 2009; Kim; Scheller-Wolf, 2019; Laaser; Karlsson, 2022; Martela; Pessi, 2018; Mejia, 2023; Tyssedal, 2023). Além destes, a formação de uma aliança e a privacidade do trabalhador foram destacados como movimentos que territorializam a humanização para os respondentes.

A dignidade no trabalho contempla aspectos que envolvem dignidade humana, dignidade como identidade e dignidade por mérito (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022). A dignidade em seu aspecto humano se apresenta nos casos em que o trabalhador trans* é reconhecido e respeitado em relação ao trabalho que executa, sentindo que não é apenas uma ferramenta nas organizações (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Laaser; Karlsson, 2022; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Martela, 2023).

Teve uma premiação e queriam indicar algumas pessoas LGBT, mas alguns da hierarquia máxima não tinha tanto conhecimento até do próprio movimento. Queriam entender também, né? **Diferenciar identidade de gênero, identidade sexual e a diferença de trans, travesti. Aí me chamaram pra eu ir lá explicar** pra cúpula da Secretaria, né? E aí **eu me senti valorizada**. Me chamaram porque **reconheceram que eu tinha uma luta na causa e também valorizaram a minha formação acadêmica** (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

O trabalho que materializa a dignidade humana se faz orientado a um determinado fim, permitindo que o trabalhador justifique seu trabalho como valioso para si e para os outros (Fernandes; Ribeiro, 2018; Martela, 2023). Ainda que a respondente seja conhecedora de sua formação e habilidades, o sentido de humanização se fez diante da oportunidade de mostrar isso a seus pares e superiores, em acordo com Martela (2023) e Stein *et al.* (2019), para quem o trabalho se faz digno e humanizado quando o trabalhador tem a chance de justificar o valor daquilo que realiza.

A dignidade como identidade ocorre quando o trabalhador encontra respeito aos seus valores e crenças, reforçando o pertencimento e refletindo-se, no trabalho, o sentido de si mesmo (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Mejia, 2023). Alguns relatos trouxeram vivências de respeito no ambiente de trabalho e de identificação com os mesmos valores e pautas trabalhados na instituição, ajudando a produzir um sentido humanizador.

Hoje eu sinto que estou numa situação, **num ambiente super amigável e respeitoso**. Eu trabalhei durante cinco anos e meio comandando um programa a noite todas as quartas-feiras, um programa feminino (*ênfatisa bem a palavra 'feminino'*), **com cinco mulheres da sociedade e eu era tão respeitada quanto elas**. Portas abertas (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Eu estou desde o início dessa Secretaria, então conheço todos os servidores. **Nos dois trabalhos do serviço público que eu fiz, a pauta que eu me identificava era abordada**. Tanto pelo legislativo que foi antes, e agora no executivo, na Secretaria que atualmente trabalho. Eu também vim de movimento social. Faço parte de um grupo de travestis, transexuais. Então eu conheço muitas meninas daqui que são da luta, são liderança e até de movimento nacional. Então, nesse aspecto assim, **eu vejo que a gente é super levada em consideração** e a nossa fala é ouvida, acatada (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

Os processos de identificação que constituem a identidade do indivíduo devem ser pensados considerando os corpos em sua materialidade histórica e social (Orlandi, 2015, 2017a). O contexto, os valores e aspirações culturais norteiam a forma pela qual corpos trans* são julgados e constituídos (Mejia, 2023; Orlandi, 2017b). Quando a pessoa trans* tem seus valores respeitados no trabalho e, sobretudo, quando as instituições permitem que esses valores se manifestem (Mejia, 2023), o trabalho se constitui em seu sentido humano, validando sua própria existência (Antunes, 2009; Mortimer, 2023; Tyssedal, 2023).

Nessa perspectiva, organizações que realizam ações de conscientização sobre as diferentes identidades de gênero reduzem problemas relacionados à discriminação e ajudam a fortalecer o senso de identidade e a autoconfiança da pessoa trans* (Tyler; Vachhani, 2021). A revelação de uma identidade de gênero trans*, em um ambiente organizacional capaz de promover um suporte para essa vivência, pode servir para aprofundar as relações interpessoais e promover a identidade no trabalho, tendo em vista que o trabalhador trans* passa a se reconhecer como membro de um grupo, acolhido e valorizado em sua identidade de gênero (Deusdará; Rocha, 2021; Salter; Sasso, 2021).

Eu não me lembro nem mesmo deles terem me tratado por pronomes masculinos, sabe? Pelo contrário. Eu nunca me senti tão abraçada. Adorada mesmo. Eles foram as pessoas com quem eu menos tive problemas. Os estudantes são uma alegria, uma alegria! Eu até comento muito isso, digo que essa geração é uma geração que é muito melhor (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Eu estive, depois da transição de gênero, em dois setores e nunca tive nenhum problema com isso. Não percebi mudança no tratamento e (*sorri com traço de orgulho*) todas as pessoas, os meus colegas, tem uma postura bem ok. **Até hoje eu não vi nenhum comentário, nenhuma brincadeira, nada assim** (Operário, 2024, grifo nosso).

Todas as maneiras não binárias de viver e se organizar costumam ser lidas como possibilidades de resistência às formas de poder hegemônicas, ampliando a possibilidade de mudança institucional (Deusdará; Rocha, 2021; Orlandi, 2017b; Tyler; Vachhani, 2021). Entretanto, o discurso cisheteronormativo que permeia as práticas organizacionais costuma produzir efeitos diferentes entre aqueles que se identificam como LGBTQIAPN+ (Tyler; Vachhani, 2021; Salter; Sasso, 2021). Dada a dificuldade de ocultar a identidade de gênero em comparação à orientação sexual, as experiências de divulgação da identidade de gênero trans* no trabalho, sejam elas negativas ou positivas, costumam ser vivenciadas com mais intensidade do que ocorre com outras identidades da sigla (Salter; Sasso, 2021), o que faz com que muitos prolonguem esse processo.

Lógico que **eu já tinha contato com mulheres trans, mas era sempre aquela coisa marginalizada e muito triste. Era um medo muito grande.** Eu não quero passar pelo que elas passam. E eu vivi esse tempo performando a *drag queen* e vivendo a drag queen, fiz sucesso, mas **me escondi muito atrás da drag. (...)** Eu sempre digo: se a gente vai ver **na história LGBTQIA+**, num geral, são as pessoas trans que estão na linha de frente, **é a gente que leva o preconceito. Primeiro, por não ter como disfarçar o que a gente é** (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Revelar a identidade de gênero costuma ser bem mais desafiador e envolver mais recursos que a revelação de uma identidade sexual no trabalho (Salter; Sasso, 2021). A decisão de comunicar no trabalho uma identidade de gênero trans* pode conduzir a experiência de trabalho livre e pavimentar o caminho para outras minorias, mas também pode direcionar o

olhar sobre esse indivíduo, expondo-o ao preconceito e à discriminação (Fletcher; Everly, 2021; Salter; Sasso, 2021). Por essa razão, os relatos apontaram a privacidade do trabalhador como um importante movimento para territorializar ou desterritorializar sentidos do trabalho.

Casos em que o trabalhador trans* deseja iniciar um processo de transição social e/ou médica, visando alterações que alinhem seu corpo e/ou sua identificação civil com o gênero em que se reconhecem podem ser bastante complexos (Salter; Sasso, 2021; Van de Cauter *et al.*, 2021). Nesse aspecto, ter outros colegas trans*, trabalhar em organizações maiores, migrar para setores com menor interação entre pessoas, realizar suas funções sozinho ou de forma remota podem reduzir a visibilidade do trabalhador trans*, proporcionando privacidade para uma transição mais segura (Jeanes; Janes, 2021).

Quando eu cheguei no trabalho, eu cheguei a viada, né? Mas ainda não era transição. Então eu fiquei um período afastada. Quando eu retornei, eu já retornei com as unhas pintadas e o cabelo já maiorzinho. **E daí veio a pandemia e a gente ficou em casa. Para mim foi uma maravilha, porque eu agora estava o tempo todo em casa e agora eu poderia experimentar todas as roupas.** Então eu fui planejando as outras coisas também **Era incrível poder viver aquilo em paz. Sem culpa, sem medo, porque eu vestia antes os vestidos escondidinho.** Até hoje eu tenho um enorme prazer em vestir coisa. **Na pandemia foi o marco mesmo quando eu comecei a transição de vestimentas e quando eu falei** ‘gente, olha, fulano (*fala o nome morto*) não existe mais. Agora eu tenho esse nome aqui’ (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Quando veio a pandemia, aí pronto! Aí foi o momento certo da transição. Eu achei que, estando em casa, ia ser mais simples de começar a transição. Iniciei na pandemia. Quando tava acabando a pandemia **eu já tava num setor mais tranquilo, né? Já estava num lugar onde eu não ia ter que estar ali... Porque eu trabalhava diretamente nos eventos.** Então, pensei: ‘na porta dos eventos também não! **Acho que eu vou pra um lugar que não tenha essa visibilidade. Vai ser melhor pra mim, até que aconteça a mudança toda**’. Se eu tivesse ficado ali naquele lugar, talvez nem tivesse feito a transição. Nem daria tempo de olhar muito pra mim naquele agito (Operário, 2024, grifo nosso).

A vivência de uma nova identidade de gênero em setores com grande exposição pode produzir maior vulnerabilidade (Jeanes; Janes, 2021). O isolamento social e o consequente trabalho remoto durante a pandemia de Covid-19 fez com que alguns respondentes optassem por iniciar sua transição de gênero, sobretudo nos casos em que havia o desejo por uma nova expressão de gênero. Além de proporcionar privacidade, o trabalho remoto proporcionou meios para uma transição gradativa, com maior controle do processo de revelação e confronto menos direto com possíveis reações negativas (Goldberg; Willham, 2023; Jeanes; Janes, 2021).

A implementação da diversidade nas organizações tem sido questionada por nem sempre assegurar, em seus processos e práticas, as interações e o respeito às diferenças (Adad; Nascimento; Martins, 2020). Nesse aspecto, garantir o direito à privacidade sobre a identidade de gênero, além de proteger o trabalhador contra repercussões indesejadas, colabora para a

construção de uma identidade profissional dissociada da identidade de gênero (Deusdará; Rocha, 2021; Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022), o que foi ressaltado pelos respondentes.

Eu vou te ser bem sincero. Desde quando, assim... a minha forma física, vamos supor, se adequou e assim... **por algumas questões que aconteceram durante a transição** (*baixa o olhar, coça a cabeça*). Assim, eu confesso que nunca fui muito de levantar bandeira. **Assim, pra eu chegar num lugar dizendo ‘Ah, eu sou um homem trans’, eu evito** (*se reclina pra trás e balança a cabeça negativamente, em expressão de recusa*). Eu não acho que seja necessário. Então **eu cheguei lá como um homem, um profissional de saúde, um homem, pronto** (Vaquerio, 2024, grifo nosso).

É muito importante que a sua identidade trans, ela não lhe limite. Ou seja, você não seja só uma pessoa trans, você seja a pessoa trans psicóloga, a pessoa trans engenheira, a pessoa trans professora, a pessoa trans que gosta de música, palco, ou seja, **ninguém é só uma coisa**. Aí é uma coisa muito importante isso. Porque a identidade trans, por exemplo, as pessoas me chamam para falar de questões relacionadas a estudos de gênero. E eu digo, olha, não é o que eu leio. Eu sou uma pessoa trans, mas não significa que eu tenha leituras sobre essa questão, eu até tenho algumas leituras, mas **parece que a pessoa trans, ela só sabe falar desse tema. Entendeu? É como se você limitasse a identidade da pessoa. ‘Ah, ela é uma pessoa trans’. Não, ela ser uma pessoa trans é só uma parte da identidade, mas ela é cantora, ela faz isso, ela faz aquilo, como todos nós, né?** Ninguém é uma pessoa cisgênera apenas, né? Ou seja, você tem orgulho de ser pessoa trans, mas que isso não seja sua única identidade. Para falar a verdade, **eu não acordo todo dia, me olho no espelho e digo ‘eu sou uma pessoa trans’. Eu não faço isso. Eu simplesmente acordo** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Para Haarjärvi e Laari-Salmela (2022) a identidade de cada indivíduo pode ser afirmada ou negada pela sua identidade profissional e pelos sentidos do trabalho. Como cada identidade pessoal é construída no contexto de valores e histórias distintos, a perspectiva identitária se mostra equivocada ao tentar representar determinados grupos, reduzindo-os a um mesmo perfil, sem considerar a produção de um devir (Deusdará; Rocha, 2021; Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022).

A transição social e/ou hormonal no trabalho costuma envolver uma longa preparação e geralmente ocorre após a revelação da identidade de gênero trans* no âmbito da vida privada. Isto porque o apoio declarado de amigos e familiares aponta para a formação de um movimento de aliança ou suporte, que se faz na vida íntima, mas que fortalece e encoraja pessoas trans* a se revelarem no trabalho e nos demais ambientes sociais (Van de Cauter *et al.*, 2021).

Então, **tenho filhos, eles me apoiam** (*projeta a voz com firmeza*), eles superapoiam. Inclusive **foram eles que escolheram meu nome** (*ri, com orgulho*) então foi uma coisa bem simbólica pra eles, né? E, eu acho que não tenho o problema que os jovens têm no Brasil afora (Operário, 2024, grifo nosso).

Eu trabalhava numa casa LGBT há muitos anos e tal e minha mãe e meu pai vieram pra cá. E **um dia minha mãe comentou comigo ‘Você não é esse homem estranho que tá aqui, você é essa mulher**, você não é esse homem, você nunca foi esse homem, você tem que assumir’. Então, no mesmo dia, nós juntamos as minhas roupas. Detalhe: minha mãe na época seguia Igreja Evangélica, de interior, sem estudo. Colocamos tudo nos sacos pretos de lixo e doamos tudo pra Igreja que ela fazia parte.

E ali eu assumi minha transexualidade. Só foi um processo dolorido por conta da desinformação, dos medos que eu tive, a falta de referências (Bailarina, 2024, grifo nosso).

A percepção de um movimento de aliança contribui para a segurança psicológica, favorece o exercício de uma identidade de gênero autêntica, cria oportunidades para educar e sensibilizar a sociedade, fundamenta a criação de um ambiente de trabalho mais positivo e fortalece o sentido humanizador do trabalho (Fletcher; Everly, 2021; Fletcher; Marvell, 2023; Salter; Sasso, 2021). Perante a presença de trabalhadores trans*, algumas organizações modificam suas práticas para reunir condições favoráveis à formação desse movimento de aliança (Fletcher; Marvell, 2023).

Eu fui o primeiro caso. Realmente eu tô num ambiente muito tranquilo. E todos os diretores, imagina, **no dia que eu falei, a diretora geral já chegou pra todos os outros diretores explicando. A diretora da secretaria onde eu tô agora, ela também reuniu.** Quando eu falei pra ela no privado ‘olha, eu tô adotando esse nome e tal. Meus filhos sabem e tal, vou passar pela transição’. **Foi durante a pandemia,** eu já tava nessa secretaria. **Ela também se reuniu imediatamente com a equipe dela e disse: agora nós vamos acolher essa pessoa** (Operário, 2024, grifo nosso).

Alguns respondentes avaliaram a presença de uma liderança feminina como cruciais para a formação de uma aliança. Embora as referências utilizadas neste estudo não tenham apresentado essa relação direta, acredita-se que a cultura machista seja um fator que explique essa percepção. Sendo o poder centralizado na figura cisheteromasculina, a manutenção desse *status* depende de neutralizar ameaças de resistência, como as que são representadas pela presença trans* em organizações formais (Deusdará; Rocha, 2021; Orlandi, 2017b; Tyler; Vachhani, 2021).

Eu tive sorte de ter chefes mulheres, humanas, sensíveis. Se fossem homens talvez eu não tivesse tido esse acolhimento tamanho, como foi. Isso eu posso enxergar. Porque o homem, eu acho que vou ter que um dia estudar gênero, **porque o homem tem aquela coisa de não poder ser sensível ou não ter o hábito de ser sensível e empático.** Até na postura, na hora de fala, fala de uma maneira mais seca. Então, assim, **os chefes homens não iriam chegar e falar pra suas equipes ‘Vamos acolher essa pessoa da melhor maneira’.** Não iam ter esse tato (Operário, 2024, grifo nosso).

Quanto mais o mundo se tornar das mulheres, melhor o mundo será. Atualmente eu estou num *campus* onde a diretora de ensino é uma mulher, a diretora de pesquisa, a coordenadora do curso integrado, **tem muito mais mulheres liderando. E você percebe que tem um espaço de fala muito mais democrático, muito mais participativo.** Aqui eu percebo muito mais esse diálogo, né? Muito, muito mais mesmo. **E eu atribuo muito a isso, ao fato de ser um campus que tem muito mais lideranças femininas** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Por si só, a presença de mulheres ou de outras minorias no trabalho não garante que determinada organização consiga promover a formação de uma aliança que acolha trabalhadores trans* (Teixeira *et al.*, 2021; Tyler; Vachhani, 2021). A formação de uma aliança

realmente efetiva requer a sustentação de um forte clima de diversidade, inclusão e respeito às diferenças. Isso ajudará a promover a aliança mesmo em indivíduos pouco dispostos a se tornarem aliados (Fletcher; Marvell, 2023).

Para fundamentar a dignidade, é preciso um alinhamento entre o trabalho e a identidade. Esse alinhamento não depende apenas do trabalhador trans*, pois é na interação social, especialmente através da aceitação e do reconhecimento entre os pares, que a identidade constituída pela pessoa trans* é social e discursivamente negada ou confirmada (Bailey *et al.*, 2019; Deusdará; Rocha, 2021; Duncan-Shepherd; Hamilton, 2022).

Quando a gente tem acolhimento é bem mais fácil. **Você vê o reconhecimento. Homens se reconhecem muito. A gente pensa que as mulheres, tem aquela coisa de sororidade, mas os homens têm aquele clubinho, tem aquela coisa de ‘Você é um dos nossos? Opa’ (faz sinal de positivo com as mãos).** Então, assim, **é um que te fala de histórias mais íntimas, é o seu pai que, de repente, começa a te falar de piadas e falar de sexo, aí os meninos já ficam naturais com você.** Então, assim, o universo masculino é muito clubinho, né? As mulheres acham que são assim, mas existe essa coisa do masculino (Operário, 2024, grifo nosso).

Os relatos dos respondentes evidenciam diferenças entre homens trans e mulheres trans, em relação ao reconhecimento de uma identidade autêntica no trabalho, sendo que os homens trans vivenciam menos desafios nesse aspecto. A literatura descreve que os homens trans são acolhidos por homens cis em uma espécie de ritual de gênero, que vão desde a maneira de cumprimentar, até o compartilhamento de espaços específicos e diálogos restritos ao meio masculino (Schilt & Connell, 2007; Van De Cauter *et al.*, 2021).

Hoje eu consigo ter acesso, por exemplo, a grandes eventos que não são LGBT por conta disso. Eu não tive nenhum questionamento, **lembro que o único questionamento que eu tive foi de uma pessoa LGBT, que se dizia militante, questionando ‘como assim, uma pessoa transexual?’** e o meu chefe da época, na prefeitura, falou: **‘não, ela não tá aqui por ser transexual, ela tá aqui por ser competente’** (Bailarina, 2024, grifo nosso).

A junção de diferentes identidades sexuais e de gênero em uma mesma sigla pode presumir que suas características e experiências sejam semelhantes. No entanto, violências evidentes ou sutis, que atingem pessoas trans*, são aceitas e até reforçadas por outros membros da comunidade LGBTQIAPN+, o que aponta para uma espécie de hierarquia entre as identidades do acrônimo. Em relação às demais identidades, os homens gays costumam atingir patamares mais elevados no contexto organizacional, pois se inserem em uma identidade de gênero hegemônica, o que faz com que reproduzam aspectos da cultura machista que discriminam e invalidam a vivência trans* (Duncan-Shepherd; Hamilton, 2022; Fletcher; Marvell, 2023; Hennekam; Dumazert, 2023; Goldberg; Willham, 2023; Johnson; Mccandless;

Renderos, 2020; Johnson; Otto, 2022; Kollen; Rumens, 2022; Paniza; Moresco, 2022; Teixeira *et al.*, 2021; Van De Cauter *et al.*, 2021; White *et al.*, 2022).

É uma coisa interessante também que, pelo menos nos anos 2000, em que eu era uma viada, vi que **dentro do próprio grupo LGBT existem hierarquias**. As pessoas trans, dentro do grupo LGBT, elas são, pelo menos na minha experiência, na adolescência, **as pessoas trans não tinham nenhum tipo de visibilidade. Até dentro da comunidade LGBT elas eram malvistas, maltratadas**, sabe? (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

É porque eu acho que a comunidade LGBT, ainda hoje tem muito disso: é muito o homem, o gay *(eleva as mãos a um nível maior, indicando superioridade e hierarquia)*. A lésbica fica em segundo lugar, os bissexuais não sei em que lugar e a transexual sempre discriminada e jogada pro escanteio (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Em alguns casos, a mesma instituição que favorece a dignidade por identidade, realiza práticas organizacionais que não priorizam a dignidade humana, confirmando o que foi observado no estudo de Haarjärvi e Laari-Salmela (2022). Essas situações se revelam nos depoimentos e fazem com que o respondente territorialize e desterritorialize sentidos opostos sobre o mesmo trabalho, em devir.

Assim, no setor público a gente tem mais abertura. Tanto pra sugerir melhorias, mudanças, no que depender deles, no que eles puderem fazer, no passo inicial que eles puderem dar pra que aquilo vá se concretizar, **eles fazem, com certeza** *(afirma com a cabeça, expressa convicção)*. **Eu percebo que nós conseguimos ter voz. Mas, antes da gente conseguir...** porque hoje a gente conseguiu uma redução da carga horária, né? A nossa turma era a única que trabalhava 40 horas pelo mesmo salário e aí **todas as outras categorias conseguiram uma redução de carga horária pra receber o mesmo salário. Só a gente ainda não tinha conseguido** (Vaqueiro, 2024, grifo nosso).

Os relatos apresentados abordam apenas aspectos da dignidade humana e da dignidade como identidade, sem contemplar a dignidade como mérito. Isto se deve ao fato de que o mérito se relaciona a algumas ocupações e cargos mais elevados no organograma institucional. Estes cargos perfazem um prestígio intrínseco, conferido discursivamente pela sociedade e incorporado pelas instituições que a representam (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Pereira; Paiva; Irigaray, 2021). A inserção nesses cargos produz efeitos de sentidos associados ao valor e à dignidade, mas se tornam pouco acessíveis às pessoas trans* (Bryant-Lees; Kite, 2021; Lee; Johansen; Bae, 2021; Gomes; Fantinel, 2022; Paniza; Moresco, 2022).

Se não fosse por uma seleção de prova, eu não seria jamais indicada para qualquer cargo de liderança, sabe? É mais raro você ter professores com mestrado ou doutorado na escola estadual. Então, por exemplo, eu passei 5 anos na escola estadual. Nessa escola, **eu era a única pessoa com mestrado, mas eu nunca fui indicada para nada** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Eu sempre lutei muito e foi um processo árduo, grande, pra me colocar no que eu sou hoje. As referências eram de violências. **As mulheres trans que eu conhecia eram obrigadas a se prostituir, obrigadas a não ter emprego** e a gente sabe que até hoje

é assim. **Não é fácil o acesso pra pessoa trans, tem que brigar muito pra conseguir acesso** (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Não tem como não sentir. Nossa! demais! Por exemplo, às vezes a gente vai numa reunião de segurança pública, alguma coisa parecida e, não sei se você reparou, mas o meu crachá tem o cordãozinho com as cores da bandeira LGBTQ+. Então **quando você chega nos lugares, as pessoas já te olham** (*se distancia da câmera, faz uma expressão de repulsa*). É aí que tu percebe. Primeiro pensamento que vem pra mim é **‘não tem outro LGBTQ+ aqui’** (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

As instituições repetem, em suas práticas, as normas discursivas que significam ideologicamente os corpos trans*, posicionando-os como inadequados para determinadas ocupações e cargos (Luiz; Terziev, 2022; Orlandi, 2017a; Rampazo, 2022). A lógica capitalista, quando não extermina grupos minoritários, integra-os ao seu sistema majoritário, mas sempre em seu estado subalterno, utilizando-se de mecanismos de exploração e segregação (Viana, 2022). Por esta razão, ainda que adquiram as habilidades e o conhecimento necessários para assumir os cargos capazes de gerar dignidade por mérito, os trabalhadores trans* não conseguem acessá-los sem mobilizar um rigoroso conjunto de forças.

A dignidade costuma ser influenciada pelo reconhecimento, que reforça a identidade e estimula o sentimento de pertença (Antunes, 2009, 2018; Bryer, 2020; Irigaray *et al.*, 2019). Estratégias gerenciais que estimulem a interação social no trabalho e que gerem um efeito empático entre os indivíduos podem se tornar capazes de produzir pertencimento, já que este efeito costuma ser estimulado através da demonstração de respeito e validação social (Bryer, 2020; Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Meija, 2023).

Ao longo do tempo de trabalho as pessoas vão entendendo e você vai educando as pessoas a entenderem você e fazendo quebrar aqueles preconceitos, né? **E aí as pessoas já chegam, te abraçam, te convidam pra ir em casa.** ‘Final de semana vamos sair e você vai com a gente’ ou **‘Vamo fazer um churrasquinho lá e você vai e conhece minha esposa, conhece minha família’** (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Ambientes de trabalho com fortes conexões sociais sugerem maior empatia e reflexividade entre seus membros, favorecendo o pertencimento (Bryer, 2020; Guesewell; Gay-Balmaz; Imseng, 2022). No entanto, para que ocorra o pertencimento organizacional, independentemente do tempo de convivência entre os pares, os indivíduos precisam reconhecer que suas relações com os outros valem a pena serem buscadas (Bryer, 2020). De modo que, em concordância com Guesewell, Gay-Balmaz e Imseng (2022), alguns relatos apontaram situações nas quais o trabalhador trans* se sentiu pertencente, mesmo tendo adentrado recentemente na organização, enquanto outros se depararam com a sensação de não pertencimento, mesmo em ambientes com conexões profundamente estabelecidas.

Eu te conto uma história bem dura (*se afasta da câmera, cruza os braços, modifica a postura que, anteriormente, estava relaxada*). Por exemplo, **eu trabalhava numa casa LGBT há mais de 10 anos** (*começa a falar de forma mais pausada*) **e quando eu assumi a transexualidade, meus chefes e grandes amigos chegaram pra mim e falaram:** ‘Ah, tá, agora você é uma travesti. **A gente não quer uma travesti na porta**’. E eu dizia pra eles: ‘**A minha vida e como eu levo ela durante o dia, só pertence a mim. O trabalho que eu estou prestando, isso pertence a vocês**, então vocês não podem interferir’ (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Embora tenha se dado no âmbito do setor privado, o relato de Bailarina (2024), que trabalhava como *drag queen* há mais de dez anos no mesmo local, demonstra que a rejeição pode se dar mesmo em ambientes de trabalho onde há conexões profundamente estabelecidas. Através de depoimentos de pessoas que se reconheceram trans* no trabalho, Schilt e Connell (2007) identificaram a existência de uma competição informal entre homens gays que fazem *drag* e mulheres trans, que costuma se relacionar à construção social e discursiva da masculinidade enquanto norma, fazendo com que outras identidades que se aproximam do imaginário construído sobre a feminilidade sejam excluídas (Paniza; Cassandre, 2018).

A história de gênero não tem como a gente não deixar de ver. Aquela coisa: se o homem fala ‘Ah, eu tô sem tempo agora, depois a gente conversa’, vão dizer que ele tá com foco. Se a mulher diz isso, vão dizer que ela é grossa. Então **são várias situações em que tratam o homem com condescendência**. Ele pode ser grosso, ele pode ser arrogante, ele pode ser ambicioso e **a mulher sempre é malvista. Se ela se mostra muito segura de si, vão dizer que ela é a arrogância em pessoa. O homem, não. O homem é o cara determinado** (Operário, 2024, grifo nosso).

Seguindo o efeito rizomático, o pertencimento, que produz dignidade, e a sociabilização cooperam entre si no favorecimento do sentido de humanização. A sociabilização no trabalho tem sido relacionada tanto a aspectos externos ao indivíduo, como carga de trabalho e suporte social, quanto àqueles que derivam da personalidade (Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel, 2023). Quanto mais esses aspectos estiverem alinhados, tanto mais a sociabilização conseguirá produzir um efeito de sentidos humanizador. Nessa perspectiva, pessoas mais extrovertidas e com amplas habilidades de comunicação podem se beneficiar de um ambiente com grande interação interpessoal, podendo perder sua conexão com o trabalho quando direcionadas a setores com poucas pessoas.

Então meu setor agora tá assim: **eu interajo virtualmente com os colegas. Eu tava antes em relação direta com o público e aí mudou a chefia. Veio uma pessoa menos empática, menos humana e aí, rapidinho tive que sair fora**. Eu sempre fui daquele de saber o que é que tá acontecendo, **sempre fui uma antena parabólica. Mas, nesse caso, quando eu fui pra esse setor onde tem menos gente, já senti a diferença** (Operário, 2024, grifo nosso).

O contexto pandêmico acentuou o sentimento de solidão no trabalho por somar a inviabilidade de encontros presenciais aos impactos psicológicos da própria emergência

sanitária (Becker *et al.*, 2022). A solidão relacionada ao trabalho, cujo exercício se dá de forma remota, impacta a materialidade e a subjetividade, tendo sido associada à diminuição do pertencimento e do sentimento de valorização no trabalho (Abgeller *et al.*, 2022; Becker *et al.*, 2022; Raichelis; Arregui, 2021). Ao prejudicar o pertencimento, a baixa socialização termina por afetar a formação da identidade, dificultando à pessoa trans* o reconhecimento de si mesma durante o trabalho, o que, por sua vez, afeta a dignidade (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Mejia, 2023; Bryer, 2020; Guesewell; Gay-Balmaz; Imseng, 2022). Demonstra-se, assim, que os movimentos de territorialização se conectam e se relacionam entre si para a produção de sentidos.

Além da sociabilização e da dignidade, os respondentes indicaram a influência da contribuição na produção do sentido humanizador. A contribuição social pode produzir um efeito de sentidos humanizador apenas por estar associada ao valor discursivamente dado a algumas funções, reconhecidas pela capacidade de produzir melhorias sociais (Martela, 2023; Soffia; Wood; Burchell, 2022; Van der Deijl, 2023; Veltman, 2016).

Como eu era da Comunicação, tinha a importância de **mostrar pra comunidade a importância de não ser inerte, de saber o que é a política e quem é quem na política. Então, esse era um papel bem importante.** Aí eu falava que não adianta só votar, tem que acompanhar, ver quem é que tá apresentando qual projeto, onde o projeto parou, por que parou (Operário, 2024, grifo nosso).

Contribuímos com muita coisa aqui. É muito bom porque todo dia você tem uma gama de atendimento para a população LGBT e **você faz a diferença na vida das pessoas, uma diferença real.** Eu não sei se tu sabe como funciona a estrutura, a gente tem uma base de atendimento com 3 pilares, mas **a gente faz muito mais que isso** (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

Essa coisa de, assim, **poder ajudar mais de perto as pessoas. Isso pra mim é a minha gratificação de todo dia.** Todo dia eu fico satisfeito de saber que eu pude ajudar algumas pessoas. **No setor privado eu já não tinha... por mais que eu conseguisse melhorar a vida de algumas pessoas, não era aquele propósito** (Vaqueiro, 2024, grifo nosso).

Diversas funções exercidas no âmbito do serviço público são reconhecidas pelo seu valor intrínseco e benefício ao bem comum, o que confere maior importância à função realizada (Bankins; Formosa, 2023; Martela, 2023; Martela; Pessi, 2018; Mejia, 2023; Tyssedal, 2023). Entretanto, esse reconhecimento nem sempre consegue produzir um efeito de sentidos humanizador porque, para que esse efeito se produza, o trabalhador precisa perceber que sua atuação individual foi um elemento fundamental para que essa contribuição social ocorresse (Martela, 2023; Van der Deijl, 2023; Wolf, 2014).

Hoje, pra mim, chega uma pessoa de 20 anos, uma pessoa adulta, madura, com a vida estabilizada e fala: ‘você foi minha referência’. E eu ainda levo um choque. Ou chegar alguém e falar **‘hoje eu trabalho assim porque você foi minha referência pro meu**

trabalho'. Então, as fichas vão caindo. O papel que eu ocupo impacta muita gente (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Quando uma pessoa trans* percebe que seu potencial foi reconhecido e adequadamente explorado no trabalho, ela se desenvolve em direção à sua identidade profissional idealizada (Bailey *et al.*, 2019). Receber algum tipo de avaliação positiva sobre o trabalho executado permite identificar que o papel exercido individualmente foi decisivo para a capacidade de contribuição, o que potencializa o valor intrínseco do trabalho para a própria pessoa que o executa (Martela, 2023; Martela; Pessi, 2018).

A gente tá conseguindo... **não é se sobressair à frente de todos, mas se sobressair em relação à profissão, né?** Porque **hoje a gente pode chegar junto de outros profissionais e discutir casos, discutir um tratamento** de um paciente, discutir a forma de tomada de um medicamento (Vaqueiro, 2024, grifo nosso).

A socialização pode despertar uma sensação de realização pessoal, por criar oportunidades para que o trabalhador trans* possa oferecer suporte aos colegas de trabalho (Allan *et al.*, 2019a; Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel, 2023). Além disso, o retorno positivo da população beneficiada pode favorecer o sentimento de propósito ou utilidade (Allan *et al.*, 2019a; Drencheva; Au; Li Yew, 2023; Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Martela, 2023; Martela; Pessi, 2018). Todavia, para que este efeito ocorra, as organizações precisam elaborar estratégias de *feedback*, para que esses trabalhadores identifiquem o retorno de seus pares e/ou da população beneficiada (Allan *et al.*, 2019a; Bakker; Demerouti; Sanz-Vergel, 2023).

Embora o sentimento de contribuição esteja associado ao efeito de sentidos humanizador, ainda que o resultado do trabalho se mantenha sempre valioso para a sociedade, o processo de criação de sentidos se dá em um constante devir. Esse movimento faz com que o trabalhador trans* não reconheça a contribuição social do seu trabalho em alguns momentos, voltando a percebê-la em outras situações, como ao receber um *feedback* positivo (Bailey *et al.*, 2019). A respondente lavadeira (2024) narrou ter sofrido adoecimento psíquico quando iniciou no trabalho, mesmo após o resultado positivo do esforço para aprovação em concurso público, em uma função valorizada e bastante almejada por ela.

Quando eu passei no concurso eu me vi num lugar que eu estava bem, eu ganhava muito melhor. Tudo bem que no estágio probatório ganha um pouco menos, mas eu **fui trabalhar num lugar muito mais confortável. Foi uma felicidade imensa, mas alguns meses depois desse eixo e da felicidade, eu entrei em depressão**, eu adoeci inacreditavelmente. Até a minha própria família dizia 'A gente não entende por que que você está doente' (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

De acordo com Lavadeira (2024), reconhecer-se como pessoa trans*, ter a liberdade de se constituir e expressar em uma identidade com a qual se identifica, sendo significada por seus

pares e pela população diretamente beneficiada pelo seu trabalho foi decisivo para que ela reencontrasse o propósito do seu trabalho e territorializasse um sentido humanizador, resgatando-a do sofrimento psíquico que havia iniciado.

Quando eu fiz a transição, teve um aluno que me mencionou, agradecendo. Eu fiquei pensando, ‘Nossa, deve ter muito aluno LGBT aqui, que na verdade estão vivendo o mesmo processo que eu vivi’ e, ao me verem, dizem: ‘Olha, **se ela teve a coragem de fazer, então eu acho que todos nós vamos ter coragem**’. Eu sei que **existem estudantes ali transfóbicos**, eu sei que existem também, tá?. Eu sempre pergunto: ‘você convive com alguma pessoa trans?’. E eles: ‘não’. Aí depois eu digo ‘**então eu serei a pessoa trans com a qual vocês vão conviver diariamente**’. **Porque as pessoas trans são expulsas de casa**, logo elas têm que trabalhar e ainda vivem em isolamento, no sentido de que elas estão lá trabalhando na noite e que **é só no noturno que saem de casa**. Então, **a minha função é muito importante no sentido da convivência com pessoas trans e da convivência com todo tipo de diversidade**, sabe? Diversificar a convivência com outros tipos de existência (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Quando o devir trans* avança sobre os espaços organizacionais, em condições que capacitam a produção de sentidos humanizadores, o trabalho se revela orientado a um propósito social amplo (Antunes, 2004a, 2004b, 2009; Lukács, 2013; Marx, 2011), sendo capaz de validar a (r)existência trans*. Embora os relatos tenham confirmado grande parte dos movimentos de territorialização apontados na literatura e, ainda, revelado outros, não foi identificada a relação entre a dimensão humanizadora do trabalho e a autorrealização, que tem sido sustentada em pesquisas com outros grupos sociais (Bailey *et al.*, 2019; Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Laaser, 2022; Laaser; Karlsson, 2022; Stein *et al.*, 2019; Soffia; Wood; Burchell, 2022; Van der Deijl, 2023).

O trabalho autorrealizado depende de autonomia, autenticidade e autoexpressão (Martela; Pessi, 2018; Stein *et al.*, 2019). É possível que o contexto do serviço público tenha dificultado aos respondentes perceberem essa autorrealização, uma vez que, no âmbito da Administração pública, a formalização e as relações hierárquicas rígidas costumam limitar a autonomia dos servidores, dificultando o auto comando e a agência (Haarjärvi; Laari-Salmela, 2022; Laaser, 2022; Laaser; Karlsson, 2022).

Infelizmente a gente tem a burocracia. ‘Ah, tem que mandar um e-mail’. Sabe aquela coisa chata que eu não estava nem acostumado? Tive que aprender a ficar acostumado. **A gente, enquanto ativista, a pessoa vinha para mim, eu dizia: ‘Dá para fazer, vamos se virar’, era tudo assim. Hoje, não. Tem que preencher, sabe? É um saco**, tenho que admitir (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

Assim, a gente é escutado, claro, né? É que as nossas, digamos, ponderações, as nossas... **nossas indicações, elas são escutadas, mas nem sempre são levadas em consideração**, né? Acho que é mais na questão de priorizar algumas pautas, né? Eu até entendo por que é uma Secretaria nova, né? Não tem os orçamentos grandiosos que outras secretarias têm, mas, tipo, **a gente elaborou diversos projetos para serem**

implementados aqui no estado e aí poucos projetos foram levados à frente, foram acatados por lá pela gestão (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

É possível que em contextos diferentes, como no setor privado ou, mais especificamente, nos casos em que o indivíduo trans* se dedica ao empreendedorismo, esse fator se faça presente e contribua para o sentido humanizador. Portanto, para melhor avaliação sobre o trabalho autorrealizado, serão necessários estudos futuros, que investiguem trabalhadores trans* envolvidos em outras dinâmicas contratuais.

7.2.2. É trabalho, é vida, mas onde termina o trabalhador e começa a pessoa?

O desenho que o capital realiza para equalizar a força de trabalho invisibiliza a pluralidade de corpos disponíveis para o trabalho. Mais do que invisíveis em sua pluralidade, os corpos que não podem ser equiparados tornam-se, em alguma medida, inviáveis para a otimização da lei da acumulação do capital (Castro, 2019, p. 191).

O referencial teórico deste estudo relacionou a flexibilização, o assédio, a precarização e a individualização como movimentos de territorialização da dimensão exploradora do trabalho (Andrade; Marques; Melo, 2023; Antunes, 2018, 2020a, 2020b, 2021; Cañibano, 2019; Cantor, 2019; Didier; Luna, 2022; Rainey; Melzer, 2021; Tessarini Junior; Saltorato; Rosa, 2023). Todos os relatos fizeram referências a esses movimentos de territorialização, em maior ou menor grau, confirmando, em relação a este grupo, o referencial que contempla essa dimensão de sentidos.

O avanço do neoliberalismo fortaleceu o discurso de reestruturação do serviço público. A deterioração de leis trabalhistas, com o intuito de possibilitar vínculos frágeis de contratação, permitiu o aumento das terceirizações e da informalidade nas organizações públicas (Antunes, 2018, 2020a, 2020b, 2021; Druck; Dutra; Silva, 2019; Galvão *et al.*, 2019; Jinkings, 2004). Tais alterações têm provocado a gradativa redução de direitos que contribui para a precarização do trabalho nessas instituições.

O trabalho comissionado, eles dizem que é dedicação exclusiva, aí a gente acaba com receio de dizer não. Mas se pedirem outra coisa totalmente diferente da minha função ou que, sei lá, **se pedirem uma coisa absurda... eu ia fazer mesmo assim também** (*solta uma gargalhada*). **A gente acaba ficando com receio, né? Porque a gente está lá por indicação, né? E quem é que vai dizer não? Não pode dizer não, não pode, né?** (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

A implementação, no serviço público, de valores e práticas característicos de empresas privadas, soma-se ao respaldo legal que sustenta os mecanismos de inserção precária e ao alto número de desempregados, contribuindo para a composição do processo de mercadorização das instituições públicas (Druck; Dutra; Silva, 2019; Guanais, 2019), evidenciado no relato. Esse

cenário tem provocado um incremento da flexibilização, ao tempo em que amplifica a precarização e expõe o trabalhador a níveis mais intensos de exploração (Antunes, 2020a, 2021; Druck; Dutra; Silva, 2019; Guanais, 2019; Lee; Chang, 2022).

A priori eu fiquei final de semana. **Ficava sábado e domingo dia, de 7 da manhã a 7 da noite.** E aí assim, muitas vezes, assim, algumas vezes era tranquilo tá de plantão porque a minha esposa também é médica, ela também tem muitos plantões, mas aí chegou várias vezes a ponto de “ah, vamos viajar?” e ela “ah, eu tô livre”, mas aí eu já não tava, ou vice-versa. **Então, aí foi começando a pesar um pouco principalmente porque eu ainda tô fazendo uma pós-graduação, que também é final de semana (...)** quando surgiu vaga, mudei pro noturno e melhorou bastante (...) **só que às vezes a gente tem que se desdobrar e quem tá sozinho tem que tocar as 4 UTIs. Então, aí já fica... pra você tocar 4 UTIs numa noite é muito puxado. 40 pacientes é muita coisa.** Então quando essa coordenadora assumiu, que a gente conseguiu essa redução, que ficou fixo dez plantões, mais um extra, melhorou bastante. Agora tá tranquilo, **dentro da nossa normalidade de quem é da saúde** (Vaquero, 2024, grifo nosso).

A gente não tem o telefone oficial, **a gente não tem um celular, um número de celular oficial. A gente usa o nosso próprio.** O nosso trabalho é mais complicado na questão de violência mental e física também. E é justamente por essas situações que **eu não tenho como dizer não** (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

Os relatos dos dois trabalhadores trans*, evidenciam que a precarização atinge, para além do vínculo frágil de contratação, piores condições de trabalho, jornadas intensificadas e preenchimento do tempo livre (Antunes, 2018; Guanais, 2019). Uma vez que ambos são subcontratados pelo serviço público, possuem pouca ou nenhuma capacidade de reivindicar melhorias sobre os processos ou a estrutura de trabalho.

Por serem um grupo mais vulnerável ao desemprego e com menor expectativa de ascensão na carreira, os respondentes – sejam eles servidores efetivos ou sob vínculos mais frágeis de contratação – manifestaram receio de sofrer avaliações negativas e perseguições no trabalho, levando-os a uma estratégia que inclui ritmos mais intensos de trabalho, maior volume de tarefas e prolongamento de suas jornadas.

Eu **sinto esse medo de dizer não** a determinadas coisas, sobretudo depois disso que aconteceu (*respondente sofreu processo administrativo que, posteriormente, foi invalidado*). Parece que é, tipo assim, **como eu sou uma pessoa trans, parece que eu tenho que me esforçar mais do que qualquer outra pessoa para fazer tudo** (*voz chorosa*). Hoje **eu tenho muito mais medo de dizer não e aquilo gerar algum tipo de perseguição.** Eu tenho muito mais medo de perseguição hoje. Nossa, eu muito mais medo disso sim. É, e acho que em comum, em geral, **as pessoas LGBT tem mais medo. Elas sabem que para elas a lei é mais rígida.** Elas têm que cumprir ao pé da letra mesmo (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Sempre pedem pra fazer coisas a mais. A gente acaba fazendo, né? (*expressão de resignação*). Pra não... (*leva a mão à boca indicando tentativa de silenciar sentidos, desvia o olhar, desterritorializa*). **Eu acabo fazendo, porque, assim, se não for uma coisa que vá lhe desvirtuar, tudo bem. Melhor cultivar amigos do que inimigos, né?** (Vaquero, 2024, grifo nosso).

Eu acabo trazendo um pouco para casa, né? Porque às vezes a gente tem que acelerar o processo para que não fique acumulado. Como a gente atende outras pessoas LGBT, a gente acaba saindo desse papel de gestão e, ao mesmo tempo, tendo que ter o papel de movimento social, né? **É uma dupla jornada que a gente acaba...** (*suspira e deixa cair os ombros, expressando cansaço*) **Mas enfim, né, mana? É trabalho, é vida** (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

Eu sou uma pessoa que **tenho dores em dizer não** por que eu acho que tudo é muito importante. Eu vou te dar exemplos. Por exemplo: eu sou uma pessoa muito aberta pra qualquer coisa que me chamem. Começo a dizer sim, sim, sim, sim, sim. **Aí, quando às vezes extrapola e eu tenho que dizer não, pra mim é dolorido. Porque eu acho que nós LGBT, a gente tem a nossa comunidade, ela tem pouco documento de estudo, a gente tem poucas matérias feitas sobre,** tem pouca informação. A informação existe, mas as pessoas não acessam essa informação. **Então o máximo que você consegue estar, se doar, e esclarecer contribui pra que a gente tenha avanço na nossa comunidade.** Quando, às vezes, eu não consigo ir eu ainda carrego dores de dizer não (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Ainda que as práticas neoliberais de intensificação da exploração da força de trabalho no serviço público brasileiro (Antunes, 2018, 2020a, 2020b, 2021) tenham passado a vincular o desenvolvimento de carreiras e os ganhos salariais à produtividade de todos os trabalhadores, sejam eles cis ou trans*, não se pode afirmar que os efeitos de tais determinações sejam iguais entre eles. Em que pese a reconhecida inequidade entre homens e mulheres no contexto do trabalho (Castro, 2019; Lole; Nunes, 2021), Collins *et al.* (2015) há muito alertaram sobre a ineficácia das políticas públicas e dos mecanismos institucionais na proteção de trabalhadores trans* contra a exploração no trabalho.

Para pessoas cis, o desenvolvimento de um trabalho comprometido, ético e produtivo costumam ser suficientes para garantir a manutenção de seus empregos e pleitear posições superiores na hierarquia organizacional. Em contrapartida, trabalhadores trans*, ainda que possuam as mesmas qualificações, sentem a necessidade de produzir mais do que seus colegas cisgênero, para atestar sua competência e diminuir o risco de demissão (Collins *et al.*, 2015).

Embora no serviço público haja uma certa universalidade dos salários, nivelados quanto ao cargo e plano de carreira, as questões de gênero também atingem as perspectivas de progressão salarial e de carreira. A eficácia simbólica dos papéis de gênero limita o acesso aos espaços formais de trabalho, as chances de aumento de remuneração e as possibilidades de ascensão de carreira para mulheres trans* quando comparadas a homens trans*. Por meio do discurso, tornar-se homem passa a significar um aumento no respeito e na autoridade, enquanto tornar-se mulher implica em invisibilidade, assédio no trabalho e, frequentemente, demissão (Beauregard *et al.*, 2018; Johnson & Otto, 2022; Schilt & Connell, 2007; Van De Cauter *et al.*, 2021).

A própria ideia de universalidade pode ser discutida em face da pluralidade de corpos que se diferenciam em suas necessidades. O exercício dos papéis tradicionais de gênero nas relações familiares, que desafia as trabalhadoras cis (Antunes, 2021; Castro, 2019; Lole; Nunes, 2021), também afeta os sentidos do trabalho para pessoas trans*, especialmente no caso das mulheres trans*, que assumem os papéis de cuidado discursivamente associados ao feminino.

A gente discute essas questões, que os homens ascendem mais na carreira do que as mulheres por uma série de fatores, mas também por falta de oportunidades e também porque tem a **sobrecarga de trabalho**, aquela coisa de jornada quántupla, não é nem dupla. Então, assim, por uma série de fatores, as mulheres não vão tão longe na carreira. **Aquela história dos ‘salários não são iguais’ nós não temos na nossa instituição porque é padronizado. Mas com certeza temos mais homens em postos de liderança** porque eles também acabam focando mais ali, né? Enquanto **as mulheres se viram pra continuar fazendo a roda girar em casa** (Operário, 2024, grifo nosso).

É um pouco também, como eu vejo a minha relação com as demandas familiares, que **é uma coisa também das mulheres, de cuidar. Por exemplo, minha avó, ela tem 7 filhos, mas só quem cuida da minha avó são as mulheres**. Os tios, eles não participam, né? Tudo bem que no âmbito da minha família, da minha mãe, só tem eu e a minha irmã. Mas eu me sinto (*suspiro longo, voz embargada*), às vezes, **eu já estive pensando sobre isso, do porquê que às vezes eu cumpro certas demandas familiares** (*voz pausada, chorosa, mas não perde o contato visual, quer continuar territorializando*). **Eu não consigo dizer não**. Meio que eu... eu já conversei isso com o terapeuta, meio que eu tenho medo da rejeição, sabe? Parece que quando... você já observou? Eu já observei isso com outras pessoas. **As pessoas trans, sobretudo quando elas ganham mais dinheiro, elas conseguem uma grana legal, elas fazem tudo para a mãe, né? Tipo assim, cuidam da família melhor que todo mundo**. É tipo assim: tudo que a família pede, ela vai dar um jeito de fazer. Eu percebo muito também isso. **Eu acho que está muito vinculado a esse medo que que a gente traz da infância e as pessoas LGBT, em geral, trazem. Medo da rejeição, medo de dizer não e ser rejeitado** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Para cumprir as exigências e qualificações previstas em modelos de avaliação por competência, galgar níveis mais elevados de carreira e/ou assumir cargos de liderança, é preciso se mostrar cada vez mais dedicado e disponível para o trabalho, algo de difícil alcance para quem também se encontra responsável pelo cuidado da casa, dos filhos e da família (Castro, 2019; Nogueira, 2004). A dedicação de pessoas trans* ao trabalho de cuidados se une à baixa escolaridade na manutenção do discurso excludente que atinge pessoas trans*, negando-as a oportunidade de se inserir e de se manter no trabalho formal (Matthyse, 2020), visto que o trabalho do cuidado provoca efeitos na saúde e na disposição, em virtude do acúmulo de jornadas (Castro, 2019; Nogueira, 2004).

A Agenda 2030 contempla o ODS 5, cujo texto se propõe a atingir a igualdade de gênero e almeja o empoderamento de todas as mulheres e meninas. Este objetivo traz o indicador 5.4.1., que mede a extensão do trabalho doméstico e de cuidados não remunerados com base na idade, sexo e localização. A construção textual do ODS 5 materializa um discurso binário, que

dimensiona o progresso das mulheres em relação aos homens. Como efeito discursivo, pessoas trans* e de gênero diverso se mantêm à deriva, inviabilizadas em relação às aspirações emancipatórias que poderiam conduzir à igualdade (Matthyse, 2020). Ao ignorar a participação de pessoas trans* no trabalho doméstico e de cuidados não remunerados, a Agenda 2030 se alinha aos discursos de grupos críticos de gênero e feministas trans-excludentes, que posicionam pessoas trans* como ameaças aos direitos de mulheres e à segurança de crianças (Turnbull-Dugarte; Mcmillan, 2022).

De modo geral, o equilíbrio entre vida pessoal e trabalho tem sido almejado por trabalhadores cis e trans* dos setores público e privado. Nas organizações públicas, a flexibilização de processos e práticas, com incentivo ao trabalho remoto, tem sido mencionada como possível facilitador para esse equilíbrio (Antunes, 2018, 2020a; Coelho; Scramim, 2018; Druck; Dutra; Silva, 2019; Filgueiras; Antunes, 2020; Galvão *et al.*, 2019; Pena; Remoaldo, 2019; Wynn; Rao, 2020).

Atualmente eu estou num setor em teletrabalho, só vou presencial uma vez por semana para reunião. **Mas nós temos metas**, né? Relatórios de planos de gestão pra cumprir. **O teletrabalho foi até uma escolha minha** porque antes eu tava numa área que, depois da pandemia, ia voltar ao presencial *full time*, atendendo ao público. **Então eu optei por ir pra esse setor porque ainda tenho filhos que demandam muito e a gente tem uma jornada muito agitada com criança**, né? (Operário, 2024, grifo nosso).

O efeito discursivo causado pelo uso de termos como ‘autonomia’ e ‘emancipação’ para se referir aos mecanismos de flexibilização do trabalho compõe um recurso ideológico de controle gerencial capaz de produzir uma sensação de autodeterminação ao trabalhador. Tais estratégias fazem com que o trabalhador nem sempre compreenda a extensificação do trabalho, passando a defender a flexibilidade (Filgueiras; Antunes, 2020). Além disso, o uso de recursos tecnológicos em substituição à inspeção direta reforça a ideia de autonomia, facilitando a adesão do trabalhador (Abgeller *et al.*, 2022; De Vaujany *et al.*, 2021; Mazmanian *et al.*, 2013; Soares, 2019; Wynn; Rao, 2020).

Eu pensei em desistir. Aí minha esposa ‘Não! Vamos dar um jeitinho, vamos ver como é que faz, vai trocando plantão’. Aí vai fazendo aquele jogo de cintura que todo mundo que trabalha na saúde sabe como é que é. Até que **eu pedi pra ficar fixo a noite e só fiquei com um plantão durante o dia num final de semana no mês. Então, agora eu posso dizer que não tá mais me atrapalhando.** Chegou a me atrapalhar, mas agora não. **Tá tranquilo, assim, pra minha rotina de também casado com uma pessoa que trabalha na área da saúde, mas se minha esposa trabalhasse em outra área, talvez...** (*hesitação*) não sei (Vaquero, 2024, grifo nosso).

Eu acho que sempre fui meio *workaholic* e minha chefe também, **então a gente tinha uma coisa de trocar mensagem qualquer hora que fosse**, qualquer dia que fosse e

eu não tinha muito problema com isso. **Minha cônjuge, na época, tinha muito problema com isso, mas eu não** (Operário, 2024, grifo nosso).

Hoje, **o meu trabalho é tão intenso pra mim e é tão natural, que eu não consigo considerar um peso**. Às vezes, eu me pego, tipo, cansada de alguma coisa. Aí eu falo ‘Nossa, por quê? Como assim eu tô cansada? Eu não podia tá cansada!’. Aí eu falo ‘Lógico, porque você trabalhou pra caramba’. Alguma hora eu ia cansar. **Só que isso aí já é tão natural pra mim**, já vem de tantos anos que eu já não... **Já me acostumei. É meu ritmo**. Se isso aí acaba, a gente até estranha (Bailarina, 2024, grifo nosso).

A apropriação do tempo exercida pelo trabalho no âmbito do capital (Antunes, 1999, 2009; Cantor, 2019; Marx, 2010, 2011) tem sustentado a posição central do trabalho como elemento construtor da identidade, da realização pessoal, da significação e da atribuição de sentidos ao ser humano (Dejours, 2018; Irigaray *et al.*, 2019; Pereira; Paiva; Irigaray, 2021). O controle do capital no tempo de trabalho implica uma possibilidade de domínio sobre a vida humana, impedindo o exercício de uma vida cheia de sentidos nas outras esferas do ser social (Antunes, 2018, 2009; Marx, 2010, 2011).

O trabalho remoto trouxe a expectativa de maior qualidade de vida e de liberdade do trabalhador com relação ao gerenciamento do tempo e dos próprios processos de trabalho (Abgeller *et al.*, 2022; Antunes, 2018, 2020a). Por outro lado, a dificuldade de manter um horário padronizado causa o efeito oposto, tornando mais frágeis os limites entre trabalho e vida privada (De Vaujany *et al.*, 2021; Filgueiras; Antunes, 2020). A possibilidade de estabelecer contato a qualquer momento, feita por meio do uso de dispositivos móveis de comunicação, tem gerado uma expectativa de disponibilidade contínua do trabalhador, o que foi confirmado pelos respondentes.

Não sabia se a pandemia ia durar muito, mas quando começou, de fato, **para além do meet, o celular passou a ser a ferramenta de comunicação mais utilizada. Você não parava na verdade, né? Aliás, e isso se estende até hoje**, porque você tem uma ideia, eu tive que comprar outro celular e esse velho é o que eu uso para o WhatsApp do trabalho, porque **não tem condições. É uma coisa que veio da pandemia de que não tem mais horário de trabalho. Qualquer hora chega mensagem** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

A autonomia para que o trabalhador gerencie o tempo entre trabalho e vida pessoal, propagada no discurso de flexibilização, costuma entrar em conflito com a necessidade de intensificação da exploração da força de trabalho, presente no discurso capitalista, o que faz com que o controle oferecido ao indivíduo não seja o suficiente para melhorar a qualidade de vida (Doberstein; Charbonneau, 2022). O trabalhador se converte em uma peça a mais de uma engrenagem que se conecta pelo telefone celular ou pela *internet* (Cantor, 2019).

A manutenção da estrutura capitalista põe em circulação discursos que vinculam o trabalho ao sucesso pessoal, de maneira que os recursos para a flexibilização, assim como o

equilíbrio entre trabalho e tempo livre passam a ser um problema individual, a ser administrado pelo trabalhador, sem que haja uma mobilização ou suporte organizacional para isso (Filgueiras; Antunes, 2020; Wynn; Rao, 2020).

Em teletrabalho, dependendo do setor, pode acontecer de ser demandado além da conta. Mas isso vai do limite que você impõe. Eu tenho alguns colegas que, já nos aplicativos, eles colocam o horário de trabalho. No meu caso e da minha colega, nós temos prazos, então nossa demanda nós mesmos que impomos (Operário, 2024, grifo nosso).

Modo avião foi feito pra isso. Então, eu sou uma pessoa que diz assim ‘Esse momento é meu, é de minha família, é de meus amigos’. **Eu sou bem dessas, de modo avião. Confesso a você que já levei esse tema até pra terapia porque, tipo assim, onde termina o trabalho e quem é a pessoa? E é difícil da gente desconectar isso,** desassociar isso (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Você conecta o seu e-mail no celular, né? O seu e-mail de trabalho. Chega e-mail aos sábados aos domingos, né? **Tem até uma colega nossa que não está usando mais WhatsApp. Ela disse que não consegue mais por adoecimento.** Ela disse que quem quiser falar, que ligue. **E agora eu? Eu que sou uma pessoa que eu não aguento? Se chegou mensagem, eu quero olhar. Eu não consigo deixar a mensagem pra baixo.** Aí chega mensagem, chega um e-mail, não acaba (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

O uso indiscriminado de recursos móveis de comunicação, encorajado pelas organizações por permitir que o trabalhador desenvolva atividades a qualquer momento, pode contribuir para que o indivíduo tenha dificuldade de se desconectar do trabalho, reduzindo seu tempo livre (De Vaujany *et al.*, 2021; Mazmanian; Orlikowski; Yates, 2013). Entre os respondentes, foram relatadas estratégias diferentes – nem sempre eficazes – de limitar esses recursos e garantir um certo nível de desconexão do trabalho.

O avanço digital sobre as relações humanas tem dissolvido a separação entre o tempo de vida *no* trabalho e *fora* dele, ampliando as jornadas e a exploração do trabalhador (Antunes, 2020a). A versatilidade de recursos interativos trouxe uma nova base tecnológica e corporal à experiência de trabalho (Antunes, 1999; De Vaujany *et al.*, 2021; Filgueiras; Antunes, 2020). Ainda mais, o exercício não-presencial do trabalho tem prejudicado a interação social e a construção de uma identidade coletiva, servindo como um impulsionador da individualização (Martinelli, 2019; Raichelis; Arregui, 2021).

Após ter sido transferido para o teletrabalho durante a pandemia – fase em que se reconheceu como homem trans* e iniciou a transição hormonal de gênero – o respondente Operário (2024), que possui notórias habilidades de comunicação, reconheceu a repercussão desta modalidade de trabalho na individualização e, conseqüentemente, nos sentidos do trabalho.

Eu trabalhei em um setor com relação direta com o público, muitos eventos, era um turbilhão. **Senti o baque quando eu saí de lá.** Na pandemia, **fui pro teletrabalho. Quem tem problemas com depressão, acho que deve ter cuidado com essa modalidade.** Porque é um reflexo mesmo, essa **sensação de solidão.** Na semana que os meus filhos estão com minha ex-mulher, **a casa fica muito silenciosa** (*sorriso nervoso*). Então é muito perigoso isso. Então, ter um cachorro foi uma das coisas que...**rapidinho eu quis ter um cachorro!** E eu sou de um grupo, de um círculo de conversas de políglotas, né? Então, tem os encontros lá e **eu tento me manter com uma atividade fora de casa pra não pirar**, porque esse realmente é um perigo, né? (Operário, 2024, grifo nosso).

A pandemia de Covid-19 fez com que grande parte do serviço público passasse a ser exercido de forma remota. Estudos que buscaram compreender os efeitos do teletrabalho induzidos pela pandemia, revelaram a influência do perfil de personalidade e das preferências individuais de comunicação na produção de sentidos do trabalho nesse contexto, afetando principalmente os trabalhadores mais extrovertidos e comunicativos (Becker *et al.*, 2022; Doberstein; Charbonneau, 2022).

Além da pandemia, a individualização também tem sido compreendida como uma consequência da lógica atual do trabalho, que fomenta a competição entre os indivíduos (Martinelli, 2019). A estratégia de extrair o máximo de desempenho individual do trabalhador, também tem sido um instrumento para fundamentar a redução de contratações, o que causa aumento da carga de trabalho (Sears *et al.*, 2021).

O que às vezes ainda acontece é o que acontece em qualquer lugar da saúde, onde existe o pessoal de diferentes categorias profissionais (*sorri bastante*). Tem sempre... (*coça a cabeça, em sinal de impaciência*) né? **Às vezes a gente tenta se comunicar e parece que um tá fazendo corpo mole ou coisa do tipo. Tem, assim, um ou outro que, às vezes, quer dar um furo na escala.** No meu setor, na minha parte, **a nossa equipe é bastante reduzida mesmo. Se a empresa pudesse funcionar toda só com um funcionário, pra ela seria ideal.** E aí, assim, enquanto a gente vai se virando nos 30, resolvendo, **eles também não têm interesse em contratar ninguém** (Vaqueiro, 2024, grifo nosso).

Para a análise do discurso presente no relato do respondente Vaqueiro (2024), é preciso compreender, além do que dizem as palavras, os sentidos do silêncio (Orlandi, 2007). Ao se referir às diferentes categorias profissionais que convivem no mesmo ambiente de trabalho, o respondente optou por recortar o dizer, na tentativa de desterritorializar sentidos, fazer dizer uma coisa para não deixar revelar outras (Orlandi, 2007).

No entanto, os sentidos se deslocam (Orlandi, 2007). De modo que, ao associar a ‘tentativa de se comunicar’ à possibilidade de ser considerado ‘corpo mole’ e, na sequência, lembrar os propositais ‘furos na escala’, o respondente revelou que, apesar do agrupamento de profissionais ser chamado de ‘equipe’, ainda não há uma identidade coletiva constituída. Em face dos sentidos que escaparam, o respondente deu passagem aos sentidos de individualização,

destacando o interesse das organizações em se opor à coletividade (Martinelli, 2019; Raichelis; Arregui, 2021). A principal razão para considerar a individualização como uma estratégia de manutenção da lógica de exploração é que, diante da pluralidade de corpos disponíveis para o trabalho, a coletividade, marcada pela diferença, pode disparar movimentos em prol de direitos para o trabalhador (Castro, 2019).

Eu fui deixada escondida mesmo. Eu mesmo estando no sindicato. E aí o que eu tinha de conversa com a superintendência, era por conta do sindicato, mas no meu setor de trabalho mesmo **eu fui colocada à noite no local que tinha menos trabalho, tinha menos pessoas, para me invisibilizar. Foi aí que eu me senti meio desperdiçada no trabalho.** Aí eu fazia outras coisas. Eu ia para lá e eu lia, estudava..., mas era isso que era o trabalho: desperdiçado. **Isso me fez sair de lá** (Colona, 2024, grifo nosso).

O assédio a pessoas trans* no trabalho pode ocorrer através do esvaziamento de funções, ao colocar o trabalhador em uma área em que não deveriam estar ou rebaixá-los a uma posição inferior às suas qualificações (Collins *et al.*, 2015; Praun, 2019), como observado no relato da respondente. Nesse tipo de situação, o cumprimento da jornada de trabalho é rigorosamente controlado, porém não são destinadas tarefas a serem desenvolvidas, o que faz com que o trabalhador territorialize sentidos de inutilidade do trabalho, desconectando sua identidade e levando-o a preferir solicitar sua própria demissão (Didier; Luna, 2022; Praun, 2019; Rainey; Melzer, 2021).

A crescente individualização tem sido usada como ferramenta de gestão para minar a capacidade de organização coletiva do trabalhador (Antunes, 2018; Praun, 2019). O isolamento do trabalhador aumenta a sensação de insegurança e reduz suas possibilidades de defesa (Praun, 2019), além de se constituir em um tipo de assédio que se desenvolve de maneira insidiosa, por meio de práticas sociais excludentes (Didier; Luna, 2022; Kim; Cohen; Panter, 2023).

Trabalhadores que se constituem minorias sociais, a exemplo das pessoas trans*, costumam ser mais vulneráveis a práticas de assédio (Rainey; Melzer, 2021). Embora as razões para essa relação possam envolver múltiplos fatores, a insegurança no trabalho e a permanente possibilidade de desemprego fazem com que pessoas trans*, mesmo intimidadas, nem sempre se sintam encorajadas a formalizar uma denúncia (Collins *et al.*, 2015; Rainey; Melzer, 2021).

Eu percebi uma estrutura toda feita contra mulheres, contra pessoas LGBT, contra pessoas negras. Você percebia uma estrutura muito mais machista. E a LGBTfobia é uma face do machismo, sim, porque se você observar, quem mais reclama do uso do banheiro feminino por pessoas trans, não são as mulheres, são os homens. **Lá nesse campus os coordenadores de cursos eram todos homens, a gestão era toda de homens. Então eu era a servidora que eles pouco falavam, né? Era a pessoa que eles mantinham distanciamento.** Mas eu não imaginava que por trás existia um ódio muito grande contra a minha presença (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

A lógica neoliberal se baseia na segregação. As instituições comparam, diferenciam, hierarquizam, homogenizam e excluem a pessoa trans* obstaculizando sua permanência no trabalho e nas relações sociais (Antunes, 2018; Beauregard *et al.*, 2018; Collins *et al.*, 2015; Ferreira; Orlandi, 2014; Rosander; Salin, 2023). Ambientes de trabalho competitivos, onde as relações são atravessadas por desconfiança, suspeita e antagonismo se tornam mais propícios ao assédio (Rainey; Melzer, 2021; Rosander; Salin, 2023). Nesses contextos, em uma espécie de círculo vicioso, quando as vozes trans* não são ouvidas, elas se tornam silenciadas e marginalizadas. Uma vez silenciadas e marginalizadas, elas não são ouvidas (Beauregard *et al.*, 2018).

Esse processo administrativo que restou na minha demissão, é uma trama tão suja assim... Primeira coisa, para você ter uma ideia, **quando eu passei na seleção de doutorado eu conversei com o diretor**, ‘Olha, eu passei, eu vou precisar ir algumas vezes’. **E o que ele disse, foi ‘Ok, tudo bem’**. Então me ausentei a primeira, a segunda, a terceira vez e **quando me ausentei a quarta vez foi que eles fizeram uma denúncia** e de fato abriram o processo administrativo, **só que eu não fui avisada e nem informada** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

A máquina social tem sido moldada pelo padrão branco e cis/heteronormativo, impondo, àqueles que a desafiam, um lugar de exclusão, desvalorização e invisibilidade (Nascimento, 2022; Rocha; Brito; Dias, 2022). Ao reconhecer determinadas expressões, enquanto exclui outras, a máquina social ordena e disciplina os corpos que serão lidos como conformes. Essa produção social de rostos e corpos conformes, mantida através dos agenciamentos de poder, protege as instituições e o conjunto social das ameaças ao padrão hegemônico, o qual sustenta as relações de domínio e a linguagem majoritária (Deleuze; Guattari, 2011b).

O relato expõe o modo como os agenciamentos de poder operam para proteger as instituições das mudanças sociais. Mesmo na condição de servidora pública efetiva, a vivência da transição de gênero no trabalho externalizou a diferença, revelando a multiplicidade, o outro (Deusdará; Rocha, 2021), contribuindo para a mobilização de forças que atuaram para sua demissão. Muitas instituições demitem trabalhadores trans* sob alegações orçamentárias ou disciplinares (Collins *et al.*, 2015). No caso em tela, além da justificativa apresentada não se alicerçar em qualquer tipo de comprovação, também lhe foram negados os mecanismos de defesa, o que culminou na invalidação do processo administrativo e de seus efeitos. Este relato e sua contextualização permitem observar os mecanismos utilizados pelas instituições para manutenção da ideologia.

7.2.3. E o vazio me inundou...

Constituídos pela metáfora, sujeitos e sentidos não coincidem entre si, não coincidem entre si, se movem, se deslocam, fogem... O ponto em que se dispersam, buscam invisibilidade, na cobertura silenciosa – a introdução do nada – em que a palavra que fala não fala com as outras. Incompletude, silêncio, desarticulação (Orlandi, 2017b, p. 109).

Os relatos confirmaram que o trabalho pode ter seu sentido alienado ao submeter o trabalhador à reificação, à inutilidade, à invisibilidade e à exclusão (Antunes, 2011; Bryer, 2020; Martela, 2023; Marx, 2010; Stein *et al.*, 2019). Ainda mais, as entrevistas permitiram a captura de mais um movimento capaz de territorializar o sentido de alienação para este grupo de trabalhadores: o silenciamento. Embora poucos respondentes tenham sido capazes de reconhecer e nomear o estado de alienação do trabalho, todos esses movimentos de territorialização que efetivam a alienação foram descritos nos relatos e desvelados através da análise cartográfica do discurso (Deusdará; Rocha, 2021).

Sendo o trabalho um elemento central na vida humana, que justifica a existência em sociedade (Antunes, 1999, 2009; Kern *et al.*, 2023; Marx, 2010, 2011), para o capitalismo, estar fora do trabalho significa uma desefetivação e desrealização (Antunes, 2009). O tempo dedicado ao trabalho e sua centralidade na existência humana, faz com que ele produza um efeito capaz de significar a vida como um todo (Bailey *et al.*, 2019). O relato de Lavadeira (2024) expõe essa situação, na qual o trabalho passa a significar sua própria vida.

Desde que eu percebi a expectativa de gênero que tinha em relação a mim, até eu conseguir sair desse lugar, dessa prisão, a vida para mim era como se ‘Eu vou cumprir isso daqui. Vou suportar isso daqui, vou trabalhar. Logo passa’. Porque a vida é rápida, né? **Não havia um prazer de estar na vida, né? Então o meu prazer era estar fora da vida, dentro dos livros**, dentro da ficção que era o lugar onde eu esquecia que existia vida real, né? **E depois foi no trabalho, né? Assim, sempre fui muito concentrada no trabalho. Sempre querendo esquecer de me olhar, olhar a minha existência**, né? (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Corpos trans* têm sido contestados e segregados nos contextos sociais e organizacionais (Jeanes; Janes, 2021; Rodrigues-Filho, 2019). Através da repetição, que faz funcionar a norma, o binarismo de gênero se institui na sociedade como verdade universal, reduzindo a circulação de pessoas trans*, determinando-as à posição de abjeção, a um não-lugar (Orlandi, 2017b; Prados; Brandão; Perucchi, 2020).

De outro modo, a presença de um corpo trans* no mercado de trabalho formal em organizações públicas produz efeitos no modo como ele significa em si, em seus pares e na sociedade, afirmando-o enquanto sujeito histórico, simbólico e social (Orlandi, 2017b). Assim, durante o exercício do trabalho, a pessoa trans* vivencia o ‘ser’. Finalizada a jornada, ela volta

a ‘não-ser’. Posto que o trabalho passa a significar sua própria vida, o trabalhador trans* se torna cada vez mais dedicado ao trabalho, desconhecendo a si mesmo fora dele, o que faz com que ele reduza cada vez mais seu tempo livre (Lips-Wiersma; Haar; Wright, 2020; Oelberger, 2019).

Eu me incomodo porque eu não consigo atender mais (*voz trêmula*). Por que o que que acontece? **As pessoas me procuram e eu vou atendendo. E na minha mente, eu tenho que atender, eu preciso, eu não posso deixar passar.** É até por questões (*choro longo*) de cunho pessoal (*segue falando, entre lágrimas*). Ano passado, nessa mesma época do ano, perdi um amigo (*choro profundo*). **A gente se sente responsável pelas pessoas e eu sempre conversava com ele e justamente no dia em que eu fiquei de mandar mensagem, não mandei (*retoma o choro*) e ele não aguentou (*a voz sai abafada, aos prantos*).** **Me doeu muito porque eu me senti responsável,** sabe? Teve que muita gente conversar comigo e explicar, ó, você não vai dar conta, cara. Até porque você tem sua vida pessoal, de ter tua filha para cuidar e a gente sabe da tua luta. Mas é muito difícil, sabe? Eu não consigo (*choro longo*). **Eu não consigo. Eu não consigo assim me desligar.** Eu tô aqui falando com você e daqui a pouco a minha esposa até fala ‘Larga um pouco celular’. **Eu vou olhar o celular, vou querer saber se tá tudo bem, se eu respondi, se eu esqueci alguém** (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

O trabalho com propósito tem sido relacionado ao sentido de humanização. No entanto, ao reconhecer a importância da tarefa desempenhada, alguns indivíduos podem se ver atraídos a não estabelecer limites ao seu exercício, o que pode prejudicar seus relacionamentos próximos, privando-os de dotar de sentidos sua vida fora do trabalho (Antunes, 2009; Bailey *et al.*, 2019; Oelberger, 2019). Trata-se de uma das formas de reificação, que o respondente não identifica porque esse movimento se materializa de modo sutil, com o intuito de parecer mais ‘humanizado’ em sua essência desumanizadora (Antunes, 2009).

O discurso que coloca o trabalho como a efetivação da vida humana, tem sido apropriado dentro do capitalismo que, por sua vez, impõe novas formas de exploração e de reificação deste indivíduo, cada vez mais sofisticadas e profundas (Antunes, 2009; Starikova, 2019). Assim, o trabalho que significa a existência também conduz ao empobrecimento da vida e das relações sociais, tomando a pessoa como um objeto de exploração, desconectada da natureza e de si mesmo (Antunes, 2009; Marx, 2010; Oelberger, 2019).

Ao mesmo tempo em que o trabalho é a protoforma da atividade humana, ele se torna o espaço da coisificação e reificação (Antunes, 2009). A impessoalidade do serviço público e a implementação de processos de trabalho e de avaliação cada vez mais datificados, pode limitar a validação positiva do valor das contribuições individuais (Bailey *et al.*, 2019; Stein *et al.*, 2019). Essa forma reificada de reconhecer os trabalhadores está associada à maior chance de falhas na construção do pertencimento (Bryer, 2020; Laaser; Karlsson, 2022), o que pode

conduzir ao movimento de inutilidade, que produz alienação (Bailey *et al.*, 2019; Stein *et al.*, 2019).

Eu acho que **a gente meio que desaparece quando a gente vai para o setor público**. Sabe por quê? Porque enquanto ativista, você é bem mais reconhecido, né? **Quando você vai pro setor público, você vira só mais uma engrenagem do setor**. Infelizmente é isso, **o reconhecimento que tem é você participar de um todo e esse todo ter um reconhecimento**, acho que seria isso. **Não existe aquele reconhecimento individual**, a não ser entre os nossos (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

As organizações públicas podem ser um mecanismo importante para facilitar e apoiar a inserção e a manutenção de pessoas trans* no mercado formal de trabalho. No entanto, por estarem atravessadas por relações de poder e pelo desejo de reconhecimento, estas instituições também podem se tornar um veículo poderoso para o oposto (Tyler; Vachhani, 2021). Ainda que o respondente não consiga apontar a alienação, ele se percebe objetificado no serviço público, destacando a falta de valorização pessoal e a inutilidade como movimentos que atuam na produção desse sentido. A escolha da palavra ‘engrenagem’ para ilustrar no que ele havia se tornado, revela a reificação, posto que o trabalho exercido no setor público, ao invés de torná-lo humano, converteu-o em uma peça.

Quando o processo de trabalho é fragmentado e descontinuado, o trabalhador se restringe a uma etapa específica do sistema de produção (Garcia; Rossler, 2020; Marx, 2010). Organizações públicas de grande porte, aliadas ao trabalho desenvolvido de maneira remota ou excessivamente automatizado, contribuem para que o trabalhador não visualize o produto ou o impacto positivo de seu trabalho, podendo percebê-lo como inútil (Dur; Van Lent, 2019; Hatton, 2017).

Então, **como servidor público, a melhor fase que eu tive foi atendendo visitantes**. Ali, fazendo visitas, mostrando como funciona, aí tinha hora que eu brincava com eles, **era um papel bem importante**. **Mas hoje eu tô num lugar low profile...** É, embora seja um trabalho pouco cerebral tem sua importância de... (*pausa de reflexão*). Embora, assim, eu não formulo a resposta (*faz expressão de frustração*) então **tem hora que, se eu mando prum gabinete uma pergunta e o gabinete nunca responde né? Ou então, se naquele processo de vai e volta, recurso, a pessoa não gostou da resposta e depois ninguém responde, eu fico bem frustrado** (Operário, 2024, grifo nosso).

Para que o discurso seja analisado, é preciso apreender os efeitos de sentidos que se produzem e que se manifestam de alguma forma. Essa manifestação nem sempre é direta, sendo imperioso que o analista de discurso esteja atento às pistas deixadas por meio da expressão e do dizer (Orlandi, 2015; Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Tedesco; Sade; Caliman, 2013; Scherer; Grisci, 2022a). Neste relato, o respondente faz agenciamentos ao falar sobre a utilidade do trabalho que desempenha no setor atual, interrompendo enunciados. Esses contornos

apontam para a dificuldade de acolher o movimento de inutilidade e o sentido de alienação. Essa situação provocou uma atitude investigativa, na qual os gestos de atenção foram utilizados para que o respondente fosse encorajado a territorializar sentidos.

Desde a pandemia vim parar aqui nesse setor, em teletrabalho. Aqui **eu tô num setor que é muito de rotina, não muda muito. É bem mecânico** e eu tô numa fase bem menos cerebral. Eu sou da área da comunicação e... *(faz um suspiro longo, outro suspiro, fica em silêncio, faço um movimento de acolhimento para que ele se encoraje a territorializar)* **as redes sociais acabam sendo um escape quando a pessoa ou tá subaproveitado ou não pode expressar sua maneira de ser.** Eu acho que as redes sociais dão uma equilibrada, né? Mas **agora eu tô menos exposto, né? Tô menos exposto e não vou, por exemplo, lidar diretamente com... os políticos conservadores...** Eu ia bater de frente com algum, em algum momento ali (Operário, 2024, grifo nosso).

A entrevista no método cartográfico convida o pesquisador a transitar pelas variações do dizer presentes no ritmo, entonação, pausas e tropeços, permitindo o acesso à experiência em todas as suas dimensões (Tedesco; Sade; Caliman, 2013). Através dos gestos de atenção, percebe-se, no desconforto do respondente, as linhas de fuga dos afetos que lhe pedem passagem. O longo silêncio, nesse caso, não indicou apenas o espaço entre palavras, mas se fez matéria de significação (Orlandi, 2007).

A mudança para o trabalho remoto e, consequentemente, a invisibilidade gerada, afetou o respondente de diversas maneiras: o trabalho dinâmico e criativo foi substituído por uma atividade mecanizada e descontinuada; a elevada interação social foi trocada pelo isolamento; a alta exposição deu lugar à privacidade; e, como o sentidos não para, apenas muda de caminho, o respondente reconheceu a inutilidade – ao usar o termo ‘subaproveitado’ – e a invisibilidade, ao compreender que não pode se expressar como fazia antes.

O trabalho exercido em uma mesma organização pode produzir sentidos diversos ao longo do tempo, principalmente quando ocorrem situações em que o indivíduo passa de uma experiência positiva ou ambivalente para uma experiência negativa (De Boeck; Dries; Tierens, 2019). A pandemia de Covid-19 foi um exemplo de situação que provocou diversas mudanças nos processos de trabalho, as quais foram percebidas e gerenciadas de maneira diferentes pelos trabalhadores (Becker *et al.*, 2022; Doberstein; Charbonneau, 2022). Para evitar a alienação, muitos recorreram a estratégias capazes de trazer autonomia (Doberstein; Charbonneau, 2022), como no exemplo acima, em que o respondente passou a se expressar através de redes sociais.

Além dos casos em que o trabalhador se separa do produto ou do processo de trabalho, a alienação também pode ocorrer mediante a separação entre o trabalho e sua essência ou, ainda, quando o indivíduo é afastado da convivência com outros trabalhadores (Byrne *et al.*, 2023; Marx, 2010). Esta última, em especial, costuma atravessar a experiência de pessoas trans* no

trabalho, sendo constantemente submetidas à invisibilidade no local de trabalho ou à exclusão, que se manifesta em casos de discriminação (Kim; Cohen; Panter, 2023).

Aconteceu comigo. **Um dos motivos por eu sair de lá foi esse.** Assim é, eu percebi que, talvez pelo fato de eu ter evoluído tanto no sindicato, conhecer as chefias etc., de eu **não ser valorizada o suficiente pelo conhecimento que tinha** e pelo conhecimento que tinha tido... *(baixa o olhar e demonstra desapontamento)*. Sério, **eu me senti muito invisibilizada. O fato de que eu trabalhei de noite me invisibilizava completamente, inclusive do trabalho do sindicato. E aí isso me desconectou. Perdi a vontade** (Colona, 2024, grifo nosso).

As ideologias hegemônicas se materializam através dos mecanismos socioespaciais de invisibilidade, determinando onde o trabalho deve ser realizado, de modo a estabelecer um controle sobre quais sentidos – e onde – eles podem circular (Hatton, 2017). A respondente Colona (2024) não teve dificuldade de nomear a invisibilidade como movimento que lhe levou a territorializar o sentido de alienação, compreendida por ela como desconexão do trabalho e perda de vontade. Esse sentimento levou a respondente a retomar os estudos e solicitar exoneração de um serviço público, para assumir outro.

Perceber que seu potencial está sendo desperdiçado e inutilizado, causa uma discrepância entre o real e o ideal, de forma que o momento atual se desconecta do futuro (De Boech; Dries; Tierens, 2019). Isso faz com que o trabalhador trans* seja levado a mudar de carreira, se contentar com empregos menos gratificantes ou abandonar o mercado de trabalho formal (Johson; Otto, 2022).

A invisibilidade pode remeter à inutilidade (Orlandi, 2017a), como no caso em que o respondente Operário (2024) apontou sua frustração quando suas comunicações permaneceram sem resposta (Kim; Cohen; Panter, 2023). Em outra situação, a invisibilidade se relaciona com a exclusão quando o trabalhador trans* é tratado com indiferença ou com menos respeito do que os trabalhadores cis (Kim; Cohen; Panter, 2023), como no relato da respondente Colona (2024).

Tinha um professor que entrava na minha sala e conversava só com a minha colega de trabalho, né? Perguntando quem eu era, **como se eu fosse tipo um cachorro:** ‘E como é que é o nome dela?’ *(modula a voz, em tom de ironia)* **E aí depois disso, eu escrevi meu nome e pronome bem grande no meu computador. Coloquei para as pessoas já entenderem, sabe?** (Colona, 2024, grifo nosso).

Há uma sexualização muito grande da pessoa trans. E às vezes esses colegas, **eles acham que ao ter proximidade com uma pessoa trans... eles sentem medo, né?** E os homens são muito cruéis, inclusive com eles próprios. Eles têm medo de que ‘Ah, você é muito próximo da professora trans, né?’. Medo de estabelecerem ali uma relação que não é só uma relação de trabalho. **Eu já percebia isso antes, né? De que os professores homens se distanciavam. É muito por conta disso, por não querer estar associados a uma pessoa trans,** não querer ser o amigo da professora (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Eu trabalhei em outras gestões, em outras situações, outras secretarias e tudo mais e com situações tipo assim, ó: a pessoa entra, um homem, vou dar um exemplo, entra, **cumprimenta todos os homens apertando a mão e todas as mulheres dando um beijinho no rosto. Comigo, nem o beijinho no rosto, nem o apertar a mão** (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Discursivamente, pessoas trans* são vistas como um ‘outro’ que aparenta ser o ‘mesmo’ (Deusdará; Rocha, 2021; Duncan-Shepherd; Hamilton, 2022). Esse outro, que se assemelha e se diferencia, amplia as possibilidades nos contextos sociais e organizacionais, ao tempo em que expõe possíveis vulnerabilidades e desejos que podem estar em ocultação. Nesse aspecto, a presença trans* tanto pode atrair, na medida em que representa liberdade, quanto pode ser temida, visto que demonstra capacidade de incorporar resistência (Deusdará; Rocha, 2021; Tyler; Vachhani, 2021).

Nessa construção social, pessoas trans* costumam sofrer maior discriminação e exclusão no trabalho e ter menos apoio da sociedade, inclusive em relação a outras identidades contempladas no acrônimo LGBTQIAPN+ (Duncan-Shepherd; Hamilton, 2022; Fletcher; Marvell, 2023; Hennekam; Dumazert, 2023; Goldberg; Willham, 2023; Johnson; Mccandless; Renderos, 2020; Johnson; Otto, 2022; Kollen; Rumens, 2022; Paniza; Moresco, 2022; Teixeira *et al.*, 2021; Van De Cauter *et al.*, 2021; White *et al.*, 2022).

A barreira não é só de heteros cisgêneros, não. A barreira é também da comunidade. Eu acho que a gente aprende todo dia e a comunidade aprende todo dia. A gente tem que lutar com preconceito no geral. **Quando eu fiz minha transição de gênero eu senti uma certa resistência por parte da comunidade LGBT** no sentido de ‘ah, então agora nós temos uma transexual? Uma travesti comandando a Parada? Como assim?’. Teve um pouco dessa resistência, eu passei por isso **tanto no serviço público, quanto como artista. Até ter que parar show no meio pra explicar o quê que eu era, quem eu era, qual era minha posição.** Então, a gente tem que tá sempre gritando e eu aqui passei por isso também. É algo que eu passei também (*abaixa o olhar*). **Então... não é fácil** (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Sempre fui muito, muito feminina. Muito ‘POC’ que a gente chama né? daquelas bem POC, né? Então eu **sempre fui muito viada mesmo** (...). Na minha adolescência, quando eu deixava o cabelo um pouco mais grandinho, **eu adorava deixar o meu cabelo crescer, mas logo recebi restrições da própria comunidade LGBT, de gays.** Então, assim, era como se tá tudo bem você ser a mais aviadada do grupo, mas tem limite, tá bom? É até aí e daí não passe, né? Porque na verdade, **o ideal que existia ali era de que os homens gays fossem homens que não aparentassem ser gays, né? Que pudessem passar despercebidos.** Na terapia eu fiquei pensando ‘o que é que eu não fiz e eu tanto quis?’. Resistir à depressão me deu a força necessária. Daí para frente, eu entrei num processo de transição mais efetivo, né? Então, por exemplo, parei de cortar o cabelo (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Em dado momento, quando a multiplicidade de gêneros passou a movimentar um mercado econômico lucrativo ao capitalismo, diversos agenciamentos passaram a intervir nas subjetivações que os próprios grupos hegemônicos produziram, criando oportunidades para pessoas trans* no território do trabalho, em nome da representatividade e da diversidade (Viana,

2022). Nesses termos, a inclusão passa a ser uma estratégia organizacional que se faz baseada em uma forma reificada de reconhecimento, transformando a pessoa trans* em um recurso corporativo a ser cooptado e exibido, enquanto silencia e reduz sua capacidade de resistência e de produção de um devir (Deusdará; Rocha, 2021; Tyler; Vachhani, 2021).

Quando eu entrei na universidade, a universidade fez uma festa, né? Porque já tinha sido a primeira vez que uma travesti formou na universidade e fui a primeira servidora travesti da universidade também. Então minha foto ficou estampada no site e em todos os meios de publicidade, porque todos os setores de comunicação quiseram fazer entrevista (Colona, 2024, grifo nosso).

Posto que o preconceito é base da dissimetria que constitui o capitalismo, é preciso considerá-lo na relação linguagem-sociedade e no modo como significamos o outro (Orlandi, 2017a, 2017b). A opção pela palavra ‘diversidade’, ao invés da palavra ‘diferença’, nas políticas públicas e programas de governo produz, como efeito de sentidos, a ideia de tolerância, associada ao gesto de admitir a presença do outro no mesmo espaço (Adad; Nascimento; Martins, 2020).

Ao tratar o outro como uma presença a ser tolerada, aceita-se a convivência, porém mantendo o padrão cisheterodominante como norma. O ‘outro’, nessa perspectiva, é sempre ‘o diverso’, o ‘outro eu’ apartado e reduzido a um objeto particular (Deusdará; Rocha, 2021; Duncan-Shepherd; Hamilton, 2022; O’Shea, 2020). Isso faz com que os discursos de diversidade e tolerância produzidos pelas políticas públicas sejam frequentemente ‘sobre’ corpos trans* e não ‘para’ corpos trans* (Adad; Nascimento; Martins, 2020; Espinera; Thomas, 2019).

Por exemplo, **eu sou um homem trans que estou requalificado civilmente, então, para o Estado, não existo como um homem trans. Eu sou homem cis.** Como é que se vai fazer política pública? Qual é na listagem lá? Ele vai colocar o que lá? A não ser que tenha um espaço: ‘Você é um homem cis ou trans?’, mas não tem. Aí acham que tá te ajudando, mas não. Ela não entende que **aí você vai sumir do mapa como população trans. Porque você vai continuar sendo trans, você vai continuar tendo dificuldades para entrar no mercado de trabalho,** dificuldades para ter atendimento da saúde, né? A educação, por exemplo, né? a gente não sai da escola, a gente é expulso da escola. Verdade é essa. **Você não tem mais espaço, mas está lá requalificado maravilhosamente como uma pessoa cis** (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

De forma complementar, a pauta política e governamental voltada para identidades de gênero minoritárias se desenvolve de maneira a buscar a ‘inclusão’. Neste contexto, o ato de ‘incluir’ implica em ‘normalizar’ ou ‘considerar o outro como meu semelhante’. Dessa forma, ao invés de reconhecer as diferenças, produz-se, como efeito de sentidos, o apagamento delas, levando ao silenciamento do que se identifica como o ‘outro’ (Ferreira; Orlandi, 2014; Orlandi, 2007).

Eu tenho um clima bom de trabalho, acho que as pessoas me respeitam muito pela minha intelectualidade. **O fato de eu ser travesti passa despercebido e na grande maioria dos casos, as pessoas nem falam.** Falado sobre a pessoa que eu sou, sobre o que é ser uma travesti preta de 43 anos de idade. Tenho 3 faculdades, fiz mestrado, fiz doutorado. **Então a parte travesti, por conta da transfobia mesmo, fica em segundo plano para as pessoas. É travesti, mas é do doutorado. A tua carta de apresentação, na verdade, é todo teu currículo.** Eu acho que isso fica em segundo plano. Assim, **eu vejo que é uma transfobia, obviamente, né? Porque as pessoas tinham de considerar a vida inteligente de gênero também, mas elas preferem colocar debaixo do tapete** (Colona, 2024, grifo nosso).

A máquina social tem sido moldada pelo padrão branco e cis/heteronormativo, impondo, àqueles que a desafiam, um lugar de exclusão, desvalorização e invisibilidade (Nascimento, 2022; Rocha; Brito; Dias, 2022). Ao longo dos anos, os agenciamentos midiáticos e sociais produziram transformações incorpóreas sobre os corpos trans*, estabilizando processos coletivos de subjetivação que produzem enunciados transfóbicos e limitam pessoas trans* à marginalidade e aos espaços de prostituição (Viana, 2022).

Em nossa análise, os relatos de Colona (2024) e Garimpeiro (2024) expõem o funcionamento do discurso, onde o indivíduo trans* é interpelado em sujeito pela ideologia e afetado pela língua (Orlandi, 2017b). Posto que a ideologia se materializa no discurso e que a materialidade específica do discurso é a língua, ideologia e língua se conjugam e se impõem em sua ordem (Orlandi, 2017a; 2017b). É assim que, nos modos de individuação face às formações discursivas, as pessoas trans* são inscritas como o ‘outro’, que já vem significado pela ideologia como aquele que deve ser isolado, ocultado ou normalizado, apagando sua diferença.

Quando eu me tornei servidora pública federal **foi como se, de algum modo, eu tivesse cumprido tudo aquilo que eu queria fazer. E aí ficou um vazio**, no sentido de dizer assim ‘**Você já tem o que você queria, mas será que você é feliz?**’. Agora tinha condições de pagar um plano de saúde para minha mãe, estava tudo bem, mas esse lugar de ter sucesso no trabalho, porque para mim era um sucesso e para minha família toda também, foi o lugar em que **a pergunta ‘Você é feliz?’, ela me inundou...** Então foi naquele momento... naquele momento eu entrei em depressão. Eu entrei de licença e obviamente fui para a terapia, né? **E na terapia foi que eu pude amadurecer, que eu decidi realmente que o que me faltava era me encontrar com a minha imagem. Com aquilo que eu queria expressar, com aquilo que eu queria ser, que eu não fiz e que eu tanto quis. Eu acho que de tanto eu falar das coisas, eu ganho coragem de fazer as coisas** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

A sociedade e suas instituições normalizam os corpos. Na medida em que a homogeneidade se torna a palavra de ordem, as instituições comparam, diferenciam, hierarquizam e excluem os indivíduos (Ferreira; Orlandi, 2014). Quando a Colona (2024) reivindica o uso da palavra ‘travesti’ como carta de apresentação, quando a Lavadeira (2024) manifesta o desejo em expressar sua imagem da maneira que tanto quis e que nunca fez, quando

o Garimpeiro (2024) argumenta pelo reconhecimento da existência trans tal qual a existência cis, não é uma briga por palavras, conceitos ou vestimentas. O engano é pensar que a luta é pela língua quando, em verdade, é pela própria existência (Orlandi, 2017b). Ao invalidar a identidade trans*, faz-se um apagamento, um silenciamento de corpos trans* para que não signifiquem. Entretanto, os sentidos se deslocam, mudam de caminho para significar em outros lugares e, assim, produzir os efeitos de mudança (Orlandi, 2014).

7.2.4. Dos sentidos do trabalho, emerge um corpo-sentido

Esse corpo que hoje chamo de corpo-sentido, que se inscreve por meio do traço e do rabisco para os processos de significação (Ferreira; Orlandi, 2014 p. 223).

Compreendendo-se o discurso como efeito de sentidos (Orlandi, 2015), a inspiração no método cartográfico (Barros; Barros, 2013; Deleuze; Guattari, 2017; Guattari; Rolnik, 1996; Passos; Kastrup; Escóssia, 2017; Scherer; Grisci, 2022b) aliada à análise cartográfica do discurso (Deusdará; Rocha, 2021) presente nos relatos de trabalhadores trans* do serviço público brasileiro revelou, para este grupo, resultados que ultrapassaram as dimensões de sentidos do trabalho apontados por Antunes (2009), bem como os seus movimentos de territorialização. Para compreendê-los, aliamos a perspectiva de Deleuze e Guattari (2017; 2011b) à proposta de Deusdará e Rocha (2021) e aos estudos de Orlandi (2017a, 2017b).

Para Deleuze e Guattari (2011b), três grandes estratos limitam um corpo: o organismo, a significância e a subjetivação. Através da superfície de organismo, o corpo é articulado e moldado. Pelo ângulo de significância, é interpretado (significado) e intérprete (significante). Por fim, o ponto de subjetivação ou de sujeição é o que fixa o corpo como sujeito de enunciação, assujeitado e interpelado pela língua (Deleuze; Guattari, 2011b; Deusdará; Rocha, 2021).

Ao nascer, o corpo é carne (Orlandi, 2017a). Posto sobre o mundo, em relação com tudo que o cerca é, ainda, corpo-biológico. Na medida em que se desenvolve e passa a realizar seus próprios movimentos, esse corpo-biológico passa a ser significado por seus pares (Ferreira; Orlandi, 2014). As grandes máquinas de produção e de controle social – a exemplo das organizações e da mídia – operam para produzir uma significação capitalística, que determina a maneira de perceber o mundo. Aquele corpo-biológico que não consegue ou não aceita entrar nesse sistema de significação dominante tende a ser constrangido pelas máquinas de produção e controle (Deusdará; Rocha, 2021; Guattari; Rolnik, 1996; Orlandi, 2017b).

A materialidade dos lugares (posições-sujeito) determina os papéis e delimita os lugares dos corpos trans* nas organizações. Em espaços simbólicos, são desenvolvidas as condições de

produção dos discursos (Ferreira; Orlandi, 2014; Guattari; Rolnik, 1996) que operam com vistas à individuação do corpo trans*. Ao analisar os movimentos que constituem discursivamente os corpos trans* na sociedade e, em especial, no mundo do trabalho, é possível perceber o modo como o Estado, utilizando-se de suas instituições e linguagens, promove a individuação do corpo trans*, significando-o (Orlandi, 2017b).

O conhecimento de pessoas trans vem sempre carregado de muito preconceito, de muito estigma. ‘Ah, as travestis fazem muito esquina’, ‘as travestis são promíscuas, são marginais, são isso, são aquilo’, essa imagem que vendiam. Eu tava naquele processo de quase transição, mas com um medo porque, falando a grosso modo, como se falava na época, ‘se você virar travesti você perde tudo e vai ter que ir pra esquina’ e eu não queria ir pra esquina (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Assim como não há sujeito que não seja interpelado pela ideologia e afetado pelo simbólico, também não há instituição ou lugar que seja desprovida de ideologias (Deusdará; Rocha, 2021; Ferreira; Orlandi, 2014). Portanto, na relação do corpo-significado trans* com o trabalho, no âmbito do capitalismo, não se pode desconsiderar o imaginário e o funcionamento ideológico (Ferreira; Orlandi, 2014; Guattari; Rolnik, 1996).

A produção de subjetividade capitalística se faz tal qual uma linha de montagem subjetiva, serializada em torno de uma imagem (o simbólico), atingindo as relações sociais em todos os meios. A partir dessa referência imaginária, organizam-se sistemas de hierarquia e valor social (Guattari; Rolnik, 1996). Por meio da divisão do trabalho (Marx, 2011) os sujeitos são ideologicamente constituídos, afetados pelo político.

Discursivamente, a divisão do trabalho constitui os sujeitos como segregados entre si (Orlandi, 2017b). As assimetrias sociais e de poder sustentam essa individuação, hierarquizando corpos e desenhando identidades subjetivas que repercutem nas instituições, cargos e ocupações (Luiz; Terziev, 2022; Orlandi, 2017a; Ribeiro, 2022).

Desde antes eu já percebia que naquele espaço não havia lugar para eu assumir qualquer tipo de liderança, a não ser que eu quisesse gastar muita energia, entendeu? Muita energia. Quisesse ir à luta. Não só eu, mas as mulheres, as pessoas negras, elas observavam que para você assumir um papel de liderança, você teria que enfrentar a ira dos homens. Então eu não me via ali sendo indicada para qualquer coisa nesse sentido, embora eu tivesse boa relação e apreciavam o meu trabalho, apreciavam o trabalho de outras mulheres, de outras pessoas negras, mas não havia espaço pra gente, sabe? (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

Individuado, o corpo-significado trans* atravessa um território profundamente comprometido com a estrutura dominante, desenvolvida a partir de eixos de opressão – como a cisheteronormatividade, a binariedade de gênero e o patriarcado – que servem à manutenção da lógica capitalista (Guattari; Rolnik, 1996; Silva; Nascimento, 2021). Essa estrutura faz com que, no trabalho e nos demais territórios sociais, a formação discursiva, que estabelece o que

‘pode’ ser dito e ‘por quem’, reflita o poder exercido por grupos hegemônicos (Deusdará; Rocha, 2021).

Entretanto, assim como não há um ‘eu’ totalmente individuado, mas sempre em individuação, a própria sociedade também se coloca em constante movimentação (Deusdará; Rocha, 2021; Orlandi, 2017b). E é a partir desse modo de individuação, que tenta universalizar pessoas trans* em uma perspectiva identitária, pressupondo e limitando o seu papel, que surgem sentidos capazes de impulsionar pessoas trans* a persistir em suas existências, afrontando as representações identitárias de gênero e o modo como atuam sobre a máquina social.

Relacionando-se com a sociedade através do trabalho, o corpo-significado trans* amplia as possibilidades para a vida organizacional, além da cisnormatividade (Guattari; Rolnik, 1996; Tyler; Vachhani, 2021), adquirindo o potencial de se inscrever em uma formação discursiva (Deusdará; Rocha, 2021; Ferreira; Orlandi, 2014; Guattari; Rolnik, 1996; Orlandi, 2017b; Rolnik, 2011). Para pertencer a uma formação discursiva, o indivíduo recorre ao assujeitamento, assim como um camaleão muda de cor de acordo com o ambiente (Bailey *et al.*, 2019; Deusdará; Rocha, 2021).

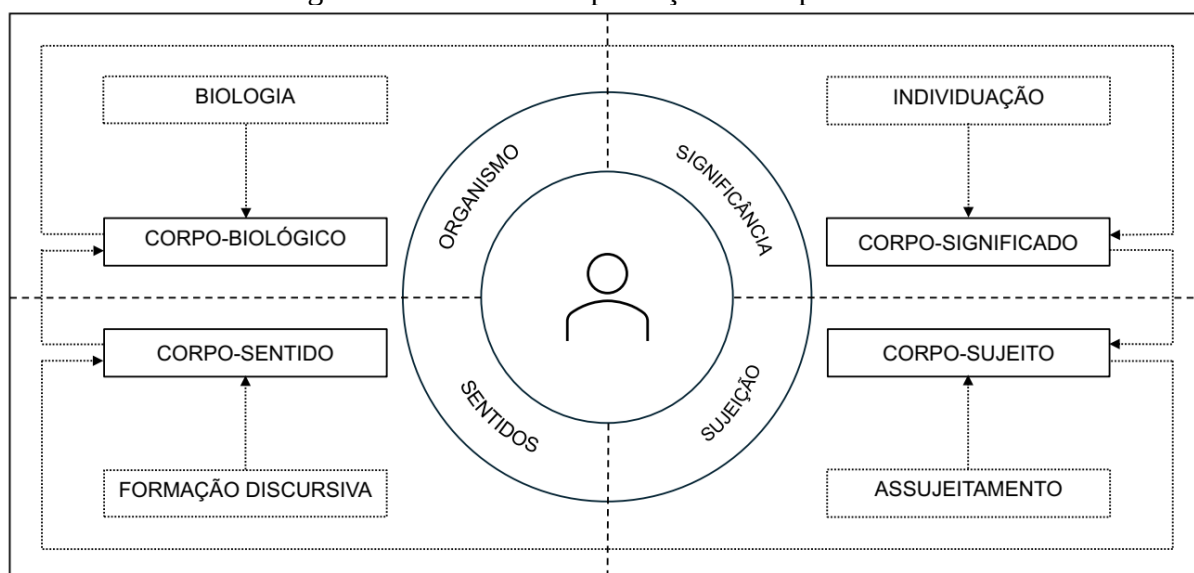
Eu vivo numa bolha, né? Eu acho que as pessoas que vivem nas periferias e cidades muito pequenas, acho que sofrem muito com isso, né? **No meu caso eu tô num lugar relativamente protegido, né?** Então... **Sou uma pessoa mais velha, mais certa do que quer. Eu constituí família antes, né?** Não tenho o problema que os jovens têm no Brasil afora. Quando alguém se engana eu vou lá e falo: ‘Opa, pera aí, tem que dar uma atualizada aí’. Então **eu não sou como aqueles jovens que ficam bravos e, né, (bate no peito) eu vou lá, falo na brincadeira** ‘Não, só precisa atualizar aí e tal’ (Operário, 2024, grifo nosso).

Eu acho que são alguns fatores que fazem com que eu tenha portas abertas, mas eu acho que vai muito, de verdade... vou comentar contigo porque eu faço parte de movimentos... **acho que vai muito mesmo da minha diplomacia. Se não for diplomático você não vai entrar.** Acho que a política já é assim. **Acho que as portas, num geral, são assim.** Eu levo isso pra vida. Porque eu vejo outras pessoas mais capacitadas até do que eu... Sou bem sincera, **tem pessoas mais capacitadas, muito mais e que não tem espaço por que não tem essa diplomacia, né?** Que poderiam tá num nível bem acima e **às vezes o extremismo faz com que a pessoa não consiga ter acesso.** Eu sou daquela opinião que **primeiro a gente baixa a cabeça, depois a gente entra. Depois que a gente entra é que a gente mostra o que a gente é e o que a gente quer.** E aí a gente vai educando as pessoas de acordo com a necessidade e o que precisa (Bailarina, 2024, grifo nosso).

Assujeitado pela língua, o corpo-significado trans* se converte em corpo-sujeito, condição que o capacita a se inscrever em uma formação discursiva, por meio da qual o corpo-sujeito trans* se torna parte do funcionamento da linguagem, do simbólico e das relações. Nesta posição, o corpo-sujeito trans* se constitui em um corpo que significa num gesto discursivo, um corpo que é investido de sentidos pelas condições de produção do discurso, um corpo-

sentido (Ferreira; Orlandi, 2014). Somente na posição de corpo-sentido, o devir trans* poderá investir em processos de resistência e ruptura, de maneira a territorializar os lugares e sentidos que promoverão a mudança social. A Figura 21 sintetiza esse processo de produção do corpo-sentido.

Figura 21 - Processo de produção do corpo-sentido



Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

A ordem capitalista produz os modos como se vive e trabalha, em uma tentativa de imprimir controle. Assim, ao adentrar o contexto do trabalho, a pessoa trans* se insere em uma determinada identidade (ou formação) discursiva, com vistas ao exercício de um determinado papel social (Deusdará; Rocha, 2021) que, uma vez assumido, permite ao trabalhador trans* a sua permanência.

Por meio da análise cartográfica do discurso (Deusdará; Rocha, 2021) revela-se que, intra e interdiscursivamente, o assujeitamento e a individuação percorrem as vivências de trabalhadores e trabalhadoras trans*, materializando práticas capazes de possibilitar sua inserção e permanência no trabalho e, com isto, iniciar novos processos de subjetivação. Através das relações desenvolvidas no trabalho, o corpo trans* passa a ser significado por seus pares, tornando-se parte do funcionamento da linguagem. Assim, discursivamente, o trabalho possibilita às pessoas trans* sua significação.

Esse lugar de **estar numa posição que normalmente pessoas trans não estão, que é uma posição de fala**, posição institucional... Esse lugar **eu tenho que usá-lo politicamente**. eu acho que a minha presença ali dizendo ‘Olha, **pessoas trans existem e elas podem fazer o que elas quiserem. Elas podem ser professoras, não precisam ser apenas prostitutas**’. A convivência com pessoas trans não é o fim do

mundo, é uma convivência absolutamente natural. Então, **tira o caráter de ser exótico, entendeu? Tipo assim, abre o caminho** (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

A prática discursiva em vigor, que se refere às formas constituídas e às forças que atuam para a formulação e circulação dos sentidos, não constitui uma hegemonia entre outras, mas aquela que todas as outras pressupõem e pela qual se reproduzem (Deusdará; Rocha, 2021; Mariani, 2018; Sibertin-Blanc, 2021). De maneira que o uso da palavra ‘travesti’ – histórica e socialmente associada ao trabalho sexual e à violência – costuma produzir efeitos de sentidos diferentes em relação ao termo ‘mulher trans’ (Paniza; Moresco, 2022). Se, enquanto verbo, ‘travestir’ se vincula ao que é falseado, o substantivo feminino ‘travesti’ ganha propriedade discursiva, negando-se a ocupar o não-lugar que lhes foi oferecido (York; Oliveira; Benevides, 2020).

A identidade travesti é vista como uma figura marginal, que tá na pista, que rouba, que agride clientes. É essa a figura que as pessoas veem. **E aí eu acho que num primeiro momento tem o bug na cabeça das pessoas, né? De me ver com cabelo normal. Eu não uso maquiagem, né?** Eu sei que eu tenho muito problema com textura e tátil. **E vem aí essa pessoa com roupas confortáveis** (dá uma gargalhada). **Eu quase nunca uso decote**, porque tem um problema tático. **Eu gosto muito de algodão, né?** E algodão não é um negócio que tenha muitas roupas extremamente femininas, né? Com exceção dos vestidos. **Algodão é uma coisa mais de vovozinha.** Então acho que é isso. **Então aí, se as pessoas têm um bug na cabeça, aí, sobre a roupa que imaginam que uma travesti vai vestir, eu acho que diretamente naturaliza a convivência, né?** (Colona, 2024, grifo nosso).

Da perspectiva discursiva, o processo de significação precisa considerar o político e o funcionamento da ideologia no imaginário que constitui e cristaliza os sujeitos e determinadas identidades sociais (Deusdará; Rocha, 2021; Orlandi, 2017b). Neste imaginário, o corpo travesti tem sua formação imaginária associada a vestuários e expressões de forte apelo sexual. Nessa perspectiva, o corpo travesti é individuado como um corpo disponível apenas para uma função sexual, de forma que sua circulação passa a ser restrita ao horário noturno, suas possibilidades de trabalho são reduzidas às funções marginalizadas e ao trabalho sujo (Pereira; Paiva; Irigaray, 2021). Esse processo de silenciamento, afeta a construção da identidade travesti, limitando sua expressão social e sua própria produção de sentidos (Orlandi, 2017b; Pereira; Paiva; Irigaray, 2021).

No âmbito do capitalismo, a ruptura se torna possível pela falha do Estado no processo de individuação e pela falha da ideologia no processo de interpelação. A formação imaginária do corpo travesti, influenciada pela ideologia e pelo político, circula nas relações sociais e organizacionais em constante repetição, mas não se constitui no indivíduo em si (Orlandi, 2017b). Ao se aproximar de uma formação discursiva, a falta de identificação da pessoa trans*

com essa formação imaginária torna possível a ruptura do seu processo de individuação. Portanto, é na falha, na dobra, na inflexão do fora, que o trabalhador trans* inicia a ruptura, o devir trans*, contrapondo-se à universalização de sua identidade (Deusdará; Rocha, 2021; Ferreira; Orlandi, 2014; Guattari; Rolnik, 1996; Orlandi, 2017a, 2017b).

Para Deleuze e Guattari (2011c) a única maneira de romper com os dualismos é passando pelo entremeio, sem parar de devir. Em sua obra, Deleuze e Guattari (2011b) propõem um ‘corpo sem órgãos’ (CsO), formado por um fluxo de intensidades, que avança em um devir. O CsO não significa rejeitar os órgãos biológicos, mas proliferar multiplicidades, dissolver fronteiras e admitir possibilidades que vão além da estrutura binária dominante, que articula e molda os corpos (Deleuze; Guattari, 2011b; Grosz, 1993; Linstead; Pullen, 2006; Painter-Morland; Deslandes, 2014).

A gente fica muito presa a essa pessoalidade da transição. **A gente esquece um pouco de que nosso corpo é um corpo político.** Então hoje eu entendo muito mais disso, de que de que não adianta. Veja que eu nunca dei problemas para eles assim, né? Nem eu, nem as mulheres do grupo. **A gente, sempre distante, acabou calada, e mesmo assim eu fui capaz de ativar o ódio. Mesmo assim existia ódio, então não tem escolha. Eu não tenho escolha, se eu ficar calada, se eu falar, eu vou ativar o ódio do mesmo jeito. Então é melhor eu falar,** é melhor me politizar cada vez mais. **Eu entendo que a minha presença, por si só, ela já é política, mas que eu tenho que usar cada vez mais a minha existência, o meu lugar, pra alavancar outras existências,** outras pessoas, outras pessoas trans, outros meninos ou meninas trans que existem ali, que talvez estejam esperando e estejam necessitando ouvir histórias como a minha, né? (Lavadeira, 2024, grifo nosso).

É por meio da multiplicidade, ou seja, da diferença, que o CsO se capacita à ruptura (Linstead; Pullen, 2006). Ao apresentar-se como um corpo travesti, a presença de Colona (2024), por si só, materializa a diferença nas organizações públicas. Ainda mais, sua circulação, enquanto corpo travesti, investida na condição de servidora pública, com expressão oposta ao construído pelo imaginário, tem se mostrado capaz de deslocar sentidos em direção à ruptura do discurso vigente.

Isto porque, se uma língua está sempre presa a rostos que anunciam seus enunciados, a manutenção do discurso hegemônico também envolve a expressão de gênero (Deleuze; Guattari, 2011b). É pelos rostos que as escolhas se guiam e que os elementos se organizam, de modo que a expressão de gênero lastreia os enunciados em relação aos significantes em curso e aos sujeitos concernidos. Diante de um rosto – compreendido como uma expressão de gênero – a máquina social abstrata pode selecioná-lo ou rejeitá-lo, ao julgar, com base em outros rostos elementares, se essa expressão ‘passa’ (Deleuze; Guattari, 2011b).

Quando pessoas trans* performam o gênero de modo semelhante à performance de pessoas cisgênero, o que pode ser conquistado através de recursos gestuais, vestimentas, terapia hormonal ou procedimentos cirúrgicos, ocorre a passabilidade, vista como um facilitador para a aceitação e pessoas trans* nos espaços sociais e organizacionais (Kollen; Rumens, 2022; Martinez *et. al.*, 2017; Paniza; Moresco, 2022). Quando utilizada na perspectiva de facilitar a permanência da pessoa trans* no contexto do trabalho e a territorialização de sentidos que humanizam, a passabilidade pode ser vista como uma forma de assujeitamento.

Eu tenho vários amigos que tem total passabilidade, então todo mundo trata super bem. Quando ele fala ‘eu sou trans’, aí as pessoas olham a primeira coisa que fala, ‘**não, não, você não parece um homem trans não, cara, tu parece um homem normal**’. Aí tu está do lado e diz ‘Meu Deus, eu não sou normal, sou X-Men Revolution’ (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

Ainda que nem toda pessoa trans* queira ser vista como um homem ou uma mulher cis (Paniza; Moresco, 2022), uma expressão de gênero que afronta o binarismo é frequentemente rejeitada no contexto social e do trabalho (Kollen; Rumens, 2022; Martinez *et. al.*, 2017; Paniza; Moresco, 2022). Isto porque a máquina social julga os corpos que passam ou não passam, de acordo com os padrões admitidos como norma (Deleuze; Guattari, 2011b).

Com certa a passabilidade me ajuda. Eu não sou um funcionário antigo, né? Mas, **o que eu vejo é que as pessoas têm o mesmo respeito como... como se fosse uma pessoa cis. Assim, tratam com a maior naturalidade.** Tão tal que a pessoa que me ajudou a conseguir o contrato lá, a pessoa sabia. Me conhecia antes, né? **E não foi um motivo pra deixar de me ajudar** ou viu que isso também não tem nada a ver com o profissional né? (Vaqueiro, 2024, grifo nosso).

Assujeitando-se, a pessoa trans* consegue ocupar os espaços do trabalho e iniciar processos disruptores, descritos por Guattari e Rolnik (1996) como processos de singularização. Os relatos confirmam que esse assujeitamento não implica em passividade do indivíduo, nem em renúncia de sua própria identidade, tendo em vista que identidade não é uma natureza, mas um estado transitório e capaz de um devir. Posto que não há prática social desprovida de ideologias, o assujeitamento se torna condição própria da ação humana (Deusdará; Rocha, 2021; Rolnik, 2011).

A gente sabe que que é uma sociedade que vive com muitas pessoas machistas, né? Que tem aí diversos preconceitos e padrões de beleza e tudo mais. Então, infelizmente, é inegável que não dá para desvincular. **Você tem que se moldar, no fim das contas. Na linguagem, tem que falar pausado. As roupas, né? O sapatinho de salto alto... é aquela coisa de funcionário público, né?** (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

Aqui, não há que se falar em assujeitamento como perda de liberdade, uma vez que a ‘liberdade’ concedida a corpos trans*, por meio da individuação, é limitada e ilusória, posto que a máquina social não proporciona condições para seu pleno exercício (Deusdará; Rocha,

2021; Orlandi, 2017b). A individuação de corpos trans* pelo Estado, no âmbito do capitalismo, resulta em um indivíduo com direito de ir e vir. No entanto, para ser sujeito ‘de’ (corpo-sujeito), o indivíduo precisa se sujeitar ‘a’ (língua e ideologia), o que é chamado de assujeitamento (Ferreira; Orlandi, 2014).

Assim, para que uma pessoa trans* se inscreva em uma ou outra formação discursiva, é preciso que ela se constitua em uma posição sujeito na formação social, que pode se dar por meio de sua inserção no trabalho formal. No entanto, o constante julgamento de seus corpos faz com que essa inserção se torne difícil. De maneira que, para pessoas trans*, especialmente aquelas com baixa passabilidade, as barreiras de acesso ao trabalho iniciam-se muito antes do processo de recrutamento e seleção, por não conseguirem esconder sua identidade (Paniza; Moresco, 2022).

Uma pessoa trans, quanto ela tem a passabilidade de uma pessoa cis, ela é bem mais aceita. E as outras pessoas trans que não tem essa passabilidade, mas que tem bons currículos, que têm boa oratória, falam bem e tem qualificação, ainda assim, **tem um pouco mais de dificuldade para conseguir um emprego.** Quando uma pessoa assim vai para uma entrevista de emprego, **já é cortada logo de primeira,** mas **se ela tiver um pouco mais de feminilidade, se ficou comportada, sem aquela fala espalhafatosa...** (*faz movimentos amplos com as mãos*) (Semeadeira, 2024, grifo nosso).

A inserção no trabalho, por si, não é suficiente. Guattari e Rolnik (1996) apontam que a reivindicação de grupos sociais minoritários requer que o devir atinja todas as engrenagens da máquina social, o que se faz através do reconhecimento de suas identidades, da sua introdução e do seu desenvolvimento nos contextos sociais e profissionais, o que requer permanência.

O exercício da identidade pessoal de um indivíduo trans* no ambiente de trabalho costuma ser mais desafiador do que ocorre em relação às identidades e orientações afetivo-sexuais (Salter; Sasso, 2022). Isto porque, embora não haja obrigatoriedade de transição social, realizada através da mudança de nomes ou pronomes, ou transição clínica – relacionada ao uso de hormônios e/ou intervenções cirúrgicas – a busca pelo alinhamento entre seu público e seu senso pessoal de identidade pode implicar em mudanças mais visíveis na expressão de gênero, por vezes vivenciada no mesmo emprego, fazendo com que a divulgação nem sempre seja uma escolha (Salter; Sasso, 2022; Van De Cauter *et al.*, 2021).

No início era mais difícil, principalmente pela voz. Porque as feições já não eram tão delicadas. Mas a voz... principalmente pra atender um telefone. Sempre que, no trabalho, atendia o telefone, aí perguntavam ‘quem tá falando? É (*fala o nome morto*) quem tá falando?’. Ou ficava ‘ah, mas não é um homem?’. **Então, chega uma hora que o nome já não dava com a voz, que o físico não dava com a voz. Aí não tinha jeito (...)** comecei a tomar hormônio errado, sem acompanhamento. Sentia muita necessidade, queria que tivesse sido uma coisa rápida (Vaqueiro, 2024, grifo nosso).

O processo de produção de sentidos se dá em meio a multiplicidades que atuam em um campo de forças de modo a territorializá-los e desterritorializá-los. Assim, a relação entre a identidade trans* e a identidade profissional sofre variações a depender do contexto e do campo de experiência sensorial, emocional e pessoal do indivíduo (Deusdará; Rocha, 2021; Rolnik, 2011).

A permanência do trabalhador trans* costuma ser afetada pela passabilidade, de diversas maneiras. A princípio, a passabilidade se torna um facilitador para a permanência, assim como ocorre durante a inserção (Kollen; Rumens, 2022; Martinez *et. al.*, 2017; Paniza; Moresco, 2022). Entretanto, Jeanes e Janes (2021) lembram que, mesmo em casos em que o trabalho não requer exposição física do indivíduo – como ocorre em *call center* – o trabalhador trans* pode ser reconhecido e julgado se sua voz não está de acordo com o gênero anunciado. Assim, a passabilidade tem influência limitada, já que, na medida em que se tornam conhecidos como trans*, seja pelo anúncio voluntário ou pela dificuldade de ocultação, ocorrem lembretes de seu *status* de gênero, que expõem o trabalhador a julgamentos e exclusões.

A passabilidade, ela ajuda até um certo ponto, **acho que a passabilidade ela vai te ajudar até o dia que você falar que é trans. A partir do momento que você fala, se identifica, não tem passabilidade.** Quando você vai nos lugares, a gente sente isso, e se nós, que trabalhamos aqui, **somos competentes a ponto de ser premiado nacionalmente e internacionalmente...** E aí você fica pensando, **mas por que não tem trans em outros lugares, né? De serviço público?** Aonde que esse LGBT para? No concurso? Numa entrega de currículo ou numa entrevista? **Onde que ele é barrado, onde que ele é travado e não consegue essa oportunidade?** (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

Por meio da formação imaginária, pessoas trans* têm sido estigmatizadas. Através da composição do corpo-sentido, o trabalhador trans* passa a se constituir como um Ser da linguagem e, investido de sentidos pelas condições de produção, mobiliza-se em um devir trans* para significar num gesto discursivo, contestando a estigmatização da diferença (Deusdará; Rocha, 2021; Ferreira; Orlandi, 2014; Orlandi, 2017b). Nesta conjuntura, em meio a diversas formas de assujeitamento, trabalhadores trans* podem alterar sua relação com o outro, buscando, por meio da ruptura, territorializar novos sentidos (Orlandi, 2017b).

Eu prefiro ir pela forma mais acadêmica, mas ao mesmo tempo, de sensibilizar. Mas eu também respeito, por exemplo, aquele movimento trans mais rebelde, das meninas que vão pra rua e botam os peitos para fora, né? Tem o exemplo da Indianarae. Ela foi para a rua, botou os peitos para fora e falou: ‘se me prender, vai ter que admitir que eu sou mulher, mas se acha que eu sou homem, não pode me prender’. Ela criou uma situação. **O papel dessas pessoas que fazem dessa forma é importante demais. Não, não tem nada a ver comigo, mas é preciso que esse papel exista, sabe?** Então a gente precisa dessas pessoas, né? Eu acho que são papéis diferentes. Eu não consigo ver que a minha forma de agir vai atrair mais do

que a forma de agir da Indianarae. A forma dela que talvez vá atrair, porque vai chamar atenção (Garimpeiro, 2024, grifo nosso).

Ninguém me trata no feminino. **Tem gente que briga muito por isso, eu entendo a luta dessas pessoas porque elas estão por aí sofrendo violências psicológicas e físicas por aí, mas cada história é uma história.** No meu caso eu não tô sofrendo e levo na brincadeira, porque não teve ainda aquela pessoa cruel e que me atingiu só por atingir. Eu fico até curioso pra ver minha reação. Eu tento assim... **mas quando a pessoa é grossa ou ruim mesmo eu dou uma patada com estilo. Hoje em dia eu aprendi a não levar desaforo pra casa,** mas o respeito é uma vida de mão dupla. Se você respeita, tem que ter respeito de volta, senão vai perder o respeito, já não vai merecer o meu respeito (Operário, 2024, grifo nosso).

Como eu te falei, isso vem muito da minha diplomacia. **Eu tive que engolir, tive e tenho, de vez em quando, que engolir muito sapo, ouvir muita coisa que não é legal ouvir. Você engole e depois devolve educadamente,** pra fazer com que a pessoa entenda que, aquilo ali, ela tá sendo ou transfóbica, ou LGBTfóbica, seja lá o que for (Bailarina, 2024, grifo nosso).

A superação de barreiras discriminatórias formais e informais que obstaculizam o acesso de pessoas trans* a um trabalho digno e pleno em seu sentidos humanizador, não se refere apenas ao reconhecimento de suas identidades, mas ao exercício de sua potência de travessia em todos os sistemas que compõem a máquina territorial, na condição de um corpo-sentido, com vistas a configurar a sua própria existência (Allan *et al.*, 2019b; Deusdará; Rocha, 2021; Ferreira; Orlandi, 2014; Guattari; Rolnik, 1996; Orlandi, 2017b).

O devir trans* nada tem a ver com uma transformação pessoal, nem com a aquisição de características formais, e tampouco com uma imitação do outro. O devir trans* é uma passagem para descodificar o binarismo naturalizado pela maioria hegemônica e um ato político que toma os traços individuais e inacabados como força (Viana, 2022). É um objetivo que não diz respeito apenas às pessoas trans*, mas a todos os indivíduos e organizações, que devem suprimir tudo o que impede a potência trans* de irromper no meio das coisas. Já que, para ser como todo mundo, é necessário que se faça de todo mundo um devir (Deleuze; Guattari, 2011c).

8. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os sentidos do trabalho tem sido objeto de estudos, ao longo do tempo, sob diferentes perspectivas. Embora diversos pesquisadores se dediquem a analisar a produção de sentidos sob o ponto de vista do trabalhador, os investigados frequentemente pertencem a grupos sociais hegemônicos, enquanto grupos minoritários ou socialmente minorizados, por serem excluídos do mercado de trabalho, permanecem silenciados nos estudos organizacionais sobre o tema.

Essa lacuna de pesquisa tem mobilizado pesquisadores a investigar a influência do gênero e de outros marcadores na construção de sentidos do trabalho, motivando-os a buscar enfoques teóricos e metodológicos que se distanciem do funcionalismo. Este estudo atendeu a este chamado, dedicando-se a compreender o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*, cujas dificuldades de inserção, ascensão e permanência no trabalho são ainda maiores que as vivenciadas por outras identidades sexuais e de gênero, contempladas no acrônimo LGBTQIAPN+.

Os sentidos do trabalho não são uma prática estável, mas o resultado de um processo que se constrói a partir de três dimensões centrais e, por vezes, contraditórias: humanização, exploração e alienação dos trabalhadores. Uma vez que a construção de sentidos se dá em territorialização e desterritorialização, o objeto desta pesquisa não foi a representação formal dos sentidos do trabalho, mas o seu processo de produção, cujo percurso é feito em movimentos de devir, tal qual um rizoma. Nessa lógica, os dados foram produzidos tendo a cartografia como inspiração e alinhamento metodológicos. Para atender ao objetivo deste estudo, foram entrevistados trabalhadores de serviços públicos no Brasil, de quaisquer cargos, vínculos e/ou funções, que se auto identificaram como pessoas trans*.

Os dados foram analisados sob as diretrizes da análise cartográfica do discurso. Foi possível identificar o contexto que envolve o trabalho das pessoas trans* em organizações públicas; analisar o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*, considerando as dimensões de humanização, alienação e exploração do trabalho; e apreender os movimentos que efetivam a territorialização e desterritorialização de sentidos do trabalho para pessoas trans*.

O contexto organizacional demonstra influência nas situações em que o trabalhador trans* inicia sua transição social e hormonal de gênero durante sua carreira no serviço público. Nessa perspectiva, lideranças empáticas e, em especial, formadas por mulheres foram apontadas como capazes de proporcionar um ambiente mais seguro para os trabalhadores trans*

em comparação com ambientes de trabalho em que há forte presença masculina e heterossexual. A influência de uma liderança feminina como facilitador para a produção de sentidos humanizadores não foi sustentada pelo referencial teórico adotado, o que aponta para a necessidade de estudos futuros que possam elucidar essa relação.

Também foi percebida a influência da forma de contratação no serviço público, onde trabalhadores trans* que ocupam vagas temporárias produzem sentidos diferentes do que os servidores efetivos. No entanto, ainda que não sejam capazes de atingir uma vivência autêntica no trabalho, os respondentes consideraram o serviço público menos inseguro que o setor privado. Isto porque que a inserção de trabalhadores trans* nas organizações públicas reduz as imagens estigmatizadas sobre as identidades de gênero não-conformes, possibilitando a reflexão, modificação e emergência de uma nova paisagem psicossocial.

A análise cartográfica do discurso presente nos relatos dos respondentes confirmou os estudos que apontam a dialética de sentidos do trabalho, evidenciando que o trabalho humaniza, mas também explora e aliena o trabalhador. Entretanto, neste grupo analisado, o movimento de autorrealização, que territorializa a humanização, não foi percebido, o que pode ser atribuído à baixa autonomia proporcionada pelo serviço público.

Para os entrevistados, a dimensão humanizadora do trabalho esteve associada aos movimentos de sociabilização, contribuição e dignidade, em conformidade com a literatura adotada como base neste estudo. Além destes, a formação de uma aliança e a privacidade do trabalhador foram destacados como movimentos que territorializam a humanização para os respondentes, constituindo-se em contribuição teórica. A privacidade do trabalhador trans* pode conduzir ao sentido humanizador através da experiência de trabalho livre e autêntico, mas também pode direcionar o olhar sobre esse indivíduo, expondo-o ao assédio, que conduz à exploração ou à invisibilidade, que leva à alienação.

O apoio declarado de amigos e familiares aponta para a formação de um movimento de aliança ou suporte, que se faz na vida íntima, mas que fortalece e encoraja pessoas trans* a se revelarem no trabalho e nos demais ambientes sociais. Os relatos evidenciam diferenças, nas quais os homens trans vivenciam menos desafios entre homens trans em relação ao reconhecimento de uma identidade autêntica no trabalho, quando comparados às mulheres trans.

Todos os relatos fizeram referências aos movimentos de flexibilização, assédio, precarização e individualização, que atuam para a territorialização da dimensão exploradora do trabalho. Quanto a esta dimensão, a vulnerabilidade do trabalhador foi intensificada nos casos

em que a contratação se fez sob vínculos informais, confirmando a literatura sobre o tema. Também se destaca que, mesmo diante de uma certa universalidade salarial presente no serviço público, a eficácia simbólica dos papéis de gênero foi evidenciada nos relatos, onde o papel de cuidado foi mencionado como capaz de limitar perspectivas de progressão salarial e de carreira para mulheres trans* quando comparadas a homens trans*, reforçando as discussões sobre a precarização do trabalho feminino.

Ainda que as práticas neoliberais de intensificação da exploração da força de trabalho no serviço público brasileiro tenham passado a vincular o desenvolvimento de carreiras e os ganhos salariais à produtividade de todos os trabalhadores, sejam eles cis ou trans*, não se pode afirmar que os efeitos de tais determinações sejam iguais entre eles. Nas entrevistas, mesmo entre servidores efetivos, os trabalhadores trans* alegaram sentir a necessidade de produzir mais do que seus colegas cisgênero, para atestar sua competência e diminuir o risco de demissão.

A análise cartográfica do discurso desvelou que a flexibilização e a individualização têm sido usadas como uma estratégia de manutenção da lógica de exploração, posto que, diante da pluralidade de corpos disponíveis para o trabalho, a coletividade, marcada pela diferença, pode disparar movimentos em prol de direitos para o trabalhador. A análise discursiva expôs o modo como os agenciamentos de poder operam para manutenção da ideologia, protegendo as instituições das mudanças sociais, de maneira que os relatos de assédio demonstraram uma espécie de círculo vicioso em que, quando as vozes trans* não são ouvidas, elas se tornam silenciadas e marginalizadas. Uma vez silenciadas e marginalizadas, elas não são ouvidas.

Dessa forma, o silenciamento foi capturado, por meio da análise cartográfica do discurso, sendo mais um movimento capaz de territorializar o sentido de alienação para este grupo de trabalhadores, o que se consitiu em mais uma contribuição teórica. Os relatos ainda confirmaram que o trabalho pode ter seu sentido alienado ao submeter o trabalhador à reificação, à inutilidade, à invisibilidade e à exclusão. Embora poucos respondentes tenham sido capazes de reconhecer e nomear o estado de alienação do trabalho, todos esses movimentos de territorialização que efetivam a alienação foram descritos nos relatos e desvelados através da análise cartográfica do discurso.

A mudança para o trabalho remoto foi lembrada de forma positiva por proporcionar privacidade ao trabalhador trans*, porém, ao gerar invisibilidade, o sentido do trabalho foi afetado de diversas maneiras, causando reificação, individualização, inutilidade e exclusão. A reificação também foi apontada nos casos em que a operacionalização de estratégias gerenciais

e políticas de inclusão, praticadas em nome da representatividade e da diversidade, transformam a pessoa trans* em um recurso corporativo a ser cooptado e exibido, enquanto silenciam e reduzem sua capacidade de resistência e de produção de um devir. Nos modos de individuação face às formações discursivas, as pessoas trans* são inscritas como o ‘outro’, que já vem significado pela ideologia como aquele que deve ser isolado, ocultado ou normalizado, apagando sua diferença.

Compreendendo-se o discurso como efeito de sentidos, a inspiração no método cartográfico aliada à análise cartográfica do discurso presente nos relatos de trabalhadores trans* do serviço público brasileiro revelou, para este grupo, resultados que ultrapassaram as dimensões de sentidos do trabalho apontados no referencial teórico, bem como os seus movimentos de territorialização, somando-se às demais contribuições teóricas. O mergulho nas intensidades de cada respondente, capturou as memórias que, submetidas à análise cartográfica do discurso, permitiram a apreensão dos movimentos de passabilidade, assujeitamento e individuação que, por sua vez, permitem a territorialização da significação.

Na medida em que se desenvolve, o corpo-biológico que não consegue ou não aceita entrar no sistema de significação dominante tende a ser constrangido pelas máquinas de produção e controle. Ao analisar os movimentos que constituem discursivamente os corpos trans* na sociedade e, em especial, no mundo do trabalho, foi possível perceber o modo como o Estado, utilizando-se de suas instituições e linguagens, promove a individuação do corpo trans*, significando-o.

Relacionando-se com a sociedade através do trabalho, o corpo-significado trans* amplia as possibilidades para a vida organizacional, além da cisnormatividade, adquirindo o potencial de se inscrever em uma formação discursiva. Para pertencer a uma formação discursiva, o indivíduo recorre ao assujeitamento. Assujeitado pela língua, o corpo-significado trans* se converte em corpo-sujeito, condição que o capacita a se inscrever em uma formação discursiva, por meio da qual o corpo-sujeito trans* se torna parte do funcionamento da linguagem, do simbólico e das relações. Nesta posição, o corpo-sujeito trans* se constitui em um corpo que significa num gesto discursivo, um corpo que é investido de sentidos pelas condições de produção do discurso, o qual foi denominado como um corpo-sentido.

Através da composição do corpo-sentido, o trabalhador trans* passa a se constituir como um Ser da linguagem e, investido de sentidos pelas condições de produção, mobiliza-se em um devir trans* para significar num gesto discursivo, contestando a estigmatização da diferença.

Por meio da ruptura, novos sentidos do trabalho se territorializem, permitindo que o trabalhador trans* se enuncie em direção à mudança social e à emancipação.

A construção do *corpus* deste estudo contemplou somente trabalhadores trans* que atuam no serviço público, o que pode ter se refletido na captura do movimento de autorrealização, caracterizando-se como limitação desta pesquisa. Para melhor avaliação sobre o trabalho autorrealizado, serão necessários estudos futuros, que investiguem trabalhadores trans* envolvidos em outras dinâmicas contratuais, no setor privado ou, mais especificamente, nos casos de empreendedorismo. Outros estudos também serão necessários para investigar a influência de uma liderança feminina como facilitador para a produção de sentidos humanizadores do trabalho exercido por pessoas trans*.

O alinhamento metodológico entre o método cartográfico e a análise do discurso ampliou o nível de inteligibilidade sobre o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*. Acredita-se que este percurso metodológico possa ser replicado ou adaptado para estudos futuros que almejem compreender a produção de sentidos do trabalho para pessoas trans* que atuam em outras organizações e modalidades de trabalho, para outros grupos sociais minoritários ou minorizados, bem como para entender a produção de outras subjetividades e suas relações com os espaços organizacionais.

Ao apresentar discussões que permitiram a compreensão do processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas trans*, este estudo apresentou contribuições teóricas capazes de apoiar a reorientação das teorias e práticas em Administração, fortalecendo o conhecimento científico acerca dos sentidos do trabalho e as pesquisas em Administração voltadas para pessoas trans*. Ainda mais, este estudo discutiu aspectos que poderão pavimentar a formulação de políticas públicas e a elaboração de estratégias gerenciais em prol de um trabalho mais significativo para este grupo, facilitando sua permanência no trabalho e contribuindo para a justiça e igualdade social por meio do reconhecimento das diferenças nas organizações e na sociedade.

REFERÊNCIAS

- ABGELLER, N.; BACHMANN, R.; DOBBINS, T.; ANDERSON, D. Responsible autonomy: The interplay of autonomy, control and trust for knowledge professionals working remotely during COVID-19. **Economic and Industrial Democracy**, v. 0, n. 0, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0143831X221140156>. Acesso em: 06 jan. 2023.
- ADAD, S. J. H. C.; NASCIMENTO, L. C. P.; MARTINS, L. R. Aprendizagens em educação e as diferenças –resistências ao heteroterrorismo cultural: que só os beijos te tapem a boca. **Research, Society and Development**, v. 9, n.8, e614985928, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v9i8.5928>. Acesso em: 14 fev. 2024.
- ALBRECHT, S. L.; GREEN, C. R.; MARTY, A. Meaningful work, job resources, and employee engagement. **Sustainability**, v. 13, n. 7, 4045, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/su13074045>. Acesso em: 03 ago. 2023.
- ALEXIS, M. **Rhizome 19**. 2023. Pintura, óleo, tinta, gesso, papel de arroz sobre tela, 74x74 polegadas, 188x188 cm. Disponível em: <https://www.michelalexis.com/rhizomes>. Acesso em: 12 dez. 2023.
- ALLAN, B. A.; BATZ-BARBARICH, C; STERLING, H. M.; TAY, L. Outcomes of meaningful work: a meta-analysis. **Journal of Management Studies**. v. 56, n. 3, p. 500-528, 2019a. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joms.12406>. Acesso em: 28 jul. 2023.
- ALLAN, B. A.; TEBBE, E. A.; BOUCHARD, L. M.; DUFFY, R.D. Access to Decent and Meaningful Work in a Sexual Minority Population. **Journal of Career Assessment**, v. 27, n. 3, p. 408-421, 2019b. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1069072718758064>. Acesso em: 27 ago. 2023.
- ANDRADE, A. L.; MARQUES, A. C. R.; MELO, M. R. Barreiras na carreira feminina no serviço público. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 17, n. 4, p. 140-159, 2023. Disponível em: <https://periodicos.uff.br/pca/article/view/59923>. Acesso em: 13 jan. 2023.
- ANDRADE, R. R.; FERREIRA, M. F. M. S.; GOMES, R. L. R. Sobre a vivência do sentido no trabalho e nas organizações: contribuições da logoterapia e análise existencial. **Contribuciones a Las Ciencias Sociales**, v. 16, n. 7, p. 6407-6427, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.7-129>. Acesso em: 08 ago. 2023.
- ANTUNES, R. ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital?. **Observatorio Latinoamericano Y Caribeño**, v. 4, n. 1, p. 12-22, 2020a. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12733/1663744>. Acesso em: 10 jul. 2023.
- ANTUNES, R. **A dialética do trabalho: escritos de Marx e Engels**. São Paulo: Expressão Popular, 2004a.
- ANTUNES, R. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2005.

ANTUNES, R. O mundo precarizado do trabalho e seus significados. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 2, p. 55-59, 1999. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1516-37171999000100008&script=sci_arttext. Acesso em: 16 dez. 2023.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, R. O trabalho no capitalismo pandêmico: para onde vamos?. In: LOLE, A.; MACHADO, A. C. G.; VIEGAS, C. M.; AMARAL, L. (org.). **Diálogos sobre trabalho, serviço social e pandemia**. 1 ed. Rio de Janeiro: Mórula, 2021. p. 13-25.

ANTUNES, R. Os novos proletários do mundo na virada do século. **Lutas Sociais**, [S. l.], n. 6, p. 113-124, 2004b. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/ls/article/view/18885>. Acesso em: 16 dez. 2023.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da Indústria 4.0. In: ANTUNES, R (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2020b.

ARAÚJO, P. H. F.; DUAYER, M. Trabalho abstrato, objetivação, alienação, fetiche: Marx lido por Postone. **Revista da Sociedade Brasileira de Economia Política**, n. 62, p. 11-41, 2022. Disponível em: <https://revistasep.org.br/index.php/SEP/article/view/753>. Acesso em: 07 fev. 2024.

AULTMAN, B.. Cisgender. **Transgender Studies Quarterly**, v. 1, n. 1-2, p. 61-62, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1215/23289252-2399614>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BAILEY, C.; LIPS-WIERSMA, M; MADDEN, A.; YEOMAN, R.; THOMPSON, M.; CHALOFISKY, N. The Five Paradoxes of Meaningful Work: Introduction to the special Issue 'Meaningful Work: Prospects for the 21st Century'. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 481-499, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joms.12422>. Acesso em: 22 set. 2023.

BAKKER, A. B.; DEMEROUTI, E.; SANZ-VERGEL, A. Job demands-resources theory: Ten years later. **Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior**, v. 10, p. 25-53, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-053933>. Acesso em: 24 jul. 2023.

BANKINS, S.; FORMOSA, P. The ethical implications of Artificial Intelligence (AI) for meaningful work. **Journal of Business Ethics**, v. 185, n. 4, p. 725-740, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05339-7>. Acesso em: 22 set. 2023.

BARBER, L. K.; SANTUZZI, A. M.; HU, X. Tackling the Problem of Workplace Telepressure: Are Disconnection Policies Helpful? **Group & Organization Management**, v. 0, n. 0, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/10596011231206206>. Acesso em: 09 jan. 2023.

BARRETO, R. O.; CARRIERI, A. P.; ROMAGNOLI, R. C. O Rizoma Deleuze-Guattariano na Pesquisa em Estudos Organizacionais. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 47-60, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395174655x>. Acesso em: 12 out. 2023.

BARROS, L. M. R.; BARROS, M. E. B.. O problema da análise em pesquisa cartográfica. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, n. 2, p. 373–390, maio 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000200010>. Acesso em: 16 out. 2023.

BEAUREGARD, T. A.; AREVSHATIAN, L.; BOOTH, J. E.; WHITTLE, S. Listen carefully: transgender voices in the workplace. **International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1234503>. Acesso em: 21 jul. 2023.

BECKER, W. J.; BELKIN, L. Y.; TUSKEY, S. E.; CONROY, S. A. Surviving remotely: How job control and loneliness during a forced shift to remote work impacted employee work behaviors and well-being. **Human Resource Management**, v. 61, n. 4, p. 449-464, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/hrm.22102>. Acesso em: 25 jul. 2024.

BENDASSOLLI, P. F.; GUEDES GONDIM, S. M. Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. **Avances en Psicología Latinoamericana**, v. 32, n. 1, p. 131-147, 2014. Disponível em: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-47242014000100010&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 24 fev. 2024.

BENEVIDES, B. G. **Dossiê: assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2022**. Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2023.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **Modernidade, pluralismo e crise de sentidos: a orientação do homem moderno**. Petrópolis: Vozes, 2004.

BERGER, P. L.; LUCKMANN, T. **The social construction of reality: a treatise in the sociology of knowledge**. Penguin Books, 1966.

BERNARDELLI, J. C.; DIAS, M. S. L. Paradigmas sociotécnicos da educação e sua relação com o incremento tecnológico. **Ensino e Tecnologia em Revista**, v. 3, n. 2, p. 268-282, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.3895/etr.v3n2.8796>. Acesso em: 24 jul. 2023.

BLANCO, R. Mujer, género, queer: Un vocabulario reciente para las ciencias sociales locales. In.: CASARIN, M.; ARÁN, P.. **Ciencias sociales: balance y perspectivas desde América Latina**. 1 ed. Córdoba: Centro de Estudios Avanzados, 2019, p. 55–74. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/j.ctv31vqp9q.7>. Acesso em: 12 fev. 2024.

BORGES, L. O. Os atributos e a medida do significado do trabalho. **Psicologia, Teoria e Pesquisa**, v. 13, n. 2, p. 211-220, 1997.

BORGES, L. O.; TAMAYO, Á. A estrutura cognitiva do significado do trabalho. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 1, n. 2, p. 11-44, 2001. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002. Acesso em: 16 dez. 2023.

BRAGA, I. M. S.; MELICIO, T.. É preciso isolar-se? Alteridade e isolamento urbano na produção de subjetividades. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 36, p. e5918, 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/2024/v36/5918>. Acesso em: 11 jul. 2024.

BRASIL. Ministério Público da União. **Portaria PGR/MPU N° 209, de 11 de outubro de 2023**. Institui medidas inclusivas para pessoas transgênero e minorias sociais nos editais de concurso público para as carreiras de servidor, na contratação de estagiários e nos contratos terceirizados com mão de obra residente no âmbito do Ministério Público da União e dá outras providências. Brasília, DF: Procuradoria-Geral da República, [2023]. Disponível em: <https://www.mpf.mp.br/pgr/arquivos/2023/PORTARIA%20PGRMPU%20No%20209-2023.pdf/view>. Acesso em: 14 fev. 2024.

BRYANT-LEES; K. B.; KITE, M. E. Evaluations of LGBT job applicants: consequences of applying "out". **Equality Diversity and Inclusion**, v. 40, n. 7, p. 874-891, 2021. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-01-2019-0048/full/html>. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRYER, A. Making Organizations More Inclusive: The Work of Belonging. **Organization Studies**, v. 41, n. 5, p. 641-660, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0170840618814576>. Acesso em: 04 out. 2023.

BURRELL, G.; MORGAN, G. **Sociological paradigms and Organizational Analysis: elements of the sociology of corporate life**. 2. ed. Routledge, 2019.

BYRNE, J. P.; CREESE, J.; MCMURRAY, R.; COSTELLO, R. W.; MATTHEWS, A.; HUMPHRIES, N. Feeling like the enemy: the emotion management and alienation of hospital doctors. **Frontiers in Sociology**, v. 8, n. 1232555, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1232555>. Acesso em: 08 fev. 2024.

CANIBANO, A. Workplace flexibility as a paradoxical phenomenon: Exploring employee experiences. **Human Relations**, v. 72, n. 2, p. 444-470, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0018726718769716>. Acesso em: 09 jan. 2024.

CANTOR, R. V. A expropriação do tempo no capitalismo atual. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 57-80.

CARDOSO, A.; MATOS, F.; MESQUITA, R. F.; MACHADO, D. Gênero imposto - coação e punição hegemônica. **REVES - Revista Relações Sociais**, v. 3, n. 2, p. 0034-0048, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.18540/revesv3iss2pp0034-0048>. Acesso em: 18 ago. 2023.

CARDOSO, A.; MATOS, F.; MESQUITA, R. F.; MACHADO, D. Imposição de gênero e sexualidade: a violência de uma cultura heteronormativa. **Atas – Investigação Qualitativa em Ciências Sociais/Investigación Cualitativa em Ciencias Sociales**, v. 3, p. 439-448, 2019. Disponível em: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/CIAIQ2019/article/view/2286>. Acesso em: 18 ago. 2023.

CARPINTERO, E. C.; RAMOS, A. M. G. Accelerated Researchers: Psychosocial Risks in Gendered Institutions in Academia. **Frontiers in Psychology**, v. 9, p. 1077, 2018. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01077>. Acesso em: 13 jan. 2024.

CASTRO, B. Quando gênero revela classe: mulheres e flexibilidade no setor da tecnologia da informação. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 190-213.

CHAUDARY, R. Deconstructing work meaningfulness: sources and mechanisms. **Current Psychology**, v. 41, n. 9, p. 6093-6106, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01103-6>. Acesso em: 13 ago. 2023.

CLEMENTE, A. Diálogos entre saúde mental e homossexualidade: notas sobre produção de subjetividade, sofrimento e opressão. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 2, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.31560/2595-3206.2019.5.9930>. Acesso em: 27 out. 2023.

COELHO, G. C. C.; SCRAMIM, G. R. M. Reforma trabalhista: precarização do trabalho feminino. **CSONline - Revista Eletrônica de Ciências Sociais**, [S. l.], n. 23, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/csonline/article/view/17503>. Acesso em: 13 jan. 2024.

COLLINS, J. C.; MCFADDEN, C.; ROCCO, T. S.; MATHIS, M. K. The Problem of Transgender Marginalization and Exclusion: Critical Actions for Human Resource Development. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 2, p. 205-226, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1534484315581755>. Acesso em: 12 fev. 2024.

CORDEIRO NETO, A. F.; GUIMARÃES, Í.; OLIVEIRA, L. L.. Mulher no mercado de trabalho: ensino superior e construção de plano de carreira em João Pessoa. **Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 12, n. 1, p. 54-81, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/recape.v12i1.48035>. Acesso em: 13 jan. 2024.

CORDEIRO, D. F.; LEAL, M. R. C.; VIEIRA, L. M.; SILVA, N. R. Cartografando comentários e sentimentos no perfil de Jair Bolsonaro no Instagram acerca da Covid-19. **Galáxia**, v. 47, p. e56929, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-2553202256929>. Acesso em: 15 out. 2023.

CORREIA, S. Homem feito moinho de sua própria fonte. In: CORREIA, S. **Para sempre, nunca mais**. São Paulo: Ed. do autor, 2021a. p. 67.

CORREIA, S. Homem numa brincadeira de sentir, sem sentidos. In: CORREIA, S. **Enquanto a luz durar**. 1 ed. São Paulo: Ed. do autor, 2023a. p. 168-169.

CORREIA, S. Homem observando afetos em queda livre. In: CORREIA, S. **Para sempre, nunca mais**. São Paulo: Ed. do autor, 2021b. p. 134.

CORREIA, S. Homem pescando os pedaços de si espalhados na memória. In: CORREIA, S. **Enquanto a luz durar**. 1 ed. São Paulo: Ed. do autor, 2023b. p. 54.

CORREIA, S. Homem que sabe que sabe, que não é pássaro. In: CORREIA, S. **Enquanto a luz durar**. 1 ed. São Paulo: Ed. do autor, 2023c. p. 146-147.

CORREIA, S. Homem sentindo rigorosamente o contrário daquilo que pensa. In: CORREIA, S. **Para sempre, nunca mais**. São Paulo: Ed. do autor, 2021c. p. 208.

COSTA, S. D. M.; BARBOSA, J. K. D.; REZENDE, A. F.; PAIVA, K. C. M. Os sentidos do trabalho para trabalhadores jovens: uma análise com aprendizes na região metropolitana de Belo Horizonte. **Revista Gestão & Conexões**, v. 12, n. 1, p. 106-126, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.47456/regec.2317-5087.2023.12.1.39100.106-126>. Acesso em: 12 ago. 2023.

COSTA, S. D. M.; MARQUES, E. M. I.; FERREIRA, A. C. C. Entre os sentidos do trabalho, prazer e sofrimento: um estudo baseado na perspectiva de jovens trabalhadores-estudantes. **RGO-Revista Gestão Organizacional**, v. 13, n. 1, p. 64-85, jan./abr. 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22277/rgo.v13i1.4802>. Acesso em: 19 jul. 2023.

COSTA, S. D. M.; PAIVA, K. C. M. P.; RODRIGUES, A. L. Sentidos do trabalho: possibilidades de diálogos entre Estelle Morin e Ricardo Antunes?. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 23, p. 573-588, 2022. Disponível em: <https://revistas.unifacs.br/index.php/rgb/article/view/7248>. Acesso em: 23 jul. 2023.

DE BOECK, G.; DRIES, N.; TIERENS, H. The Experience of Untapped Potential: Towards a Subjective Temporal Understanding of Work Meaningfulness. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 529-557, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joms.12417>. Acesso em: 27 jul. 2023.

DE PAULA, A. P. P. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. **Cadernos Ebape.BR**, v. 14, n. 1, p. 24 a 46, 2016. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/cadernosebape/article/view/31419>. Acesso em: 24 jul. 2023.

DE VAUJANY, F. X.; LECLERCQ-VANDELANNITTE, A.; MUNRO, I.; NAMA, Y.; HOLT, R. Control and Surveillance in Work Practice: Cultivating Paradox in 'New' Modes of Organizing. **Organization Studies**, v. 42, n. 5, p. 675-695, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/01708406211010988>. Acesso em: 06 jan. 2023.

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. Cortez. 2018.

DELEUZE, G. **Lógica do sentidos**. Trad. Luiz Roberto Salinas. São Paulo: Perspectiva, 2007.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Kafka: por uma literatura menor**. 1 ed. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia, vol. 1**. São Paulo: Editora 34, 2011a.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia, vol. 3**. São Paulo: Editora 34, 2011b.

DELEUZE, G.; GUATTARI, F. **Mil platôs: capitalismo e esquizofrenia, vol. 4**. São Paulo: Editora 34, 2011c.

DEUSDARÁ, B.; ROCHA, D. **Análise cartográfica do discurso: temas em construção**. 1 ed. Campinas, SP: Mercado de Letras, 2021.

DIDIER, N.; LUNA, J. F. Evaluación de las propiedades psicométricas del cuestionario de terror psicológico de Leymann modificado (LIPT-60). **Límite - Revista Interdisciplinaria de Filosofía y Psicología**, v. 17, n. 12, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4067/s0718-50652022000100212>. Acesso em: 09 jan. 2024.

DOBERSTEIN, C.; CHARBONNEAU, É. Alienation in Pandemic-Induced Telework in the Public Sector. **Public Personnel Management**, v. 51, n. 4, p. 491-515, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00910260221114788>. Acesso em 25 jul. 2024.

DRENCEVA, A.; AU, W. C.; LI YEW, J. Working For Impact, But Failing to Experience It: Exploring Individuals' Sensemaking in Social Enterprises. **Business & Society**, v. 0, n. 0, January 21, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/00076503221150780>. Acesso em: 04 jun. 2023.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C.. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 289–306, maio 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>. Acesso em: 13 jan. 2024.

DUARTE, M. J. O. Dissidências sexuais, vidas precárias e necropolítica: questões para o Serviço Social. In: LOLE, A.; MACHADO, A. C. G.; VIEGAS, C. M.; AMARAL, L. (org.). **Diálogos sobre trabalho, serviço social e pandemia**. 1 ed. Rio de Janeiro: Mórula, 2021. p. 55-66.

DUNCAN-SHEPHERD, S.; HAMILTON, K. “Generally, I live a lie”: Transgender consumer experiences and responses to symbolic violence. **Journal of Consumer Affairs**, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joca.12482>. Acesso em: 20 jun 2023.

DUR, R.; VAN LENT, M. Socially Useless Job. **Industrial Relations: A Journal of Economy and Society**, v. 58, n. 3, 2019. Disponível em: <https://doi.org.ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1111/irel.12227>. Acesso em: 09 fev. 2024.

ESPINEIRA, K. Transgender and transsexual people’s sexuality in the media. **Parallax**, v. 22, n. 3, p. 323-329, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/13534645.2016.1201922>. Acesso em: 13 fev. 2024.

ESPINEIRA, K.; THOMAS, M. Y. Études Trans: Interroger les conditions de production et de diffusion des savoirs. **Genre, Sexualité & Société**, v. 22, 2019. Disponível em: <http://journals.openedition.org/gss/5916>. Acesso em: 13 fev. 2024.

ESTER, E.; KANJO, C. Visibility in community health work mediated by mobile health systems: A case of Malawi. **Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries**, v. 85, n. 2, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/isd2.12071>. Acesso em: 31 dez. 2023.

FACCI, M. G. D. O adoecimento do professor frente à violência na escola. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 31, p. 130-142, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v31i2/5647>. Acesso em: 23 jul. 2023.

FAY, D.; STRAUSS, K.; SCHWAKE, C.; URBACH, T. Creating meaning by taking initiative: Proactive work behavior fosters work meaningfulness. **Applied Psychology – An**

International Review – Psychologie Appliquee – Revue Internationale, v. 72, n. 2, p. 506-534, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/apps.12385>. Acesso em: 27 jul. 2023.

FERNANDES, P. C. M.; RIBEIRO, L. M. L. Sentidos do trabalho prisional: uma revisão da literatura. **Textos & Contextos (Porto Alegre)**, v. 17, n. 2, p. 346 -362, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.15448/1677-9509.2018.2.29043>. Acesso em: 27 ago. 2023.

FERRAZ, D. L. S.; FERNANDES, P. C. M. Desvendando os sentidos do trabalho: limites, potencialidades e agenda de pesquisa. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 22, n. 2, p. 165-184, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v22i2p165-184>. Acesso em: 04 jun. 2023.

FERREIRA, E. L.; ORLANDI, E. P. **Discursos sobre a inclusão**. Niterói: Intertexto, 2014.

FIGUEIRÓ, P. S.; BESSI, V. G. Sentidos do trabalho: a percepção de empreendedores sociais de cooperativas de reciclagem. **Revista Gestão & Conexões**, v. 9, n. 1, p. 50-72, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.13071/regec.2317-5087.2020.9.1.27379.50-72>. Acesso em: 02 ago. 2023.

FILGUEIRAS, V.; ANTUNES, R. Plataformas Digitais, Uberização do Trabalho e Regulação no Capitalismo Contemporâneo. **Contracampo**, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22409/contracampo.v39i1.38901>. Acesso em: 20 ago. 2023.

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. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joop.12336>. Acesso em: 20 set. 2023.

FLETCHER, L.; MARVELL, R. Furthering transgender inclusion in the workplace: advancing a new model of allyship intentions and perceptions. **International Journal of Human Resource Management**, v. 34, n. 9, p. 1726-1756, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.2023895>. Acesso em: 10 ago. 2023.

FONTANA, E.; FRANDSEN, S.; MORSING, M. Saving the World? How CSR Practitioners Live Their Calling by Constructing Different Types of Purpose in Three Occupational Stages. **Journal of Business ethics**, v. 185, n. 4, p. 741-766, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05343-x>. Acesso em: 24 set. 2023.

FONTANA, E.; SIRIWICHAI, P. Understanding transgender persons' careers to advance sustainable development: The case of Trans for Career Thailand. **Sustainable Development**, v. 30, n. 6, p. 1573–1590, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/sd.2329>. Acesso em: 16 ago. 2023.

GALINDO, M. C. T.; MACIEL, R. H. M. O.; MATOS, T. G. R.; VIANA FILHO, M. V. C.; VALE, S. F.; SILVA, R. Prazer e sofrimento no trabalho docente em uma instituição de ensino superior. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 13, n. 3, p. 1-16, 2020. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.36298/gerais202013e15215>. Acesso em: 04 ago. 2023.

GALVÃO, A.; CASTRO, B.; KREIN, J. D.; TEIXEIRA, M. O. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 253–270, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30691>. Acesso em: 13 jan. 2024.

GAMSON, J. As sexualidades, a teoria queer e a pesquisa qualitativa. In: DENZIN, N. K. **O planejamento da pesquisa qualitativa: teorias e abordagens**. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 345-362.

GARCIA, I. C. R.; ROSSLER, J. H. Os impactos da alienação do trabalho sobre o reflexo psíquico consciente. **Revista Brasileira da Pesquisa Sócio-Histórico-Cultural e da Atividade**, v. 2, n. 1, p. 19-19, 2020. Disponível em: <https://www.revistashc.org/index.php/shc/article/view/42>. Acesso em: 12 jul. 2023.

GOLDBERG, C.; WILLHAM, V. Lean on me when you're not out: interactive effects of coworker support and concealment on transgender employees' commitment and effort. **Equality, diversity and inclusion**, v. 42, n. 1, p. 1-17, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-10-2021-0268>. Acesso em: 20 jun 2023.

GOMES, R.; FANTINEL, L. D. Gênero-corpo-sexualidade no espacializar: produzindo corpos-em-campo na pesquisa. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 4, e2021–0054, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220407>. Acesso em: 14 fev. 2024.

GRAEBER, D. **Bullshit job: a theory**. 1 ed. Simon and Schuster, 2018.

GROSZ, E. A thousand tiny sexes: Feminism and rhizomatics. **Topoi**, v. 12, p. 167–179, 1993. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/BF00821854>. Acesso em: 21 dez. 2023.

GUANAIS, J. B. Intensificação do trabalho e superexploração na agroindústria canavieira. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 287-305.

GUATTARI, F.; ROLNIK, S. **Micropolítica: cartografias do desejo**. 4 ed. Petrópolis: Vozes, 1996.

GUESEWELL, A.; GAY-BALMAZ, S.; IMSENG, C. Musicdrops work: Impact of Shared Listening to Short Live Music Interventions on Sense of Belonging and Subjective Wellbeing at Work. **Frontiers in Psychology**, v. 13, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.865938>. Acesso em: 04 out. 2023.

HAARJÄRVI, T.; LAARI-SALMELA, S. Examining the Role of Dignity in the Experience of Meaningfulness: a Process-Relational View on Meaningful Work. **Humanistic Management Journal**, v. 7, n. 3, p. 417-440, 2022. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s41463-022-00133-5>. Acesso em: 22 set. 2023.

HACKMAN, J. R.; OLDFHAM, G. R. Motivation through the design of work: test of a theory. **Organizational Behavior and Human Performance**, v. 16, n. 2, p. 250-279, 1976. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(76\)90016-7](https://doi.org/10.1016/0030-5073(76)90016-7). Acesso em: 24 jul. 2023.

HATTON, E. Mechanisms of invisibility: rethinking the concept of invisible work. **Work, Employment and Society**, v. 31, n. 2, p. 336-351, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0950017016674894>. Acesso em: 10 fev. 2024.

HENNEKAM, S.; DUMAZERT, J. P. Intersectional (in)visibility of transgender individuals with an ethnic minority background throughout a gender transition: Four longitudinal case studies. **Gender work and organization**, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12992>. Acesso em: 01 mai. 2023.

HOSSAIN, M.; ATIF, M.; AHMED, A.; MIA, L. Do LGBT workplace diversity policies create value for firms?. **Journal of Business Ethics**, v. 167, p. 775-791, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04158-z>. Acesso em: 10 ago. 2023.

HUR, D. U. Cartografia das intensidades: pesquisa e método em esquizoanálise. **Revista Práxis Educacional**, v. 17, n. 46, p. 275-292, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.22481/praxisedu.v17i46.8392>. Acesso em: 12 out. 2023.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **From precarious work to decent work: outcome document to the workers' symposium on policies and regulations to combat precarious employment**. Genebra: International Labour Organization; 2012.

IRIGARAY, H. A. R.; OLIVEIRA, L. B.; BARBOSA, E. S. T.; MORIN, E. M. Vínculos profissionais e sentidos do trabalho: uma pesquisa com professores do ensino superior. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 20, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eRAMG190070>. Acesso em: 18 jul. 2023.

JEANES, E.; JANES, K. Trans men doing gender at work. **Gender Work and Organization**, v. 28, n. 4, p. 1237-1259, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12675>. Acesso em: 27 ago. 2023.

JENA, L. K.; BHATTACHARYA, P.; PRADHAN, S. Am I empowered through meaningful work? The moderating role of perceived flexibility in connecting meaningful work and psychological empowerment. **IIMB Management Review**, v. 31, n. 3, p. 298-308, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2019.03.010>. Acesso em: 27 jul. 2023.

JESUS, J. G. **Transfeminismo: teorias e práticas**. 2 ed. Rio de Janeiro: Metanóia, 2015.

JINKINGS, N. As formas contemporâneas da exploração do trabalho nos bancos. In: ANTUNES, R.; SILVA, M. A. M. (org.). **O avesso do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 207-241.

JOHNSON, C. P. G.; OTTO, K. Illegitimate tasks: obstacles to trans equality at work. **Gender in management**, v. 37, n. 6, p. 763-781, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/GM-04-2020-0118>. Acesso em: 21 jul. 2023.

JOHNSON, R. G.; MCCANDLESS, S.; RENDEROS, H. An Exploratory Study of Transgender Inmate Populations in Latin America. **Public Integrity**, v. 22, n. 4, p. 330-343, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10999922.2018.1557027>. Acesso em: 26 jul. 2023.

JOHNSON, R. G.; RENDEROS, H.; GESSESE, S.; KUBOYAMA, A.; LIU, E. What is the Ethical Impact of Gender Non-Conforming Names?. **Public Integrity**, v. 23, n. 6, p. 541-554, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10999922.2021.1948238>. Acesso em: 13 ago. 2023.

JUNG, S.; LEE, H. J.; LEE, M. Y.; KIM, E. S.; JEON, S. W.; SHIN, D. W.; SHIN, Y. C.; OH, K. S.; KIM, M. K.; CHO, S. J. Gender Differences in the Association between Workplace Bullying and Depression among Korean Employees. **Brain Sciences**, v. 13, n. 10, p. 1486, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/brainsci13101486>. Acesso em: 11 jan. 2024.

KASTRUP, V.; PASSOS, E.. Cartografar é traçar um plano comum. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, n. 2, p. 263–280, maio 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000200004>. Acesso em: 21/12/2023.

KERN, J.; COSTA, V. M. F.; TOMAZZONI, G. C.; SANTOS, R. C. T.; BALSAN, L. A. G. O. sentidos do trabalho docente: uma análise comparativa entre instituições de ensino superior públicas e privadas. **Recape: Revista de Carreiras e Pessoas**, v. 13, n. 2, p. 343-364, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.23925/recape.v13i2.54024>. Acesso em: 23 jul. 2023.

KHAN, M. M.; MUBARIK, M. S.; AHMED, S. S.; ISLAM, T.; KHAN, E.; REHMAN, A.; SOHAIL, F. My meaning is my engagement: exploring the mediating role of meaning between servant leadership and work engagement. **Leadership & Organization Development Journal**, v. 42, n. 6, p. 926-941, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/LODJ-08-2020-0320>. Acesso em: 16 ago. 2023.

KIM, S. J.; PETERSON, C. The health effects of gendered and devalued work: health outcomes of incarcerated women engaging in sex work and care/service work. **Health & Justice**, v. 8, n. 1, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1186/s40352-020-00124-4>. Acesso em: 27 ago. 2023.

KIM, T. W.; SCHELLER-WOLF, A. Technological Unemployment, Meaning in Life, Purpose of Business, and the Future of Stakeholders. **Journal of Business Ethics**, v. 160, p. 319–337, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04205-9>. Acesso em: 04 out. 2023.

KIM, Y.; COHEN, T. R.; PANTER, A. T. Workplace mistreatment and employee deviance: an investigation of the reciprocal relationship between hostile work environments and harmful work behaviors. **Group & Organization Management**, v. 48, n. 4, p. 1173-1202, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/10596011231151747>. Acesso em: 09 jan. 2024.

KOLLEN, T.; RUMENS, N. Challenging cisnormativity, gender binarism and sex binarism in management research: foregrounding the workplace experiences of trans* and intersex people. **Gender in Management**, v. 37, n. 6, p. 701-715, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/GM-01-2022-0022>. Acesso em: 20 jul. 2023.

LAASER, K. Meaningful Work and Sociology: An Introduction to This Themed Issue. **Work, Employment and Society**, v. 36, n. 5, p. 791-797, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09500170221117082>. Acesso em: 04 out. 2023.

LAASER, K.; KARLSSON, J. Towards a Sociology of Meaningful Work. **Work Employment and Society**, v. 36, n. 5, p. 798-815, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09500170211055998>. Acesso em: 22 set. 2023.

LAMONIER, E. L.; LIMA, R. R. Perspectivas de futuro profissional das pessoas com deficiência e com outras necessidades educacionais específicas: Um estudo de representações sociais. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação, Araraquara**, v. 17, n. 1, p. 0382-0398, 2022. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/15539>. Acesso em: 27 ago. 2023.

LEE, D. V.; JOHANSEN, M.; BAE, K. B. Organizational Justice and the Inclusion of LGBT Federal Employees: A Quasi-Experimental Analysis Using Coarsened Exact Matching. **Review of Public Personnel Administration**, v. 41, n. 4, p. 700-722, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X20929731>. Acesso em: 27 ago. 2023.

LEE, H. F.; CHANG, Y. J. The Effects of Work Satisfaction and Work Flexibility on Burnout in Nurses. *Journal of Nursing Research*, v. 30, n. 6, p. e240, 2022. Disponível em: https://journals.lww.com/jnr-twna/fulltext/2022/12000/the_effects_of_work_satisfaction_and_work.3.aspx. Acesso em: 06 jan. 2024.

LENNON, E.; MISTLER, B. J. Cisgenderism. **Transgender Studies Quarterly**, v. 1, n. 1-2, 2014, p. 63-64. Disponível em: <https://doi.org/10.1215/23289252-2399614>. Acesso em: 12 fev. 2024.

LEONARDO, M. G. L.; VALENTINI, F.; FREITAS, C. P. P.; DAMÁSIO, B. F. Adaptação do Inventário de Sentidos do Trabalho (WAMI) para o contexto brasileiro. **Revista Brasileira de Orientação profissional**, v. 20, n. 1, p. 79-89, 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.26707/1984-7270/2019v20n1p79>. Acesso em: 03 ago. 2023.

LEONTIEV, A. N. **Activity, Consciousness, and Personality**. NJ: Prentice-Hall, 1978. Disponível em: <https://www.marxists.org/archive/leontev/works/activity-consciousness.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2023.

LEOPOLDO, R. **Cartografia do pensamento queer**. 1. ed. Salvador - BA: Editora Devires, 2020.

LEYMANN, H. Mobbing and psychological terror at workplaces. **Violence and Victims**, v. 5, n. 2, p. 119-126, 1990. Disponível em: <https://connect.springerpub.com/content/sgrvv/5/2/119>. Acesso em: 09 jan. 2024.

LIMA, E. C.; SANTOS, A. C. B.; SAMPAIO, P. P. A cartografia como fazer-metodológico de pesquisadores organizacionais: investigando fenômenos contemporâneos. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, v. 28, n. 2, p. 351-371, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.350.119231>. Acesso em: 10 out. 2023.

LIMA, M. P.; TAVARES, N. V.; BRITO, M. J.; CAPPELLE, M. C. A. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **RAM: Revista de Administração Mackenzie**, v. 14, n. 2, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>. Acesso em: 27 ago. 2023.

LINSTEAD, S.; PULLEN, A. Gender as multiplicity: Desire, displacement, difference and dispersion. **Human Relations**, v. 59, n. 9, p. 1287-1310, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0018726706069772>. Acesso em: 25 fev. 2024.

LIPS-WIERSMA, M.; HAAR, J.; WRIGHT, S. The Effect of Fairness, Responsible Leadership and Worthy Work on Multiple Dimensions of Meaningful Work. **Jornal of Business Ethics**, v. 161, n. 1, p. 35-52, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3967-2>. Acesso em: 27 jul. 2023.

LOGIE, C. H. Sexual rights and sexual pleasure: Sustainable Development Goals and the omitted dimensions of the leave no one behind sexual health agenda. **Global Public Health**, v. 18, n. 1, p. 1-12, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/17441692.2021.1953559>. Acesso em: 16 ago. 2023.

LOLE, A.; NUNES, N. R. Mulheres e pandemia: cuidando de si e das outras. In: LOLE, A.; MACHADO, A. C. G.; VIEGAS, C. M.; AMARAL, L. (org.). **Diálogos sobre trabalho, serviço social e pandemia**. 1 ed. Rio de Janeiro: Mórula, 2021. p. 47-54.

LUIZ, J. M.; TERZIEV, V. Axes and fluidity of oppression in the workplace: Intersectionality of race, gender, and sexuality. **Organization**, v. 0, n. 0, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/13505084221098252>. Acesso em: 27 ago. 2023.

LUKÁCS, G. **Para uma ontologia do ser social 2**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2013.

LYSOVA, E. I.; ALLAN, B. A.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D.; STEGER, M. F. Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. **Journal of Vocational Behavior**, v. 110, part B, p. 374-389, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.07.004>. Acesso em: 27 jul. 2023.

LYSOVA, E. I.; TOSTI-KHARAS, J.; MICHAELSON, C.; FLETCHER, L.; BAILEY, C.; MCGHEE, P. Ethics and the Future of Meaningful Work: Introduction to the Special Issue. **Journal of Business Ethics**, v. 185, n. 4, p. 713-723, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05345-9>. Acesso em: 24 set. 2023.

MACHADO, A. C. G.; STAMPA, I. Precarização do trabalho no cenário pandêmico e seus impactos sobre a classe trabalhadora. In: LOLE, A.; MACHADO, A. C. G.; VIEGAS, C. M.; AMARAL, L. (org.). **Diálogos sobre trabalho, serviço social e pandemia**. 1 ed. Rio de Janeiro: Mórula, 2021. p. 26-35.

MACHADO, D. Q.; MATOS, F. R. N.; BAPTISTA, M. M.; MESQUITA, R. F. O modelo metodológico quadripolar em pesquisas qualitativas nas ciências sociais. **Cadernos de Estudos Sociais**, v. 34, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.33148/CES2595-4091v.34n.120191736>. Acesso em: 12 set. 2023.

MAIDANIUC-CHIRILĂ, T. Gender differences in workplace bullying exposure. **Journal of Psychological & Educational Research**, v. 27, n. 1, P. 139-162, 2019. Disponível em: <https://www.marianjournals.com/book/volume-27-issue-1-2019/>. Acesso em: 11 jan. 2024.

MARIANI, B. Discursividades prêt-à-porter, funcionamento de fake news e processos de identificação. **Entremeios: revista de estudos do discurso**, v. 17, p. 3-18, 2018. Disponível

em: https://www.researchgate.net/profile/Bethania-Mariani-2/publication/330995618_discursividades_pret-a-porter_funcionamento_de_fake_news_e_processos_de_identificacao/links/5fe88ff892851c13fec4e815/discursividades-pret-a-porter-funcionamento-de-fake-news-e-processos-de-identificacao.pdf. Acesso em: 22 fev. 2024.

MARTELA, F. The Normative Value of Making a Positive Contribution–Benefiting Others as a Core Dimension of Meaningful Work. **Journal of Business Ethics**, v. 187, n. 2, p. 811-823, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05341-z>. Acesso em: 23 set. 2023.

MARTELA, F.; PESSI, A. B. Significant work is about self-realization and broader purpose: defining the key dimensions of meaningful work. **Frontiers in psychology**, v. 9, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00363>. Acesso em: 22 set. 2023.

MARTINELLI, B. As experiências sindicais e de resistência no trabalho em *call centers*. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 626-638.

MARTINEZ, L. R.; SAWYER, K. B.; THOROUGHGOOD, C. N.; RUGGS, E. N.; SMITH, N. A. The importance of being “me”: The relation between authentic identity expression and transgender employees’ work-related attitudes and experiences. **Journal of Applied Psychology**, v. 102 n. 2, p. 215–226, 2017. Disponível em: <https://doi.org.ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1037/apl0000168>. Acesso em: 14 fev. 2024.

MARTONI, R. M. Produtividade para a hospitalidade: as ocupações em atividades características do turismo como laboratório da precariedade. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 474-497.

MARX, K. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política**. Livro 1: o processo de produção do capital. 2. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MATTHYSE, L. Achieving gender equality by 2030: Transgender equality in relation to Sustainable Development Goal 5. **Agenda**, v. 34, n. 1, p. 124-132, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10130950.2020.1744336>. Acesso em: 16 ago. 2023.

MAZMANIAN, M.; ORLIKOWSKI, W. J.; YATES, J. The autonomy paradox: The implications of mobile email devices for knowledge professionals. **Organization science**, v. 24, n. 5, p. 1337-1357, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1287/orsc.1120.0806>. Acesso em: 06 jan. 2023.

MCCANN, E.; BROWN, M. J. Homeless experiences and support needs of transgender people: A systematic review of the international evidence. **Journal of Nursing Management**, v. 29, n. 1, p. 85-94, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/jonm.13163>. Acesso em: 20 jun 2023.

MCFADDEN, C. Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. **Human resource development review**, v. 14,

n. 2, p. 125-162, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1534484314549456>. Acesso em: 20 jul. 2023.

MCLAREN, J. T.; BRYANT, S.; BROWN, B. "See me! Recognize me!" An analysis of transgender media representation. **Communication Quarterly**, v. 69, n. 2, p. 172-191, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/01463373.2021.1901759>. Acesso em: 13 fev. 2024.

MEJIA, S. The Normative and Cultural Dimension of Work: Technological Unemployment as a Cultural Threat to a Meaningful Life. **Journal of Business Ethics**, v. 185, n. 4, p. 847-864, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05340-0>. Acesso em: 23 set. 2023.

MERRIAM, S. B.; GRENIER, R. S. **Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis**. 2. ed. New Jersey: John Wiley & Sons, 2019.

MERRIAM, S. B.; TISDELL, E. J. **Qualitative research: A guide to design and implementation**. 4. ed. New Jersey: John Wiley & Sons, 2015.

MESQUITA, R. F.; MATOS, F. R. N. A abordagem qualitativa nas ciências administrativas: aspectos históricos, tipologias e perspectivas futuras. **Revista Brasileira de Administração Científica**, v. 5, n. 1, p. 7-22, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.6008/SPC2179-684X.2014.001.0001>. Acesso em: 12 set. 2023.

MÉSZÁROS, I. **Para além do capital: rumo a uma teoria da transição**. 3 ed. São Paulo: Boitempo, 2011.

MICHAELSON, C. A Normative Meaning of Meaningful Work. **Journal of Business Ethics**, v. 170, n. 3, p. 413-428, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04389-0>. Acesso em: 24 set. 2023.

MINAYO, M. C. S. Amostragem e saturação em pesquisa qualitativa: consensos e controvérsias. **Revista Pesquisa Qualitativa**, v. 5, n. 7, p. 1-12, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/315756131_amostragem_e_saturacao_em_pesquisa_qualitativa_consenso_e_controversias_sampling_and_saturation_in_qualitative_research_consensuses_and_controversies. Acesso em: 17 set. 2023.

MORGAN, G. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 45, n. 1, p. 58-71, 2005. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rae/article/view/37103>. Acesso em 20 jun. 2023.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **GV-Executivo**, v. 1, n. 1, p. 71-75, 2002. Disponível em: <https://doi.org/10.12660/gvexec.v1n1.2002.34764>. Acesso em: 23 jul. 2023.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**, v. 41, p. 08-19, 2001. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>. Acesso em: 23 jul. 2023.

MORSE, N. C.; WEISS, R. S. The function and meaning of work and the job. **American Sociological Review**, v. 20, n. 2, p. 191-198, 1955. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2088325>. Acesso em: 16 dez. 2023.

MORTIMER, S. A. What makes work meaningful?. **Journal of Business Ethics**, v. 185, n. 4, p. 835-845, 2023. Disponível em: [https://doi-org.ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s10551-023-05356-6](https://doi.org/ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1007/s10551-023-05356-6). Acesso em: 22 set. 2023.

MOW-MEANING OF WORK INTERNATIONAL REARCH TEAM. **The meaning of working**. London: Academic Press. 1987.

NAMATOVU, E.; KANJO, C. Visibility in community health work mediated by mobile health systems: A case of Malawi. **The Eletronic Journal of Information Systems in Developing Countries**, v. 85, n. 2, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/isd2.12071>. Acesso em: 10 fev.2024.

NASCIMENTO, S. S. Epistemologias transfeministas negras: perspectivas e desafios para mulheresidades múltiplas. **Estudos Históricos**, v. 35, n. 77, p. 548-573, 2022a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S2178-149420220311>. Acesso em: 14 fev. 2024.

NASCIMENTO, S. S. Hetero é sempre normativo?: Gênero, socialidade e deslocamentos em contextos interioranos. **O Público e o Privado**, v. 20, n. 41, 2022b. Disponível em: <https://revistas.uece.br/index.php/opublicoeoprivado/article/view/8109>. Acesso em: 14 fev. 2024.

NOGUEIRA, C. M. A feminização no mundo do trabalho: entre a emancipação e a precarização. In: ANTUNES, R.; SILVA, M. A. M. (org.). **O avesso do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 243-284.

NUNES, T. S.; GONÇALVES, J.; SCHWEITZER, L.; TOLFO, S. R.; ESPINOSA, L. M. C. Sentidos e significados do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. **Avaliação: Revista da Avaliação da Educação Superior**, v. 24, n. 2, p. 379-398, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1414-40772019000200003>. Acesso em: 23 jul. 2023.

OELBERGER, C. R. The Dark Side of Deeply Meaningful Work: Work-Relationship Turmoil and the Moderating Role of Occupational Value Homophily. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 558-588, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joms.12411>. Acesso em: 01 out. 2023.

OLIVEIRA, L.; FAGUNDES, T. C. P. C. Questões de gênero nas práticas pedagógicas dos professores/as: devires cartográficos. **Revista Ciências Humanas**, v. 13, n. 1, ed. 26, p. 21-33, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.32813/2179-1120.2020.v13.n1.a595>. Acesso em: 08 out. 2023.

OLIVEIRA, T. R. M.; PARAÍSO, M. A. Mapas, dança, desenhos: a cartografia como método de pesquisa em educação. **Pro-Posições**, v. 23, n. 3, p. 159-178, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0103-73072012000300010>. Acesso em: 08 out. 2023.

ORLANDI, E. P. **Análise de discurso: Princípios e procedimentos**. 12 ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2015.

ORLANDI, E. P. **As formas do silêncio: no movimento dos sentidos**. 6. ed., Campinas - SP: Editora da Unicamp, 2007.

ORLANDI, E. P. **Discurso em análise: sujeito, sentidos, ideologia**. 3 ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2017a.

ORLANDI, E. P. **Eu, tu, ele – Discurso e real da história**. 2 ed. Campinas, SP: Pontes Editores, 2017b.

O'SHEA, S. C. Working at gender? An autoethnography. **Gender, Work and Organization**, v. 27, n. 6, p. 1438-1449, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12513>. Acesso em: 11 abr. 2023.

PAINTER-MORLAND, M.; DESLANDES, G. Gender and visionary leading: rethinking 'vision' with Bergson, Deleuze and Guattari. **Organization**, v. 21, n. 6, p. 844-866, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1350508413488636>. Acesso em: 27 jul. 2024.

PANIZA, M. D. R.; CASSANDRE, M. P. Tudo muda para quem? O discurso da revista Exame sobre diversidade na reportagem de capa "Chefe, eu sou gay". **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 7, n. 2, 2018. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/rigs/article/view/25340>. Acesso em: 04 out. 2023.

PANIZA, M. D. R.; MORESCO, M. C. À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e o mundo do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220305>. Acesso em: 10 jul. 2023.

PASSOS, E.; KASTRUP, V.; ESCÓSSIA, L. **Pistas do método da cartografia: Pesquisa-intervenção e produção de subjetividade**. 1 ed., Porto Alegre: Sulina, 2017. 207 p.

PEKSAN, S. A Utopian Way of Thinking about Work: Tracing William Morris' Ideas on the Concept of Work. **Insan ve Toplum – The Journal of Humanity & Society**, v. 11, n. 2, p. 149-167, 2021. Disponível em: <https://dergipark.org.tr/en/pub/insanvetoplum/issue/71118/1138533>. Acesso em: 18 jul. 2023.

PENA, L.; REMOALDO, P. Psicodinâmica do trabalho: um estudo sobre o prazer e o sofrimento no trabalho docente na Universidade Óscar Ribas. **Saúde e Sociedade**, v. 28, n. 4, p. 147-159, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-12902019170487>. Acesso em: 03 ago. 2023.

PEREIRA, E. F.; TOLFO, S. R. Estudos sobre sentidos e significados do trabalho na psicologia: uma revisão das suas bases teórico-epistemológicas. **Psicologia Argumento**, v. 34, n. 86, p. 302-317, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.7213/psicol.argum.34.087.AO02>. Acesso em: 31 jul. 2023.

PEREIRA, J. R.; PAIVA, K. C. M.; IRIGARAY, H. A. R. "Trabalho sujo", significado, sentidos e identidade: proposição de análise integrada e perspectivas de pesquisas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 19, n. 4, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1679-395120210167>. Acesso em: 03 ago. 2023.

PILGAARD, F; AGARDH, A; ÖSTERGREN, P.-O.; PRIEBE, G. Association between Experiences of Different Types of Harassment or Derogatory Treatment and Sexual Harassment among Employees at a Large Swedish University. **International Journal of**

Environmental Research and Public Health, v. 20, n. 1, p. 11, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph20010011>. Acesso em: 11 jan. 2024.

PORTINARI, C. **Bailarina**. 1956a. Pintura, óleo, tela, 60 x 73 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/19711/bailarina>. Acesso em: 24 mai. 2024.

PORTINARI, C. **Colona sentada**. 1935. Pintura, têmpera, tela, 130 x 97 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/18556/colona-sentada>. Acesso em: 24 mai. 2024.

PORTINARI, C. **Fiandeiras**. 1956b. Desenho, grafite, crayon, crayon colorido, papel, 30 x 7,5 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/17854/fiandeiras>. Acesso em: 07 jul. 2024.

PORTINARI, C. **Garimpeiros**. 1951. Painel, óleo, tela, 153 x 185 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/16898/garimpeiros>. Acesso em: 07 jul. 2024.

PORTINARI, C. **Lavadeiras**. 1937. Pintura, têmpera, madeira, 54,5 x 46 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/17337/lavadeiras>. Acesso em: 24 mai. 2024.

PORTINARI, C. **Operário**. 1947. Pintura, óleo, tela, 80,5 x 99 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/17863/operario>. Acesso em: 24 mai. 2024.

PORTINARI, C. **Semeadeiras**. 1954. Desenho, grafite, papel pardo, 52 x 38 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/18793/semeadeiras>. Acesso em: 24 mai. 2024.

PORTINARI, C. **Vaqueiro do Nordeste**. 1943. Pintura, óleo, tela, 60 x 74 cm. Disponível em: <https://www.portinari.org.br/acervo/obras/17575/vaqueiro-do-nordeste>. Acesso em: 24 mai. 2024.

PRADOS, N. C. C.; BRANDÃO, B. C.; PERUCCHI, J. Por onde circulam os corpos invisíveis? Intersecções entre população em situação de rua e gêneros dissidentes no acesso institucional urbano. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 2, n. 1, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.31560/2595-3206.2019.5.9936>. Acesso em: 27 out. 2023.

PRAUN, L. Trabalho, adoecimento e descartabilidade humana. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 234-264.

PRIOLA, V.; LASIO, D.; DE SIMONE, S.; SERRI, F. The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in 'Inclusive Organizations'. **British Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 488-502, 2014. Disponível em: <https://doi.org.ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1111/1467-8551.12043>. Acesso em: 12 fev. 2024.

RAICHELIS, R.; ARREGUI, C. C.. O trabalho no fio da navalha: nova morfologia no Serviço Social em tempos de devastação e pandemia. **Serviço Social & Sociedade**, n. 140, p. 134-152, jan. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/0101-6628.242>. Acesso em: 02 jan. 2024.

RAINEY, A.; MELZER, S. M. The Organizational Context of Supervisory Bullying: Diversity/Equity and Work-Family Policies. **Work and Occupations**, v. 48, n. 3, p. 285-319,

2021. Disponível em: <https://doi.org/ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1177/0730888421997518>. Acesso em: 09 jan. 2024.

RAMPAZO, A. V.; SARAIVA, L. A. S.; SOUZA, E. M.; BREWIS, J.; O'SHEA, S. Rompendo hegemonias sobre corpos e organizações. **Revista de Administração de Empresas**, v. 62, n. 4, e0000–0022, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020220402>. Acesso em: 14 fev. 2024.

RASLAN, F. O. Sapataria Pandora: informalidade e desenvolvimento da indústria de calçados de Nova Serrana (MG). In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 331-365.

REED, H. Corporations as agents of social change: A case study of diversity at Cummins Inc. **Business History**, v. 59, n. 6, p. 821-843, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/00076791.2016.1255196>. Acesso em: 10 ago. 2023.

REY, J.; GRANESE, A. La cartografía como método de investigación en psicología. **Psicología, Conocimiento y Sociedad**, v. 9, n. 1, p. 283-316, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.26864/pcs.v9.n1.4>. Acesso em: 12 out. 2023.

RIBEIRO, A. D. S.; SILVA, N. Sentidos e significado de felicidade no trabalho para professores. **Navus – Revista de Gestão e Tecnologia**, v. 10, p. 01-19, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.22279/navus.2020.v10.p01-10.1266>. Acesso em: 23 jul. 2023.

RIBEIRO, P. T. C. S. Criminalizou-se a LGBTIfobia, mas por quê? Uma análise sociológica da vulnerabilidade LGBTI no Brasil. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 5, n. 16, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.31560/2595-3206.2022.16.13263>. Acesso em: 27 out. 2023.

RIO GRANDE DO SUL. **Decreto nº 56.229, de 7 de dezembro de 2021**. Dispõe sobre a ação afirmativa de reserva de vagas para as pessoas com deficiência, para as pessoas trans, para as pessoas negras e para as pessoas integrantes dos povos indígenas no âmbito dos concursos públicos para o provimento de cargos efetivos e empregos públicos, bem como nos processos seletivos para a contratação por tempo determinado para atender necessidade temporária de excepcional interesse público no âmbito dos órgãos e entidades integrantes da administração pública direta e indireta do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Governo do Estado do Rio Grande do Sul, [2021]. Disponível em: <https://www.diariooficial.rs.gov.br/resultado?td=DOE&ecg=377&ecc=87934675000196&ecd=ATOS%20DO%20GOVERNADOR&di=2021-12-07&df=2021-12-07>. Acesso em: 14 fev. 2024.

ROCHA, K. A.; BRITO, A. M.; DIAS, A. F. "What if the university transforms itself": trans* experiences and epistemologies. **Educação**, v. 47, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.5902/1984644453288>. Acesso em: 12 fev. 2024.

RODRIGUES-FILHO, L. F. O mercado sucroalcooleiro e as mutações do trabalho: o fim do cortador de cana. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 306-330.

ROGERS, S. A.; ROGERS, B. A. Advantages and challenges of queer scholars doing qualitative queer criminology and criminal justice research. **Crime & Delinquency**, v. 69, n. 2, p. 464-482, 2023. Disponível em: <https://doi.org.ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1177/00111287221108702>. Acesso em: 18 set. 2023.

ROLNIK, S. **Cartografia Sentimental: transformações contemporâneas do desejo**. 2. ed. Porto Alegre: Sulina, 2011.

ROSANDER, M.; SALIN, D. A hostile work climate and workplace bullying: reciprocal effects and gender differences. **Employee Relations**, v. 45, n. 7, p. 46-61. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/ER-03-2022-0127>. Acesso em: 09 jan. 2024.

ROSÁRIO, N. M.; CORUJA, P.; SEGABINAZZI, T. Um panorama da cartografia no Brasil: uma investigação a partir das teses e dissertações da Comunicação entre 2010 e 2017. **Intercom: Revista Brasileira de Ciências da Comunicação**, v. 44, n. 2, p. 69-88, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1809-5844202124>. Acesso em: 15 out. 2023.

ROSICH, G. R. Sexual Citizenship Theory and Employment Discrimination among Transgender-Identified People. **Societies**, v. 10, n. 1, p. 17. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/soc10010017>. Acesso em: 11 jan. 2024.

ROSSO, B. D.; DEKAS, K. H.; WRZESNIEWSKI, A. On the meaning of work: a theoretical integration and review. **Research in organizational behavior: an annual series of analytical essays and critical reviews**, v. 30, p. 91-127, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.riob.2010.09.001>. Acesso em: 02 ago. 2023.

SALES, A. C. Deleuze e a lógica do sentido: o problema da estrutura. **Trans/Form/Ação**, v. 29, n. 2, p. 219-239, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0101-31732006000200015>. Acesso em: 19 dez. 2023.

SALTER, N. P.; SASSO, T. The positive experiences associated with coming out at work. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 41, n. 2, p. 224-240, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EDI-11-2020-0322>. Acesso em: 01 jul. 2023.

SANDÍN, S. V.; LLOMBART, M. P. I.; TARRÉS, J. P. Doing gezoma. Debinarising gender. **Quaderns de Psicologia**, v. 24, n. 3, e1909, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.5565/rev/qpsicologia.1909>. Acesso em: 25 fev. 2024.

SANTOS, F. F. S.. Trabalho, adoecimento e cotidiano em tempos de modelo flexível: o caso dos metalúrgicos de Campinas e região. In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 265 -286.

SANTOS, J. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. C. Sentidos do trabalho para pessoas com deficiência adquirida. **Psicologia & Sociedade**, v. 30, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1807-0310/2018v30160054>. Acesso em: 27 ago. 2023.

SCHERER, L. A.; GRISCI, C. L. I. Cartografia como método de pesquisa para estudos de trabalho e subjetividade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. sup. 1, p. 1-14,

2022a. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2022210202>. Acesso em: 10 out. 2023.

SCHERER, L. A.; GRISCI, C. L. I. Migrante e refugiado empreendedor (de si): modos vernáculos de trabalho imaterial como (re) invenção de si no país de destino. **BBR. Brazilian Business Review**, v. 19, p. 189-207, 2022b. Disponível em: <https://doi.org/10.15728/bbr.2021.19.2.5>. Acesso em: 16 out. 2023.

SCHILT, K.; CONNELL, C. Do Workplace gender transitions make gender trouble?. **Gender work and organization**, v. 14, n. 6, p. 596-618, 2007. Disponível em: <https://doi.org.ez17.periodicos.capes.gov.br/10.1111/j.1468-0432.2007.00373.x>. Acesso em: 14 fev. 2024.

SCHMIDT, S. W.; GITHENS, R. P.; KORMANIK, M. B. Lesbians, Gays, Bisexuals, and Transgendered People and Human Resource Development: An Examination of the Literature in Adult Education and Human Resource Development. **Human Resource Development Review**, v. 11, n. 3, p. 326-348, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1534484312447193>. Acesso em: 20 jul. 2023.

SCHWEITZER, L.; GONÇALVES, J.; TOLFO, S. R.; SILVA, N. Bases epistemológicas sobre sentidos(s) e significado(s) do trabalho em estudos nacionais. **Revista Psicologia: organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 103-116, 2016. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572016000100009&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 23 jul. 2023.

SEARS, J. M.; EDMONDS, A. T.; MACEACHEN, E.; FULTON-KEHOE, D. Workplace improvements to support safe and sustained return to work: Suggestions from a survey of workers with permanent impairments. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 64, n. 9, p. 731-743, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ajim.23274>. Acesso em: 27 ago. 2023.

SEYMOUR, K. Circling the divide: Gendered invisibility, precarity, and professional service work in a UK business school. **Gender, Work and Organization**, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/gwao.12933>. Acesso em: 10 fev. 2024.

SI, J. No other choices but involution: understanding Chinese young academics in the tenure track system. **Journal of Higher Education Policy and Management**, v. 45, n. 1, p. 53-67, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2115332>. Acesso em: 13 jan. 2023.

SIBERTIN-BLANC, G. Deleuze e as minorias: qual “política”? Tradução de Viviana Ribeiro e Mariana de Toledo Barbosa. **Trágica: estudos de filosofia da imanência**, v. 14, n. 2, p. 123-140, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.59488/tragica.v14i2.45823>. Acesso em: 24 fev. 2024.

SILVA, L. D.; NASCIMENTO, E. F. A exclusão de corpos dissidentes: sapatonas negras caminhoneiras e o mercado de trabalho como um desafio. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 4, n. 15, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.31560/2595-3206.2021.15.13905>. Acesso em: 27 out. 2023.

SILVA, M. A. M. Se eu pudesse, eu quebraria todas as máquinas. In: ANTUNES, R.; SILVA, M. A. M. (org.). **O avesso do trabalho**. 1 ed. São Paulo: Expressão Popular, 2004. p. 29-78.

SILVA, P. M. M.; MESQUITA, R. F.; IWAYA, G. H.; CARDOSO, J. G.; VALDEVINO, R. Q. S.; OLIVEIRA, A. M.; SOARES, F. I. L. Um olhar atento sobre a gestão da diversidade no contexto do trabalho. **International Journal of Scientific Management and Tourism**, v. 9, n. 3, p. 1789-1806, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.55905/ijsmtv9n3-026>. Acesso em: 20 ago. 2023.

SMITH, D. W. The Concept of Sense in Gilles Deleuze's Logic of Sense. **Deleuze and Guattari Studies**, v. 16, n. 1, p. 3-23, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3366/dlgs.2022.0463>. Acesso em: 16 dez. 2023.

SOARES, J. L. Precarização e flexibilização do trabalho no contexto da reestruturação e descentralização produtiva na indústria de Catalão (GO). In: ANTUNES, R. **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2019. p. 366-393.

SOFFIA, M.; WOOD, A. J.; BURCHELL, B. Alienation Is Not 'Bullshit': An Empirical Critique of Graeber's Theory of BS Jobs. **Work Employment and Society**, v. 36, n. 5, p. 816-840, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/09500170211015067>. Acesso em: 23 set. 2023.

SOUSA FILHO, J. D.; SOUSA, K. H. J. F.; SILVA, I. R.; ZEITOUNE, R. C. G. Pandemia da Covid-19 e a enfermagem brasileira: desvelando sentidos do trabalho. **Revista da Escola de Enfermagem da USP**, v. 56, p. 1-7, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-220X-REEUSP-2022-0156pt>. Acesso em: 03 out. 2023.

SOUSA, L. R. M.; LAGO, E. C.; ALMEIDA, C. A. P. L.; MARTINS, M. C. C.; MOURA, L. K. B.; MESQUITA, R. F. Calidad de vida en el trabajo y salud pública: Estructura dimensional de una escala. **Enfermería Global**, v. 20, n. 2, p. 453-491, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.6018/eglobal.436441>. Acesso em: 22 ago. 2023.

SOUSA, S.; MATOS, F.; MESQUITA, R. F.; HENRIQUES, M. R.; CARDOSO, A. Positive discrimination and negative discrimination of people with non-normative sexuality in the labor contexto. **New Trends in Qualitative Research**, v. 4, p. 96-111, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.36367/ntqr.4.2020.96-111>. Acesso em: 20 ago. 2023.

SOUZA, M. B. C. A.; HELAL, D. H.; PAIVA, K. C. M. Análise descritiva das dimensões do burnout: um estudo com jovens trabalhadores. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, v. 27, p. 817-827, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1778>. Acesso em: 08 fev. 2024.

SOUZA, M. M.; BORGES, L. O. Significados do trabalho para manicures e cabeleireiros: empregados e pejotizados. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 37, 2021. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e37544>. Acesso em: 23 jul. 2023.

SPINK, M. J.; MEDRADO, B. Produção de sentidos no cotidiano: uma abordagem teórico-metodológica para análise das práticas discursivas. In: SPINK, M. J. (org.). **Práticas**

discursivas e produção de sentidos no cotidiano: Aproximações teóricas e metodológicas. 2004. ed. Rio de Janeiro: Cortez, 1999. p. 41-61.

SPIZZIRRI, G.; EUFRÁSIO, R.; LIMA, M. C. P.; NUNES, H. R. de C.; KREUKELS, B. P. C.; STEENSMA, T. D.; ABDO, C. H. N. Proportion of people identified as transgender and non-binary gender in Brazil. **Scientific Reports**, v. 11, n. 1, p. 1-7, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1038/s41598-021-81411-4>. Acesso em: 04 ago. 2023.

SRIKUMMOON, P.; THANUTAN, Y.; MANOJAI, N.; PRASITWATTANASEREE, S.; BOONYAPISOMPARN, N.; KUMMARAKA, U.; PATEEKHUM, C.; CHIAWKHUN, P.; OWATSAKUL, C.; MANEETON, B.; MANEETON, N.; KAWILAPAT, S.; TRAISATHIT, P. Discrimination against and Associated Stigma Experienced by Transgender Women with Intersectional Identities in Thailand. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 19, n. 24, p. 16532, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.3390/ijerph192416532>. Acesso em: 11 jan. 2024.

STARIKOVA, E. V. The burden of labor, or how not to work. **University Journal of Philosophy Sociology and Political Science**, v. 50, p. 88-100, 2019. Disponível em: http://journals.tsu.ru//philosophy/&journal_page=archive&id=1875&article_id=42589. Acesso em: 20 set. 2023.

STEIN, M. K.; WAGNER, E. L.; TIERNEY, P.; NEWELL, S.; GALLIERS, R. D. Datification and the Pursuit of Meaningfulness in Work. **Journal of Management Studies**, v. 56, n. 3, p. 685-717, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joms.12409>. Acesso em 01 out. 2023.

TAUSKY, C.; PIEDMONT, E. B. The Meaning of Work and Unemployment: Implications for Mental Health. **International Journal of Social Psychiatry**, v. 14, n. 1, p. 44-49, 1968. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/002076406801400105>. Acesso em: 16 dez. 2023.

TEDESCO, S. H.; SADE, C.; CALIMAN, L. V. A entrevista na pesquisa cartográfica: a experiência do dizer. **Fractal: Revista de Psicologia**, v. 25, n. 2, p. 299-322, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1984-02922013000200006>. Acesso em: 11 out. 2023.

TEIXEIRA, J. C.; OLIVEIRA, J. S.; DINIZ, A.; MARCONDES, M. M. Inclusão e diversidade na administração: Manifesta para o futuro-presente. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 61, n. 3, p. 1-11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-759020210308>. Acesso em: 01 mar 2023.

TESSARINI JUNIOR, G.; SALTORATO, P.; ROSA, K. L. S. A flexibilização do trabalho como regra no capitalismo: conceituação e proposições teórico-analíticas. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 21, n. 1, p. e2022-0049, 2023. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cadernosebape/article/view/88780>. Acesso em: 9 jan. 2024.

THE YOGYAKARTA PRINCIPLES. **The Yogyakarta Principles**. Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity. 2007. Disponível em: <https://yogyakartaprinciples.org/principles-en/>. Acesso em: 12 fev. 2024.

TOLFO, S. R.; PICCININI, V. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 38-46, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400007>. Acesso em: 18 jul. 2023.

TRANSGENDER EUROPE. **TMM Update**: Trans day of remembrance 2022. Disponível em: <https://transrespect.org/en/tmm-update-tdor-2022/>. Acesso em: 13 ago. 2023.

TURNBULL-DUGARTE, S. J.; MCMILLAN, F. "Protect the women!" Trans-exclusionary feminist issue framing and support for transgender rights. **Policy studies journal**, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/psj.12484>. Acesso em: 18 jul. 2023.

TYLER, M.; VACHHANI, S. Chasing rainbows? A recognition-based critique of Primark's precarious commitment to inclusion. **Organization**, v. 28, n. 2, p. 247-265, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/1350508420961530>. Acesso em: 24 jun 2023.

TYSSDAL, J. J. Work is Meaningful if There are Good Reasons to do it: A Revisionary Conceptual Analysis of 'Meaningful Work'. **Journal of Business Ethics**, v. 185, n. 3, p. 533-544, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-022-05205-y>. Acesso em: 23 set. 2023.

VAN DE CAUTER, J.; VAN SCHOORISSE, H.; VAN DE VELDE, D.; MOTMANS, J.; BRAECKMAN, L. Return to work of transgender people: A systematic review through the blender of occupational health. **Plos One**, v. 16, n. 11, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0259206>. Acesso em: 13 ago. 2023.

VAN DER DEIJL, W. Two Concepts of Meaningful Work. **Journal of Applied Philosophy**, p. 1-16, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/japp.12614>. Acesso em: 23 set. 2023.

VELTMAN, A. **Meaningful work**. 1 ed., Oxford University Press, 2016.

VIANA, W. A variante menor em Deleuze: uma minoração da linguagem. **Tempopsicanalítico**, v. 54, n. 2, p. 457-482, 2022. Disponível em: <https://www.tempopsicanalitico.com.br/tempopsicanalitico/article/view/746>. Acesso em: 22 fev. 2024.

VIEIRA, M. M. F.; CALDAS, M. P. Teoria crítica e pós-modernismo: principais alternativas à hegemonia funcionalista. **Revista de Administração de Empresas**, v. 46, p. 59-70, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0034-75902006000100006>. Acesso em: 07 set. 2023.

VINCENT, K.; THOMPSON, S. Estimating the Size and Distribution of Networked Populations with Snowball Sampling. **Journal of Survey Statistics and Methodology**, v. 10, n. 2 p. 397-418, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jssam/smaa042>. Acesso em: 12 set. 2023.

VOGEL, R. M.; RODELL, J.; SABEY, T. Meaningfulness Misfit: Consequences of Daily Meaningful Work Needs-Supplies Incongruence for Daily Engagement. **Journal of Applied Psychology**, v. 105, n. 7, p. 760-770, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/apl0000464>. Acesso em: 13 ago. 2023.

VYGOTSKY, L. S. **Pensamento e Linguagem**. Rio de Janeiro: Martins Fontes, 1998.

VYGOTSKY, L.S. Imagination and Creativity in the Adolescent. **Soviet Psychology**, v. 29, n. 1, p. 73-88, 1991. Disponível em: <https://doi.org/10.2753/RPO1061-0405290173>. Acesso em: 13 ago. 2023.

WANG, L.; ZHANG, X.; MENG, L. Work meaningfulness disclosure and persistent behavior: level of action identification as a moderator. **Psych Journal**, v. 11, n. 1, p. 77-84, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/pchj.502>. Acesso em: 18 jul. 2023.

WANG, Z.; XU, H. Y. When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support. **Journal of Business Ethics**, v. 156, n. 4, p. 919-940, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3563-x>. Acesso em: 13 ago. 2023.

WHITE, K. J.; LOVE, K.; MCCOY, M.; REITER, M.; SEPONSKI, D. M.; KOPOSKO, J.; REGAN, E. Factors associated with the financial strain of transgender and gender diverse college students. **Journal of Consumer Affairs**, v. 56, n. 4, p. 1617-1637, 2022. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/joca.12483>. Acesso em: 10 jul. 2023.

WOLF, S. **The Variety of Values: Essays on Morality, Meaning, and Love**. Oxford University Press, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195332803.001.0001>. Acesso em: 7 set. 2023.

WYNN, A. T.; RAO, A. H. Failures of Flexibility: How Perceived Control Motivates the Individualization of Work-Life Conflict. **ILR Review**, v. 73, n. 1, p. 61-90, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0019793919848426>. Acesso em: 06 jan. 2024.

YORK, S. W.; OLIVEIRA, M. R. G.; BENEVIDES, B.. Manifestações textuais (insubmissas) travesti. **Revista Estudos Feministas**, v. 28, n. 3, e75614, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9584-2020v28n375614>. Acesso em: 12 fev. 2024.

ZABRODSKA, K; ELLWOOD, C; ZAEEMDAR, S; MUDRAK, J. Workplace bullying as sensemaking: An analysis of target and actor perspectives on initial hostile interactions. **Culture and Organization**, v. 22, n. 2, p. 136-157, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14759551.2014.894514>. Acesso em: 11 jan. 2024.

ZIMMERMANN, L. S.. El rol de las epistemologías feministas y trans* en la deconstrucción de la ciencia androcéntrica y [cis]sexista. **Ciencia Política**, v. 18, n. 35, p. 61-91, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.15446/cp.v18n35.104940>. Acesso em: 12 fev. 2024.

APÊNDICE – Roteiro de entrevista

Dados sobre a entrevista:	
Data: ____/____/____	Hora: ____:____
Dados sobre o(a/e) entrevistado(a/e):	
Idade: ____ anos	Tempo de serviço no emprego atual: _____
Gênero com o qual se identifica:	☐ Feminino ☐ Masculino ☐ Não-binário ☐ Outro: _____
Codinome escolhido: _____	
Pronomes com os quais se identifica: _____	

1. A organização pública em que você trabalha é da esfera federal, estadual ou municipal?
2. Como você descreveria o clima geral de trabalho em relação à inclusão?
3. Você tem a oportunidade de participar de decisões importantes no trabalho?
4. De que maneira você se sente valorizado(a/e) e respeitado(a/e) no trabalho?
5. De que maneira você sente que é reconhecido como um membro legítimo da equipe?
6. Em quais situações você percebeu que seu trabalho contribui para a vida de outras pessoas?
7. Em quais situações você se sentiu pressionado a responder mensagens ou trabalhar fora do seu horário preconizado?
8. Você sente que consegue conciliar sua vida pessoal e profissional de forma satisfatória?
9. Você tem a liberdade de recusar tarefas que não estão relacionadas às suas funções?
10. Como você acha que sua aparência afeta sua experiência no trabalho?
11. Em quais situações você já se sentiu discriminado(a) no seu trabalho por ser trans*?
12. Em quais situações você já sentiu que o seu trabalho é vazio de sentidos?

ANEXO – Parecer consubstanciado do CEP**HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
- HUUFPI****PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP****DADOS DO PROJETO DE PESQUISA**

Título da Pesquisa: O sentidos do trabalho para pessoas transgêneras no Brasil

Pesquisador: ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO

Área Temática:

Versão: 4

CAAE: 75500423.8.0000.8050

Instituição Proponente: CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.599.464

Apresentação do Projeto:

Estudo com abordagem qualitativa, tendo a cartografia como inspiração e alinhamento metodológicos para a produção e análise de dados. Uma vez que o objeto cartográfico desta pesquisa não é a representação formal do sentidos do trabalho, mas o seu processo de produção, o percurso também será inspirado em rizomas e multiplicidades, em um movimento

de devir, onde se almeja a composição e o engajamento em um território existencial. Para composição do corpus, serão coletadas mensagens em redes sociais, publicadas por usuários brasileiros que se identificam como transgêneros, cujo conteúdo envolva o contexto do trabalho. Além disso, serão entrevistados trabalhadores de serviços públicos e privados no Brasil, de quaisquer cargos e/ou funções, que se auto identificam como pessoas transgêneras, cujo recrutamento se fará por meio da técnica Bola de Neve (Snowball Sampling). Para efetivação desta técnica, será realizado um contato com associações, grupos de apoio e demais entidades coletivas nacionais e regionais voltadas à organização de pessoas transgêneras, com o intuito de contribuir para o recrutamento inicial de participantes, os quais indicarão novos respondentes. As entrevistas se darão através de videochamada e serão realizadas com as pessoas que concordarem em participar da investigação e assinarem o TCLE. As entrevistas realizadas neste estudo serão gravadas e seu conteúdo será transcrito pela autora e será assegurado, além do anonimato, o sigilo de imagem/voz/perfil e de quaisquer informações que possam servir à sua identificação. Por sua transversalidade, a análise no método cartográfico se dá por meio de um processo que inclui,

Endereço: Campus Ministro Petrônio Portella S/N, Bairro Ininga

Bairro: ININGA

CEP: 64.049-550

UF: PI

Município: TERESINA

Telefone: (86)3228-5235

E-mail: comitedeeticadahupi@gmail.com

HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - HUUFPI



Continuação do Parecer: 6.599.464

simultaneamente, descrever, intervir e criar.

Objetivo da Pesquisa:

Objetivo Primário:

Compreender o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas transgêneras no Brasil.

Objetivos Secundários:

- a) Identificar o contexto que envolve o trabalho das pessoas trans em organizações públicas e privadas;
- b) Analisar o processo de produção de sentidos do trabalho para pessoas transgêneras, considerando as dimensões de humanização, alienação e exploração do trabalho;
- c) Apreender os movimentos que efetivam a territorialização e desterritorialização de sentidos do trabalho para pessoas transgêneras.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Riscos:

Apesar do cumprimento de todas as etapas preconizadas para garantir a ética da pesquisa e a segurança dos seus participantes, este estudo reconhece a existência de riscos inerentes às investigações. Dentre os quais, destacam-se impactos emocionais diante da abordagem de questões sensíveis; risco de divulgação de dados confidenciais e/ou imagem/registro verbal/ perfil nas redes sociais/nome dos participantes. Com isto, será assegurado, além do anonimato, o sigilo de imagem/voz/perfil e de quaisquer informações que possam servir à sua identificação.

Benefícios:

Os resultados obtidos através desta pesquisa almejam contribuir para a reorientação das teorias e práticas em Administração, fortalecendo o conhecimento científico acerca dos sentidos do trabalho e as pesquisas em administração voltadas para pessoas transgêneras, proporcionando o conhecimento necessário para a formulação de políticas públicas e a elaboração de estratégias gerenciais em prol de um trabalho mais significativo para este grupo, facilitando sua inclusão e permanência no trabalho e contribuindo para a justiça e igualdade social por meio da diversidade nas organizações e na sociedade.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações"

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações"

Endereço: Campus Ministro Petrônio Portella S/N, Bairro Ininga

Bairro: ININGA

CEP: 64.049-550

UF: PI

Município: TERESINA

Telefone: (86)3228-5235

E-mail: comitedeeticadohupi@gmail.com

**HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
- HUUFPI**



Continuação do Parecer: 6.599.464

Recomendações:

Vide campo "Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações"

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Após apreciação dos documentos apresentados na versão 3 deste projeto de pesquisa, seguem abaixo as pendências éticas elencadas no Parecer Consubstanciado (1ª versão) com a situação atual:

PENDÊNCIA 1: TCLE. Os benefícios citados no TCLE estão direcionados as mulheres ("são esperados, como benefícios para os(as/es) participantes da pesquisa: a oportunidade de tornar públicos relatos de vivências que podem ser comuns a outras mulheres em situações sociais similares, contribuindo para a elaboração e avaliação de políticas públicas e seu alcance). No entanto a população de estudo são pessoas transgêneras.

SITUAÇÃO: RESOLVIDA

PENDÊNCIA 2: Esclarecer como será realizada a aplicação do TCLE. Deixar descrito de maneira clara e objetiva como será o registro do consentimento: documento em qualquer meio, formato ou mídia, como papel, áudio, filmagem, mídia eletrônica e digital, que registra a concessão de consentimento livre e esclarecido, sendo a forma de registro escolhida a partir das características individuais, sociais, linguísticas, econômicas e culturais do participante da pesquisa e em razão das abordagens metodológicas aplicadas. **SITUAÇÃO:**

RESOLVIDA

PENDÊNCIA 3: Amostra. Nas informações do PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO e folha de rosto foi relatado cálculo amostral de 15 participantes. Entretanto, o pesquisador não explica como obteve essa amostra. Solicita-se relatar essa informação no projeto.

SITUAÇÃO: RESOLVIDA

-PENDÊNCIA 4: ACRESCENTAR TCUD, UMA VEZ QUE TAL DOCUMENTO É NECESSÁRIO MESMO SEM A PREVISÃO DE ACESSO A DADOS RESTRITOS. RESSALTA-SE QUE AS INFORMAÇÕES QUE SERÃO COLETADAS NAS ENTREVISTAS DEVEM TER O RESPALDO DE SUA COLETA USO PELO TCUD.

SITUAÇÃO: RESOLVIDA

Considerações Finais a critério do CEP:

Ratificamos que, após aprovação do protocolo de pesquisa pelo CEP, o(a) pesquisador(a) responsável pela pesquisa tem a obrigação de enviar relatórios parciais (semestralmente), bem

Endereço: Campus Ministro Petrônio Portella S/N, Bairro Ininga

Bairro: ININGA

CEP: 64.049-550

UF: PI

Município: TERESINA

Telefone: (86)3228-5235

E-mail: comitedeeticadahupi@gmail.com

**HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
- HUUFPI**



Continuação do Parecer: 6.599.464

como o relatório final após o término da pesquisa. Estas exigências são definidas nos seguintes normativos que regulam o sistema CEP/CONEP: Resolução CNS n. 466/2012, XI.2.d; Resolução CNS n. 510/16, art.28, item V; Norma Operacional CNS n. 001/03.

Os relatórios parciais e o relatório final devem ser enviados ao CEP para apreciação por “Notificação” encaminhada por meio da Plataforma Brasil.

Os documentos relativos ao relatório final deverão ser encaminhados no prazo de até 30 (trinta dias) após a última data prevista no cronograma de execução da pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2238931.pdf	22/12/2023 11:24:59		Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_assinado.pdf	22/12/2023 11:21:38	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Outros	TCUDCORRETO_assinado.pdf	05/12/2023 11:11:41	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	05/12/2023 11:10:36	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRostocorreta.pdf	05/12/2023 11:09:47	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_CEP.pdf	23/11/2023 16:19:58	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	TERMO_DE_ANUENCIA_INSTITUCIONAL_assinado.pdf	06/11/2023 13:52:40	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Outros	Rafael.pdf	30/10/2023 18:38:00	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Outros	Adriana.pdf	30/10/2023 18:37:16	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Declaração de Pesquisadores	confidencialidade_assinado.pdf	30/10/2023 18:35:28	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito

Endereço: Campus Ministro Petrônio Portella S/N, Bairro Ininga

Bairro: ININGA

CEP: 64.049-550

UF: PI

Município: TERESINA

Telefone: (86)3228-5235

E-mail: comitedeeticadohupi@gmail.com

**HOSPITAL UNIVERSITÁRIO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ
- HUUFPI**



Continuação do Parecer: 6.599.464

Declaração de Pesquisadores	declaracao_de_compromissoassinado.pdf	30/10/2023 18:34:48	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Solicitação Assinada pelo Pesquisador Responsável	Cartadeencaminhamentoassinado.pdf	30/10/2023 18:34:16	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Outros	instrumentodecoleta.pdf	30/10/2023 18:33:50	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Orçamento	orcamento.pdf	30/10/2023 18:32:29	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito
Cronograma	cronograma.pdf	30/10/2023 18:31:56	ADRIANA KIRLEY SANTIAGO MONTEIRO	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita apreciação da CONEP:

Não

TERESINA, 22 de Dezembro de 2023

Assinado por:

Ana Lina de Carvalho Cunha Sales(Coordenador(a))

Endereço: Campus Ministro Petrônio Portella S/N, Bairro Ininga

Bairro: ININGA

CEP: 64.049-550

UF: PI

Município: TERESINA

Telefone: (86)3228-5235

E-mail: comitedeeticadohupi@gmail.com