



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

MARCIO HENRIQUE ALVES ROBERTO

PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA DE TRABALHADORES
TRANSGÊNERO

FORTALEZA

2018

MÁRCIO HENRIQUE ALVES ROBERTO

PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA DE TRABALHADORES TRANSGÊNERO

Monografia apresentada ao curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado

FORTALEZA

2018

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca Universitária

Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

R548p Roberto, Marcio Henrique Alves.
Percepção de sucesso na carreira de trabalhadores transgêneros / Marcio Henrique Alves Roberto. – 2018.
65 f. : il.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, Faculdade de Economia,
Administração, Atuária e Contabilidade, Curso de Administração, Fortaleza, 2018.
Orientação: Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado.

1. Carreira. 2. Sucesso. 3. Transgênero. I. Título.

CDD 658

MARCIO HENRIQUE ALVES ROBERTO

PERCEPÇÃO DE SUCESSO NA CARREIRA DE TRABALHADORES TRANSGÊNERO

Monografia apresentada ao curso de graduação em Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado

Aprovada em: __/__/____.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dr. Tereza Cristina Batista de Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Ms. Joelma Soares da Silva
Universidade Federal do Ceará (UFC)

A Espiritualidade que me inspira.

A todos aqueles que se sentem diferentes por
fora ou por dentro.

AGRADECIMENTOS

À UFC, por ter sido instrumento do meu amadurecimento como cidadão.

Aos meus pais, Márcio Capistrano e Kelly Roberto, e minha irmã Karla Roberto por durante toda minha vida terem depositado em mim a confiança de um projeto bem sucedido incondicional.

Ao Prof. Dr. Diego de Queiroz Machado, pela disposição em atender aos meus chamados, acompanhar meu ritmo, compreender minhas limitações e servir de exemplo de professor na concepção integral da função.

Aos professores Elidihara Trigueiro Guimarães, Silvia Maria Dias Pedro Rebouças, José Carlos Lázaro da Silva Filho, Sônia Regina Soares Machado, Jocildo Figueiredo Correia Neto, Tereza Cristina Batista de Lima que durante toda minha trajetória no curso de Administração tiveram seus olhares serenos e sem julgamento pelas minhas escolhas e posicionamentos como outros fizeram.

Ao Centro Acadêmico de Administração Sandra Caracas que foi sem dúvidas a mais grandiosa experiência dentro da Universidade, e à todos aqueles que fizeram parte e dividiram comigo a transformação que fizemos no curso de Administração da UFC, agradeço aos amigos e presidentes Paulo Benício, Stefano Meira, Matheus Henrique em nome de todos das respectivas gestões.

Às amigas, contemporâneas de início de faculdade, Juliana Alves, Ana Carolina, Charlene Oliveira, Islene Ferreira que estiveram comigo desde o início depositando confiança no meu potencial em desenvolvimento.

Aos amigos, Beatriz Barbosa, Osmar Cavalcante, Talita Lobo, Pedro Martins, Adriana Marques que me proporcionaram dias inesquecíveis que iniciaram na graduação e ficaram por toda eternidade.

Às amigas, Katyusca Rocha e Thamiris Oliveira que desde antes da faculdade me acompanham e deram total apoio em minhas escolhas profissionais, nunca duvidando de que o que eu escolhesse para minha vida seria o certo.

Aos Administradores Ilailson Araújo e Clóvis Matoso que me abraçaram como discípulo e me ensinaram amar a profissão, que semearam em mim sua confiança.

Aos meus imbatíveis amigos Stefano Meira, Artur Freitas e Alex Catânio que estiveram do meu lado em todos os momentos nos últimos anos, que me viram chorar, trincar os dentes, superar a depressão e toda dor, que estiveram também nos momentos mais felizes da minha vida, que são confidentes de aventuras e sonhos.

À minha ancestralidade e irmandade espiritual que está comigo de forma onipresente me instruindo, inspirando e norteando meu caminho.

Ao Universo que conspira sempre ao meu favor, me colocando no lugar e na hora certa sempre.

RESUMO

Esta pesquisa parte de um ponto chave para a compreensão do contexto maior da gestão da diversidade, que é a percepção de sucesso na carreira em trabalhadores transgênero. Seu objetivo geral, portanto, consiste em analisar a percepção de sucesso na carreira de indivíduos transgênero. Para atender a esse objetivo, foram entrevistados profissionais transgênero em diversos tipos de ocupação, seguindo um roteiro de questões estruturado a partir da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida (EPSCR). A análise dos resultados se deu em duas partes: a inferência e a interpretação das entrevistas coletadas. Em termos de resultados, pode-se caracterizar a percepção de sucesso na carreira, sob o olhar de pessoas transgênero, de forma que os fatores objetivos têm um papel estimulador e subsidiário, porém o alicerce dessa percepção está nos fatores da dimensão subjetiva. Em geral, a identidade de sucesso não é comum ao que é socialmente colocado à disposição das pessoas. Conclui-se que o alcance da perspectiva de sucesso na carreira não se apresenta em fatores temporais, como é visto do conceito de carreira tradicional. No caso das pessoas transgênero, este alcance se dá pela concretização dos seus objetivos de forma atemporal.

Palavras-chave: Carreira. Sucesso. Transgênero.

ABSTRACT

This research is part of a key point for understanding the larger context of diversity management, which is the perception of career success in transgender workers. Its general objective, therefore, is to analyze the perception of career success of transgender individuals. To meet this goal, transgender professionals were interviewed in various types of occupations, following a structured questionnaire based on the Career Reduction Success Perceptual Scale. The analysis of the results was in two parts: the inference and the interpretation of the collected interviews. In terms of results, one can characterize the perception of career success under the eyes of transgender people, so that objective factors have a stimulating and subsidiary role, but the basis of this perception lies in the factors of the subjective dimension. In general, successful identity is not common to what is socially available to people. It is concluded that the scope of the career success perspective does not present itself in temporal factors, as it is seen of the traditional career concept. In the case of transgender people, this reach is achieved by the realization of their goals in a timeless way.

Keywords: Career. Success. Transgender.

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 – Fatores nas dimensões objetiva e subjetiva de percepção de sucesso na carreira | 21 |
| Quadro 2 – Sujeitos da pesquisa | 22 |
| Quadro 3 – Quadro da relação entre as dimensões do sucesso na carreira, questões semiestururadas e os fatores relacionadas | 23 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-------|---|
| EPSCR | Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida |
| ATRAC | Associação de Travestis do Ceará |
| LGBT | Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transexuais |
| trans | Transgênero |

SUMÁRIO

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 11 |
| 2 | CARREIRA, INCLUSÃO E DIVERSIDADE | 14 |
| 3 | PERCEPÇÃO DE SUCESSO | 17 |
| 4 | METODOLOGIA..... | 22 |
| 5 | RESULTADOS E DISCUSSÃO | 24 |
| 6 | CONCLUSÕES..... | 31 |
| | REFERÊNCIAS | 33 |
| | APÊNDICE A – TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS..... | 39 |

1 INTRODUÇÃO

Entende-se como carreira todas as atividades do indivíduo em seu dia-a-dia, sejam profissionais ou não, o envolvimento com sua profissão, ou ainda, as predeterminações sociais postas a caracterizar sua vida profissional (BASTOS, 2007). Tais entendimentos, contudo, devem perpassar pelo contexto da diversidade nas organizações.

O tema diversidade nas organizações tem tomado dimensões significantes nos últimos anos, em parte pelo fortalecimento da manifestação das minorias afirmando a necessidade dos olhares voltados para a temática (CHANLAT; DAMERON, 2009; FLEURY, 2000), ou pelo interesse das organizações em potencializar suas equipes de trabalho, que sempre estiveram diversificadas culturalmente (LEROUX; FRIMOUSSE; PERETTI, 2008). Hitt, Miller e Colella (2007) definem diversidade como sendo a pluralidade de características de indivíduos ou grupos que expressam suas características. Diante da fatia social analisada, encontram-se minorias que podem ir além das abordagens comuns do tema que são gênero, raça, sexualidade, atingindo aspectos bem individuais como ideologias, história pessoal, estilo de vida, formação. (NKOMO; COX JR., 1999).

A diversidade pode ser vista em níveis de profundidade: um mais superficial, que trata de estereótipos, e outro mais profundo, que trata das formas de pensamento, crenças. Diversidade é o que torna as pessoas singulares, distintas umas das outras (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010). Essas definições estão diretamente relacionadas à concepção de identidade grupal, que se refere à identificação, ou não, física ou cultural entre os grupos existentes. Sua representação não é necessariamente quantitativa, podendo ser minoria ou maioria na dimensão do poder que é atribuído socialmente (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004).

Segundo Thomas (1990), Gestão da Diversidade engloba um conjunto de ações estratégicas para que as atribuições pessoais gerem resultados para a organização. Porém, com esse modelo de gestão, tem-se resultado na eliminação de discriminações e, por consequência, na inclusão dos grupos discriminados (ROBERSON, 2004). A discriminação é o comportamento reativo que vem pela influência que o estereótipo tem sobre a avaliação do comportamento organizacional das pessoas no ambiente de trabalho (ROBBINS, JUDGE E SOBRAL, 2010). Já a inclusão interfere no tratamento das pessoas nas relações de trabalho e em como são inseridas nas rotinas.

Considerando-se que a diversidade é algo presente na sociedade e, atualmente, tem notoriedade dentro da gestão de pessoas, dada a relação entre a vida pessoal e

profissional, destaca-se o contexto de trabalhos de indivíduos transgênero. Robinson, Van Esch e Bilimoria (2017) apresentam o termo transgênero como um adjetivo que descreve alguém cuja identidade de gênero atual difere do gênero ou sexo que lhe foi atribuído no nascimento. Seu adjetivo oposto seria o termo cisgênero, que descreve alguém cuja identidade de gênero atual é a mesma do gênero ou sexo imputado no nascimento.

De fato, a diversidade de gênero, mais especificamente em relação aos indivíduos transgênero, ainda é tratada como um ponto cego na gestão de recursos humanos e pesquisas e práticas de gestão de diversidade, mesmo que estas estejam se tornando mais reconhecidas (PAISLEY; TAYAR, 2016). Como apontado por Ozturk e Tatli (2016), ainda são comuns casos de efeitos discriminatórios no ambiente de trabalho, ausência de apoio adequado em períodos de transição de gênero, assim como déficits de práticas e políticas organizacionais que atendam às necessidades dos funcionários transgênero. Dessa maneira, reconhece-se uma demanda para o avanço na produção de pesquisas sobre diversidade e gestão da diversidade que sejam capazes de contribuir com soluções em termos de estratégias de gestão da diversidade organizacional para transgênero.

Diante do contexto apresentado, este trabalho parte de um ponto chave para a compreensão do contexto mais abrangente da gestão da diversidade, que é a percepção de sucesso na carreira. Considerando os demais estudos já realizados acerca da construção e análise da identidade desses indivíduos nas organizações, como os de Howe (2016) e Martinez et al. (2017), esta pesquisa avança, na sua fundamentação teórica, para além do sujeito, explorando os aspectos relativos ao sucesso em suas carreiras que está posto diante de todo e qualquer trabalhador.

Tratando-se da fundamentação teórica do trabalho, no segundo capítulo do trabalho busca-se conceituar carreira e classificar os tipos comuns na literatura, para que se torne claro que existem múltiplas formas de identificar a carreira de um sujeito. Enquanto no terceiro capítulo preocupa-se em aprofundar o entendimento de percepção de sucesso, podendo detalhar e diversificar as concepções sobre as dimensões objetivas e subjetivas de sucesso na carreira bem como seus fatores antecedentes e suas inter-relações.

Seu objetivo geral, no entanto, consiste em analisar a percepção de sucesso na carreira de indivíduos transgênero. A contribuição do estudo tem no âmbito social o objetivo de fragilizar o paradigma de que não existe carreira para pessoas transgênero, menos ainda a possibilidade de sucesso. Isso será possível no trabalho através da identificação dos fatores que tem influência na percepção de sucesso da carreira. No âmbito organizacional, é subsidiar os estudos de comportamento organizacional em virtude da aperfeiçoamento e avanço dos

estudos sobre gestão da diversidade já que hoje, no que se refere à diversidade, as pesquisas estão mais direcionadas para as questões de gênero, com foco nas mulheres no mercado de trabalho, e de sexualidade, considerando em sua maioria homens homossexuais cisgênero. Esta devida contribuição será atingida ao notificar quais são os pontos críticos a serem desenvolvidos para que possa despertar e incentivar que os trabalhadores transgênero perceba seu sucesso na carreira e assim, as organizações possam além de ações corretivas à discriminação ainda trabalhar a diversidade em seu contexto amplo de abranger o diferente e diversos dentro do universo de colaboradores da organização.

2 CARREIRA, INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Para Vilela (2014), a noção de carreira tradicional tem base na sociedade industrial onde a relação da empresa e o empregado possuía um câmbio de interesse em que a dedicação e fidelidade à empresa era recompensada por benefícios e estabilidade profissional.

Segundo Dutra (1996), a definição de carreira apresenta uma dificuldade devido à pluralidade de interpretações, podendo se referir ao desenvolver das atividades e sua evolução dentro de uma empresa ou a uma concepção do exercício de uma profissão. Bastos (1997) remete a etimologia da palavra ao latim carraria (caminho para carruagens), fazendo deste significado uma metáfora ao desenvolvimento da trajetória profissional. Já partindo de outra perspectiva, Paula e Moraes (2009) colocam que o conceito de carreira alimenta a posição de responsabilidade da empresa sobre a mesma, dado ao indivíduo conhecimento prévio do trajeto estabelecido.

Em suma, carreira tem ligação direta com a imersão do profissional nas atividades alocadas e a percepção do mesmo sobre sua atuação. Dentro desta visão, surge a concepção de trajetória linear de carreira dentro de delimitações espaciais e temporais (BASTOS, 1997). Artur e Lawrence (apud BASTOS, 1997) trazem os seguintes pontos como características que direcionam o conceito de carreira: o envolvimento das pessoas com suas atividades através as suas concepções sobre suas ocupações; o significado das suas atividades diante dos seus objetivos pessoais; a aceitação da avaliação social dos impactos da sua atividade profissional afirmando sua carreira; a relação do profissional e da empresa de caráter progressista.

Martins (2001) corrobora com os autores supracitados na conceituação da carreira tradicional através dos seguintes elementos: sucessão de atividades dentro da empresa; estabilidade da atividade, função ou cargo dentro de uma empresa até a aposentadoria; ou pela determinação de carreira como profissão específica. Marques et al. (2011), contudo, afirmam que o conceito tradicional de carreira não contempla as profissões socialmente desvalorizadas, ou com baixo status. Assim, em casos de carreiras que descrevem a trajetória do profissional até a aposentadoria, a definição de carreira tradicional não reconhece as demais atividades do indivíduo que não possuam retribuição financeira, mas apenas trabalhos assalariados.

Segundo Dutra (1996), a concepção de carreira perpassa por duas óticas: a do indivíduo e a da organização. No caso do indivíduo, este se responsabiliza pela caminhada e criação de uma vantagem competitiva profissional. Dentro da perspectiva da empresa, Lacombe e Chu (2005) afirmam que através de uma avaliação de pessoas e um programa de cargos, torna-se viável programar a carreira dos indivíduos dentro das suas aptidões.

Em uma perspectiva mais recente, considera-se o modelo de carreira sem fronteiras, o qual se refere aos autônomos prestadores de serviço, que não possuem as limitações dos contratos de trabalho nem de vínculos empregatícios (DUTRA, 2010). Neste sentido, as fronteiras psicológicas do profissional também são ultrapassadas e suas atividades não possuem sucessivas etapas, ordenação e nem estabilidade (ARTUR; ROUSSEAU apud COSTA, 2012). Essa forma de carreira, chamada de proteana em referência à mitologia de Proteu e sua capacidade de se metamorfosear de acordo com seus desejos (HALL, 1976), também é defendida por Silva (2011), que menciona que além da autoconstrução da carreira o indivíduo ainda tem a possibilidade de modificá-la de acordo com a reformulação dos seus objetivos.

A carreira proteana traz duas principais características: o protagonismo e gerenciamento da carreira por parte do profissional; e sua orientação para a subjetividade, ou seja, para os valores que o levam aos propósitos e autorrealização (SULLIVAN; BARUCH, 2009; SILVA, 2011). Em complemento, Lacombe e Chu (2005) apresentam três aspectos necessários ao indivíduo para a construção de uma carreira sem fronteiras: conhecimento; motivação; rede de relacionamentos. Esses aspectos, que podem ser pensados e planejados pelo indivíduo, sobrepõem-se ao controle das organizações, caracterizou a denominação de carreira sem fronteira (SILVA, 2011).

Outra caracterização comum da carreira sem fronteira são os dois vieses que alimentam a motivação para os que a apreciam: o viés físico, que se refere à variedade das experiências em diversas empresas; e o viés psicológico, representado pelo senso de liberdade nos relacionamentos profissionais sem fronteiras (SILVA, 2011). Na atualidade, o indivíduo passa a protagonizar em sua totalidade a sua carreira, seja na dimensão física ou psicológica, para dar sustentabilidade ao seu plano de carreira autoconstruído (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Considerando que a presença da diversidade na organização não garante a inclusão, visto que inclusão se compreende como a também liberdade de acesso à tomada de decisão e expressividade da individualidade e dos grupos pertencentes (FERDMAN et al., 2010). Entende-se a necessidade de analisar as interfaces da inclusão no que se refere a transexualidade, ainda que na concepção geral de inclusão, Ferdman et al (2010) aponta que incluir é permitir que o indivíduo seja ele mesmo, em sua singularidade, e o outro da mesma forma. Esta concepção é importante para, de forma didática, compreender que a rejeição da individualidade do ser humano marca estigmas e que muitas vezes o comportamento do indivíduo reflete as exclusões sociais conforme fundamenta Goffman (1963, p. 117):

O normal e o estigmatizado não são pessoas, e sim perspectivas que são geradas em situações sociais durante os contatos mistos, em virtude de normas não cumpridas que provavelmente atuam sobre o encontro. Os atributos duradouros de um indivíduo em particular podem convertê-lo em alguém que é escalado para representar um determinado tipo de papel.

Dentre as interfaces da inclusão, propostas a ser analisadas, a interface dos direitos normativos através de políticas públicas para as pessoas transexuais pouco avançaram nos últimos anos. De Almeida e Vasconcelos (2018) apontam que apesar de identificar as questões da transexualidade como invisíveis, mas ainda é reduzida as discussões do acesso ao direito. Mesmo diante da necessidade do fortalecimento da interface dos direitos normativos, Carvalho-Freitas (2018) apresenta que no Brasil não existe uma forma educativa da sociedade mesmo diante da lei, e que o correto seria a transcendência dos valores e posterior a elaboração da legislação instituída.

Há também interface estrutural seja ela no campo ambiental ou organizacional, esta se refere assim como para pessoas com deficiências, que se defende que na verdade não existe “deficiência” e sim uma diferença funcional. As pessoas transgêneros também não sofrer constrangimentos nos espaços que socialmente fazem segregação por gênero. Carvalho-Freitas (2018) define essa questão estrutural como o ecossistema que envolve o dia a dia de determinado grupo capazes de observar o nível do acesso às suas atividades.

Outra interface fundamental para a relação da inclusão com as pessoas transexuais no trabalho é a interfaces psicossocial no que se refere ao pertencimento e a identidade. Mor-Barak e Cherin (1998) afirma que a auto-estima é o indicador que mede a intensidade da exclusão ou inclusão do indivíduo, e ainda que as consequências podem ser físicas e psicológicas.

3 PERCEPÇÃO DE SUCESSO

A percepção de sucesso na carreira traz consigo uma particularidade transcrita em dimensões que irão caracterizar a fundamentação teórica a seguir. Os autores escolhidos para descrever essas categorias seguem uma lógica de discussão voltada para as interferências externas e internas ao indivíduo mesmo compreendendo que exista uma possível relação entre fatores enquadrados em dimensões diferentes. Primeiramente, será descrito o entendimento dos autores sobre as questões objetivas que interferem na percepção de sucesso.

Para Judge e Kammeyer-Mueller (2007), o sucesso na carreira traz uma percepção quantitativa dos resultados obtidos na trajetória profissional. Pode-se perceber duas óticas para o sucesso objetivo: a observação do resultado de terceiros e absorção destas referências para si (HESLIN, 2005); e a construção social determinada pelo meio que cerca o indivíduo (ARTHUR et al., 2005).

Para Heslin (2005), esse olhar de que a objetividade do sucesso na carreira também pode vir do indivíduo parte do que chamam de critérios autorreferentes, quando são feitas projeções de escala ou status a serem atingidas, tendo em vista que outros já alcançaram. Neste olhar focal, tem-se tanto o cargo como referencial quanto o indivíduo externo. Assim, o profissional se caracteriza pela sua disposição em obter resultados de interesse próprio relacionados às suas aspirações (VILELA, 2003). Considerando que as organizações visam resultados concretos, muitas vezes é estimulado e associado o sucesso do indivíduo ao alcance de metas estipuladas pela empresa (FREITAS, 2000).

Segundo Costa (2011), os níveis hierárquicos e as progressões salariais afetam a percepção de sucesso na visão objetiva do conceito. No fator hierarquia e promoção, a percepção de sucesso inclui os valores que o indivíduo identifica na estrutura organizacional, dos cargos, relações de poder e condições de trabalho, referindo-se à diminuição de diferença destes itens na escala hierárquica (COSTA, 2011; LONG; STUMPF, 1982). O suporte da organização é posto como necessário para o desenvolvimento do sucesso na carreira partindo do auxílio as lideranças permitem a progressão hierárquicas atribuindo maiores responsabilidades (KOEKEMOER; FOURIE; JORGENSEN; 2018).

Quanto à remuneração, a identificação de sucesso vem em forma de recompensas pelo exercício profissional ou atividade e tem como destino a realização dos interesses pessoais (COSTA, 2011). A remuneração na ótica da organização se apresenta como disciplinar e estrutural para a realização das tarefas, enquanto na ótica do colaborador tem a ver com o resultado do trabalho realizado (PARKER; CHUSMIR, 1991). Borges e Tamamoto

(2004) complementam este aspecto afirmando que o sucesso é um resultado do processo social do indivíduo no qual ele associa os benefícios com sua percepção de sucesso, considerando ainda o fator geracional. Segundo, Koekemoer, Fourie e Jorgensen (2018) quando se fala em remuneração como fator determinante para o sucesso é constantemente associado ao processo de estabilidade conforme visto na definição das carreiras tradicionais, aqueles que atribuem este fator ao seu sucesso referem-se as garantias permanentes para sua qualidade de vida e de seus familiares (BRISCOE et al., 2018).

Apesar dos fatores de sucesso objetivo, estes não são os únicos acessados pelos profissionais, que também procuram os fatores mais subjetivos (HESLIN, 2005). Segundo Hall e Mirvis (1996), o cenário do mercado de trabalho em sua incapacidade de atender todos em suas aspirações objetivas faz com que o indivíduo busque o apego aos fatores subjetivos como válvula de escape para possíveis frustrações na percepção de sucesso.

Para Greenhaus (2003), a associação dos valores pessoais e a subjetividade do sucesso na carreira estão ligadas diretamente ao crescimento dos modelos de carreira proteana e sem fronteiras. O sucesso subjetivo, de acordo com Arthur (2005), vem da autoavaliação que o profissional tem de suas vitórias seja qual for a natureza e o quanto significam. Compreende-se que essa subjetividade vem da experiência em conquistar objetivos, ao contrário da objetividade que traz uma predeterminação de terceiros (HALL; MIRVIS, 1996). Heslin (2005) sustenta a questão da autoavaliação da satisfação na carreira como fator que consolida a percepção de sucesso, seja essa autoavaliação com uma visão passada ou de projeção para o futuro.

Silva (2007) define sucesso na carreira como a obtenção dos resultados que todo o exercício profissional traz para a pessoa, estando estes alinhados com sua autorrealização. Este fator atemporal permite que o sucesso seja compreendido não apenas no momento de determinada ocupação profissional (BAILY, 2006).

A dimensão subjetiva da percepção do sucesso vem trazendo uma quantidade maior de fatores que dão corpo a diversas discussões entre os autores, fazendo com que sejam variados as abordagens e entendimentos. Os autores tomaram como principal referência a categorização feita por Costa (2011) e confrontou-se suas definições com as de outros autores de forma a fortalecer o construto das ideias a serem utilizadas posteriormente como referencial.

Assim como na dimensão objetiva, Costa (2011), apresentou também fatores que caracterizam a dimensão subjetiva: competência; cooperação; contribuição; criatividade; desenvolvimento; empregabilidade; equilíbrio vida-trabalho; identidade; e valores.

Competência, neste aspecto de construção do sucesso subjetivo, tem conotação no bem-sucedido exercício de tarefas e alcance de metas estabelecida, ou seja, o destaque que o indivíduo tem por ter competência em determinado cargo (COSTA, 2011), fortalecendo o que já foi dito sobre a relação entre a objetividade e subjetividade. Spurk, Hirschi e Dries (2018) em seus estudos recentes denominam Competência como Capital Humano na mesma concepção afirmando que estes fatores afetam a percepção de sucesso na carreira do indivíduo. Afirma-se ainda que as posições de especialistas, ou ocupações de cargos atribuídos a competências especializadas proporcionam um status de prestígio na carreira, bem como um diferencial de sucesso. Isso por atribuírem esta posição de liderança por uma qualificação e competência (KOEKEMOER; FOURIE; JORGENSEN, 2018). Percebe-se a interface entre a relação de competência e hierarquia e promoção reafirmando a relação concomitante dos fatores subjetivos e objetivos do sucesso na carreira.

O ambiente de trabalho e seu ecossistema inferem diretamente ao construto do que representa o sucesso na carreira do indivíduo (SPURK; HIRSCHI; DRIES; 2018). Briscoe et al. (2018) acrescentam que os processos de feedback positivo por parte dos superiores apresentam um trabalho de relacionamentos positivos. A responsabilidade com o outro dentro do ambiente de trabalho transcreve a concepção de cooperação como fator determinante para o sucesso na carreira. Quando é possível auxiliar o novo trabalhador nas atividades a serem executada representa o sucesso que traz consigo este dever (KOEKEMOER; FOURIE; JORGENSEN; 2018). Ainda sob o olhar de Costa (2011), a cooperação tem relação com o desenvolvimento das relações humanas de trabalho e a conexão com sua equipe e cliente. Esta variável está condicionada à satisfação dos objetivos e necessidades do indivíduo (DRIES et al., 2008). Já o aspecto da contribuição tem relação com o sentimento de utilidade da atividade realizada: o quando o seu trabalho tem resultados que afetam o ecossistema do profissional (COSTA, 2011; PARKER; CHUSMIR, 1991).

Thompson (2018) apresenta que a criatividade possui fatores intrínsecos relacionados que despertam a solução e ideias novas e úteis. Considerando a reação que o empreendedorismo tem com o fator inovação, e que este é citado por Spurk, Hirschi e Dries (2018) como um fator determinando do sucesso na carreira, a habilidade de construir seu próprio negócio acredita-se que isto fortalece a criatividade como fator da dimensão subjetiva do sucesso. Quanto à criatividade, Costa (2011) e Dries et al. (2008) mantêm-se alinhados que este aspecto está ligado às soluções inovadoras que o profissional disponibiliza para o ambiente de trabalho.

Sobre o aspecto do desenvolvimento, este faz referência justamente ao que é

agregado no processo para se atingir o sucesso; quais os atributos que o indivíduo conseguiu elevar quanto à complexidade e níveis de responsabilidade (COSTA, 2011; GATTIKER; LARWOOD, 1986). Demonstrar que diante da sua atuação o trabalhador consegue apresentar um desempenho em suas atividades apresenta indicadores de uma carreira bem sucedida. Para alguns trabalhadores o resultado do seu desenvolvimento é relacionado ao desempenho de sua atuação permitindo assim que seja entregue níveis mais altos do que o esperado, tornando as atividades também mais desafiadoras (KOEKEMOER; FOURIE; JORGENSEN; 2018).

Acerca do sucesso de carreira no prisma da empregabilidade, remete-se à auto sustentabilidade profissional: a capacidade de se manter empregado diante das intervenções do macroambiente, que, segundo Parker e Chusmir (1991), tem a ver com a saúde profissional. No mesmo contexto de Empregabilidade, Spurk; Hirschi; Dries (2018) referem-se ao que chamam de Agência da Carreira, onde o desenvolvimento da sua carreira e o status de sucesso dela permite o agenciamento da mesma, sob seu próprio domínio; ou seja, se o trabalhador tem o poder de agenciar sua carreira é indício de seu sucesso. A construção e obtenção de um nível desejado de empregabilidade dar-se-á pelo desenvolvimento de competências e de capital humano pelo indivíduo, além do histórico de capacitação e titularidade, necessita-se ainda o desenvolvimento comportamental e prático (BHATNAGAR; AGARWALA; 2017).

Briscoe et al. (2018) apontam em seus estudos que o equilíbrio entre as relações familiares com as relações de trabalho tem resultados na percepção de sucesso na carreira tornando-se uma dimensão que faz parte deste construto. Quando se trata de equilíbrio vida-trabalho refere-se além das concepções de estabilidade emocional também das práticas adotadas pelas organizações para minimizar o distanciamento desses papéis sociais do indivíduo, até porque de forma inevitável estes manterão um elo e a tentativa de desligamento desenvolve frustração no trabalhador (BALVEN et al., 2018). Balven et al. (2018) ainda apontam que mesmo com o avanço da tecnologia possibilitando o acesso e a prática laboral e dos deveres pessoais a distância, mesmo com o avanço no compartilhamento das atividades de casa entre homens e mulheres, ainda assim, existem necessidades latentes do desenvolvimento do processo interno das organizações quanto ao equilíbrio vida-trabalho. Em relação ao equilíbrio vida-trabalho, de acordo com Nabi (2001), consiste na coordenação saudável entre o ritmo dentro e fora do trabalho, estando relacionado com a autorrealização, na qual os objetivos pessoais e profissionais estão alinhados (COSTA, 2011).

Compreende-se como fator de identidade quando algum ou diversos papéis pessoais e sociais interferem na carreira do indivíduo e como o mesmo percebe seu sucesso

(SPURK; HIRSCHI; DRIES; 2018). O desejo de cumprir a missão do qual foi atribuído pela integração à cultura organizacional proporciona uma sensação de propósito de vida e significado. Quando alinhado os propósitos pessoais com os propósitos da organização o processo de identidade atribui o sucesso do indivíduo ao *status quo* da empresa de sucesso ou não (KOEKEMOER; FOURIE; JORGENSEN; 2018). Costa (2011) traz no fator identidade uma abordagem voltada para o autoconhecimento, onde o indivíduo obtém uma consciência ontológica. Já Parker e Chusmir (1991) subdividem este fator em identidade em social e pessoal: a primeira orientada para as características que o indivíduo exerce em sua posição social, enquanto a segunda se refere ao comportamento do mesmo.

Para fechar o ciclo destes fatores, o fator valores é associado às experiências que centralizam as atividades da sua carreira (COSTA, 2011). Mesmo sendo um fator de subjetividade da carreira, os valores individuais são construção social do indivíduo nos ambientes em que está envolvido (MAINEIRO; SULLIVAN, 2006).

No Quadro 1 são sumarizados todos esses fatores discutidos.

Quadro 1 – Fatores nas dimensões objetiva e subjetiva de percepção de sucesso na carreira.

| | FATORES | DEFINIÇÕES | AUTORES |
|-----------|--------------------------|--|---|
| OBJETIVA | Hierarquia e Promoção | O quanto o indivíduo enxerga na estrutura organizacional uma satisfação profissional | Longe e Stumpf (1982); Koekemoer, Fourie e Jorgensen (2018) |
| | Remuneração | A associação dos benefícios ao sucesso da sua carreira | Costa (2011); Parker e Chusmir (1991); Tomamoto (2004); Koekemoer, Fourie e Jorgensen (2018); Briscoe et al. (2018) |
| SUBJETIVA | Competência | A eficácia na realização das tarefas e obtenção de resultados | Costa (2011); Spurk, Hirschi e Dries (2018); Koekemoer, Fourie e Jorgensen (2018) |
| | Cooperação | Avaliação diante das relações com a equipe do ambiente de trabalho | Costa (2011); Dries et al. (2008); Spurk, Hirschi e Dries (2018); Briscoe et al. (2018); Koekemoer, Fourie e Jorgensen (2018) |
| | Contribuição | Sentimento de colaboração social através da atividade profissional | Costa (2011); Parker e Chusmir (1991) |
| | Criatividade | Desenvolvimento de soluções inovadoras | Costa (2011); Dries et al. (2008); Thompson (2018) |
| | Desenvolvimento | Atribuições adquiridas pelo indivíduo no caminhar da sua carreira | Gattiker e Larwood (1986); Costa (2011); Koekemoer, Fourie e Jorgensen (2018) |
| | Empregabilidade | Poder de barganha do indivíduo diante do mercado de trabalho | Parker e Chusmir (1991); Spurk, Hirschi e Dries (2018); Bhatnagar e Agarwala (2017) |
| | Equilíbrio Vida-Trabalho | Avaliação de quanto é saudável as interferências entre a vida pessoal e profissional | Costa (2011); Balven et al. (2018); Briscoe et al. (2018). |
| | Identidade | Nível de autoconhecimento do indivíduo em relação as dimensões do ser humano | Costa (2011); Parker e Chusmir (1991); Spurk, Hirschi e Dries (2018); Koekemoer, Fourie e Jorgensen (2018) |
| | Valores | Experiências relacionadas as atividades da carreira | Costa (2011); Maineiro e Sullivan (2006) |

Fonte: Elaborado pelo autor.

4 METODOLOGIA

A pesquisa configurou-se como qualitativa partindo do pressuposto da relevância dos relatos e compreensão da questão em estudo através do discurso implicado pelo objeto onde pôde-se manifestar sobre o relato de sua percepção.

Para atender ao seu objetivo geral, de analisar a percepção de sucesso na carreira de indivíduos transgênero, nesta pesquisa foram entrevistadas sete mulheres transgênero (homens com identidade de gênero feminina) e dois homens transgênero (mulheres com identidade de gênero masculina). Essa diferença proporcional nos tipos de sujeitos entrevistados se deu apenas por questões ocasionais. Como os indivíduos foram selecionados inicialmente por acessibilidade e, em um segundo momento por indicação, seguindo a lógica de pesquisa em bola de neve, acabou-se por ter essa restrição no conjunto de sujeitos entrevistados. Contudo, considerando que a inclusão de sujeitos em pesquisas qualitativa com o uso da técnica de bola de neve é indicada por Vinuto (2014) em pesquisas com grupos mais restritos, ressalta-se a sua adequação para o contexto deste estudo.

No Quadro 2 são apresentadas características gerais dos sujeitos entrevistados. Suas identidades foram preservadas, sendo seus nomes substituídos por nomes de mulheres e homens transgêneros famosos no Brasil.

Quadro 2 – Sujeitos da pesquisa.

| ENTREVISTADOS | IDADE | IDENTIDADE DE GÊNERO | OCUPAÇÃO |
|------------------------|---------|----------------------|---------------------------------|
| E1: Tiffany Abreu | 29 Anos | Mulher Trans | Coordenadora Executiva |
| E2: Tarso Brant | 34 anos | Homem Trans | Assessor Técnico |
| E3: Laerte | 26 anos | Mulher Trans | Coordenadora Executiva |
| E4: Roberta Close | 22 anos | Mulher Trans | Assessoria de Relações Públicas |
| E5: Jaqueline de Jesus | 35 anos | Mulher Trans | Assessora Técnica |
| E6: Ruddy Pinho | 33 anos | Mulher Trans | Assessora Parlamentar |
| E7: Cláudia Celeste | 26 anos | Mulher Trans | Assessora Técnica |
| E8: Rogéria | 28 anos | Mulher Trans | Auxiliar Administrativa |
| E9: João Nery | 20 anos | Homem Trans | Operador de Loja |

Fonte: Dados da pesquisa

Para o acesso a esses sujeitos, a estratégia utilizada foi o contato com coletivos LGBT e coordenadorias de direitos humanos do município e do estado. Mediante a rede de contatos dos entrevistados, foi-se chegando às pessoas transgênero via redes sociais e whatsapp, o que possibilitou o agendamento das entrevistas em local e horário indicado pelos entrevistados.

As entrevistas tiveram duração entre 10 (dez) a 20 (vinte) minutos. Todos os indivíduos demonstraram estar bem-dispostos a contribuir com a pesquisa e não se negaram ou questionaram acerca a transparência das suas identidades na pesquisa, mesmo assim, por opção dos autores, serão preservadas estas informações. As entrevistas seguiram um roteiro semiestruturado, focado nos fatores objetivos e subjetivos de percepção de sucesso na carreira. As questões semiestruturadas foram adaptadas da Escala de Percepção de Sucesso na Carreira Reduzida (EPSCR), elaborada por Costa (2011).

A seguir, no Quadro 3, pode-se observar as relações entre as questões semiestruturadas e as dimensões de sucesso na carreira e os fatores relacionados a serem utilizadas na entrevista semiestruturada a fim de orientar o entrevistador para a captação de dados buscando maior penetração de conteúdo.

Quadro 3 – Quadro da relação entre as dimensões do sucesso na carreira, questões semiestruturadas e os fatores relacionadas.

| DIMENSÕES | QUESTÕES | FATOR |
|--------------------|---|-----------------------|
| Dimensão Subjetiva | Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades? Como você se vê no futuro da sua profissão? Porque? | Desenvolvimento |
| | Como você se sente no trabalho? Porque? | Valores |
| | Como você inova na sua carreira e profissão? | Criatividade |
| Dimensão Objetiva | Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade? | Hierarquia e Promoção |
| | Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes? Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram? | Remuneração |

Fonte: Adaptado de Costa (2011).

As respostas foram gravadas em formato de áudio e, posteriormente, transcritas para análise. Essa captação das entrevistas através de áudio teve sua importância fundamentada no conceito de busca transderivacional, que é a atividade que o cérebro realiza quando processa uma palavra e busca as situações relacionadas a esta palavra (GUIMARÃES, 2016), permitindo compreender a percepção das experiências vivenciadas pelos entrevistados através da palavra falada.

Finalmente, denota-se que a análise dos resultados se dá em duas partes: a inferência e a interpretação das entrevistas coletadas (BARDIN, 2011). Na primeira, é sinteticamente relatada a relação das proposições dos entrevistados em relação aos fatores e dimensões relacionadas. Em seguida, é feita a interpretação dos autores diante do confronto das diversas proposições com os conceitos relativos à percepção de sucesso na carreira.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Sobre o perfil e ideias de cada um dos entrevistados, é possível destacar inicialmente:

- a) “Tiffany Abreu” apresenta uma carreira vinculada a construção de políticas públicas LGBT e apresentou relatos do encadeamento de suas atividades de forma diretamente relacionado sua trajetória dentro da militância que, por consequência, se apresentava sob outro olhar quando próxima de seus pares.
- b) “Tarso Brant” relata suas atividades também nos instrumentos de políticas públicas LGBT, porém com maior atuação administrativa do que Tiffany Abreu, e que o momento é transitório visto as maiores ambições profissionais e de desenvolvimento dentro da formação em serviço social e a vida acadêmica.
- c) “Laerte” apresentou as limitações demográficas que circunscrevem as oportunidades de carreira, fazendo com que a opção mais acessível, e que se apresentou a ela, tenha sido a política. Ainda assim, apresentou relativa satisfação e orgulho no desenvolvimento de suas atividades e na contribuição com outras pessoas transgênero.
- d) “Roberta Close” é jovem e apresenta mais atividades formais em sua carreira. Demonstra reconhecimento que o associativismo onde estas atividades estão vinculadas a desenvolve em suas competências e formação profissional, visto que, como estudante de serviço social, suas atividades a fazem desenvolver competências técnicas e comportamentais. Transpareceu também ter orgulho pelas recompensas de seu trabalho mesmo considerando que não supre suas necessidades quanto mulher trans.
- e) “Jaqueline de Jesus” é assessora técnica dentro do Governo do Estado e apresenta diversas atividades voltadas para a militância da população de pessoas travestis e transexuais, e compreende que toda a militância é seu principal foco de carreira já que almeja cargos eletivos dentro da política.
- f) “Ruddy Pinho” apresentou uma carreira principal como ativista e militante em uma assessoria parlamentar e outra complementar como produtora cultural. Entende que a remuneração estar enquadrada na média salarial, porém não é suficiente. Associa suas atividades profissionais à construção e desenvolvimento do seu objetivo projetado ao futuro.

- g) “Cláudia Celeste”, bastante receptiva e com reflexões bem definidas, deixou claro que a remuneração não supre suas necessidades, porém sente-se gratificada pelo reconhecimento dos colegas de trabalho e dos envolvidos com suas atividades. Mesmo assim, compreende que seu propósito de carreira é a docência e a política, não o administrativo, com o objetivo de avançar o debate da transexualidade nas escolas.
- h) “Rogéria” revela percepções interessantes quando o valor de uma remuneração que não apresenta uma equação matemática, ou monetária, e sim associada às necessidades e interposições dos relacionamentos. Apresentou que seu desejo de carreira está vinculado à contribuição literária e compartilhamento da sua história de vida.
- i) “João Nery” se demonstrou paciente, porém inquieto com as suas limitações financeiras. Satisfaz-se e não pretende migrar de função, porém compreende que busca a construção de outra carreira.

Partindo-se da análise dos fatores objetivos (Hierarquia e Promoção; Remuneração), encontrou-se destaque na percepção dos entrevistados. Quanto ao fator Hierarquia e Promoção, no olhar dos sujeitos da pesquisa, apresentam-se dois vieses: o primeiro de que antes da obtenção do sucesso existe uma trajetória a ser trilhada, paralela, de militância, a fim de subsidiar a carreira da desejada; e o segundo viés de que essa trajetória seja introdutória à criação do imaginário de sucesso na política. Este segundo viés confirma o que é posto por Costa (2011) e pode ser percebido em alguns trechos das entrevistas:

Laerte: Não, não existe. Tem que estar buscando bastante conhecimento para ir se mantendo no local de trabalho. Não, eu tenho que buscar, cada dia é uma luta, buscar reconhecimento para alcançar um bom status.

Roberta Close: Sim, a gente tem grandes nomes que começaram, assim como eu, aos poucos, e hoje fazem parte de um patamar da militância mais elevado, tem um reconhecimento, um status, e todas nós que estamos começando buscamos um reconhecimento não só em Fortaleza, em outros estados, países.

Jaqueline de Jesus: Na verdade, o que eu vejo, o que almejo é a carreira política, não é nem a assessoria, eu pretendo em 2020 ser candidata a vereadora na minha cidade e ocupar um cargo eletivo.

Cláudia Celeste: Então para todos esses sonhos, essas expectativas, essas ambições

pro futuro, eu me vejo que eu preciso tanto me planejar enquanto profissional que é fazendo um concurso público, bem como também galgar espaços dentro da política. Já fui candidata à deputada estadual uma vez, pretendo me candidatar mais uma vez a outros cargos eletivos, e vou estar sempre buscando isso para pensar no futuro.

Rogéria: Eu compreendo hoje que como toda carreira você tem períodos de outono. Você tem que ter humildade para crescer. E eu vejo isso aqui como essa oportunidade, essa fase de outono, e vivo a esperar essa primavera.

Ainda sobre o fator Hierarquia, essas mesmas falas que associam uma trajetória de militância com o desenvolvimento do sucesso confirma o que os autores do referencial teórico falam das relações entre outros fatores como o de desenvolvimento e competências exemplificado mais diante nos resultados.

Já quanto à Remuneração, a satisfação quanto ao retorno financeiro das atividades da carreira é negada pelos entrevistados, mesmo alguns ponderando que estão diante do nível salarial posto pelo mercado de trabalho (COSTA, 2011). Outros atribuem o nível da remuneração ao nível de poder dentro da hierarquia, que, por conseguinte, é marginalizado diante da discriminação com as pessoas transgênero.

Tiffany Abreu: Sempre tenho que está fazendo outras coisas para além do meu trabalho. Seja dado treinamento em alguma empresa privada, seja contribuindo com algum debate, fazendo palestras, e eu complemento minha vida, ou trabalhando na minha área de comunicação.

Roberta Close: Eu moro com minha mãe, assim, a renda não supre minhas necessidades porque eu costumo dizer que hoje em dia você ser uma mulher trans e travesti é muito caro. Não por questão de luxo, mas por questão de terapia hormonal, e outras necessidades que a gente tem. Então assim, a renda, neste momento, não supre as minhas necessidades. Mas ajuda, em relação a minha mãe, a minha casa.

Ruddy Pinho: Eu sempre faço esse parâmetro. Se for analisar outros salários, se a gente for pegar a sigla LGBT e for ver bem direitinho, as pessoas transexuais ficam sempre no final dessa lista. E aí, lógico que tem a parte que envolve a parte de formação mesmo, boa parte das meninas passam pela evasão escolar, de não poder acessar a escola, de não conseguir acessar a formação.

Cláudia Celeste: A remuneração eu acredito que é uma remuneração justa, e tenho até dificuldade de falar em remuneração, porque este é meu primeiro emprego formal.

Então, eu nunca tive um salário antes, e agora eu tenho um salário, então isso pra mim já é muito significativo.

No que se refere ao fator Desenvolvimento, é concedido ao profissional a exploração de suas atividades visto que estas terão relevância na construção da carreira, seja no desenvolvimento comportamental ou técnico (COSTA, 2011), principalmente na construção de militância política. Associa-se a percepção de sucesso ao fator desenvolvimento pelo processo de complexidade dos espaços alcançados através das formações e do protagonismo do ativismo.

Roberta Close: Eu aprendi muito ao entrar na ATRAC, muito do que eu aprendi, de trabalhar nessa área, de trabalhar com pessoas, eu aprendi no envolvimento com a ATRAC.

Rogéria: Eu venho superando a mim mesma, porque por muito tempo, neste espaço eu me mantive muito silenciada, eu me mantive muito oculta, eu chegava aqui no computador, só falava quando alguém me perguntava alguma coisa. Só que nos últimos dois meses, eu tenho tido um destaque muito grande, todo mundo sabe quem eu sou aqui dentro.

A percepção de sucesso na carreira pode também ser direcionada pela presença das possibilidades em que os Valores, dentre aqueles que dialogam pelo processo de identidade de gênero, construídos no íntimo do indivíduo, estão alinhados às suas atividades (COSTA, 2011). Na fala a seguir, a entrevistada retrata seu desejo de ter em sua carreira atividade voltada para a expressão daquilo que é valor para si, que seja seu compartilhamento de suas vivências em seu ritmo e sua escolha. No contexto, a entrevista deixa perceber que a relação em ambiente de trabalho sua exposição foge do seu controle, por isso, prefere e tem identidade maior com o exercício da carreira de forma mais autônoma.

Rogéria: A gente lida com certas questões, e que por esses motivos hoje, eu quero trabalhar com autoria porque eu não gosto de estar dando satisfação a ninguém. E que, querendo ou não, essas coisas que envolvem público você muitas vezes tem que se expor. Não gosto de me expor, mesmo sendo uma trans.

Além dos fatores supracitados, foi possível encontrar exemplificação de fatores emergentes nas falas dos entrevistados. Entre eles o fator Contribuição, cujo sentimento de

solidariedade ou de poder ajudar seus pares motivados pela empatia, é determinando para a consolidar a percepção de sucesso na dimensão subjetiva (PARKER; CHUSMIR, 1991; COSTA, 2011).

Tiffany Abreu: Eu vejo meu trabalho também na perspectiva da construção de algo melhor para minha população, já que eu trabalho também LGBT, sou LGBT, uma perspectiva de envolvimento, de dedicação. Eu acho que isso é quando a gente vai botar no bolso e vira para o salário da gente e ver que não é compatível a nossa função. Eu tenho outra relação com o meu trabalho do que a relação empregado e empregador, minha relação é uma relação de construção de outro modelo de sociedade.

Roberta Close: Eu acho que a sensação que eu tenho em poder ajudar, em poder auxiliar, encaminhar outras pessoas, outras meninas trans à um curso; se sofrer violência à encaminhar para os órgãos competentes, o prazer que eu tenho em ajudar me conforta muito. Saber que eu sou útil para outras pessoas é muito gratificante para mim.

Sobre outro aspecto, o sucesso também é associado pelos entrevistados à Competência diante do fato de que a posição em que se encontra na carreira é determinada pelo êxito de atividades anteriores ou da consolidação da sua capacidade de exercitar suas funções com excelência (COSTA, 2011).

Cláudia Celeste: mas eu fui escolhido, isso minha chefe, ao me convidar, porque foi ela quem me convidou, ela quem pensou no meu nome, construí essa minha ida para o meu trabalho, ela deixou bem claro a minha militância, as minhas atividades, anteriores a este trabalho que ajudaram ela a pensar, quando ela pensou numa pessoa com o perfil para está compondo a equipe, ela pensou em mim, e ela reafirma por diversas vezes que foi uma escolha acertada de ter me convidado para estar lá e as outras pessoas na equipe me referenciam muito no trabalho.

Já a Cooperação tem relação com a harmonização das relações do ambiente de trabalho e solidariedade da equipe na execução das atividades, integração dos seus papéis e desenvolvimento coletivo em prol dos resultados (DRIES *et al.*, 2008).

Ruddy Pinho: As pessoas demonstravam o desejo de poder trabalhar comigo, e se colocando a disposição. Para um momento inicial, isso é muito bom. Fortalece,

estimula, então estar sendo muito bacana. Nos meus outros espaços de trabalho, eu sempre procurei manter um espaço com boas relações profissionais.

Cláudia Celeste: Eu acredito inclusive que eu deveria muito em breve ser promovida porque eu acho que eu desempenho muito bem o que eu faço. E as vezes eu fico me coçando pra fazer outras coisas, mas como já tem outras pessoas fazendo isso. Então eu tenho que respeitar o espaço dela. Mas eu confesso que a minha vontade é estar atuando um pouco em todas as áreas dentro do meu trabalho

Diante da oportunidade de criação e inovação dos modos operantes do exercício no seu ambiente de trabalho, o indivíduo pode exercer sua Criatividade (COSTA, 2011; DRIES *et al.*, 2008), tornando este um fator determinando da sua percepção de sucesso na carreira.

Cláudia Celeste: As outras pessoas na equipe me referenciam muito no trabalho. Quando algum tem dificuldade de elaborar algum documento, elas me chamam para ver se estar dentro dos padrões daquele tipo de documento, pedem também uma revisão ortográfica, elas me consultam sobre acontecimentos dentro do trabalho porque elas tem confiança na minha memória. Elas mencionam minha competência. Por muitas vezes elas pedem umas determinadas tarefas porque elas sabem que eu vou dar conta.

Empregabilidade é manifestado como fator quando são encontradas limitações no mercado de trabalho para as pessoas transgênero (PARKER; CHUSMIR, 1991), seja qual for o fator desta limitação, sendo em sua maioria por discriminação.

Laerte: Hoje é uma região que você só se forma num núcleo que é mais político entende?! Ou você está na área política para se estabilizar, o meu foi na área política

Jaqueline de Jesus: Prova essa é você ver o número de cargo de gestão, mesmo sendo de indicação de prefeitos, deputados, assessorias, mesmo sendo da pauta LGBT você ver um cidadão Gay, homem cisgênero, que tem sua aparência masculina. Então as mulheres ainda estão invisibilizadas nesse espaço.

Equilíbrio Vida-Trabalho é visto como fator de sucesso diante da disponibilidade de ter uma vida saudável, e possibilidade de conforto e lazer após do exercício profissional (NABI, 2001).

Jaqueline de Jesus: Eu viajo muito, quase sempre eu estou 20 dias fora, do mês, 10 dias então varia muito, eu preciso de um espaço que seja confortável, porque a gente viaja muito e precisa descansar bem.

Ruddy Pinho: É bem puxado, ter que dar conta da vida e investir numa graduação. É batalhando para fechar a conta no fim do mês.

Enquanto isso, Identidade pode ser compreendido como a empatia das suas concepções pessoais em relação os objetivos de suas atividades dentro da organização. Esse reconhecimento de compatibilidade de identidade torna o fator determinando para a percepção de sucesso.

Tiffany Abreu: Eu acho que eu tenho outra relação com o meu trabalho do que a relação empregado e empregador, minha relação é uma relação de construção de outro modelo de sociedade. Então eu vejo meu trabalho na perspectiva de ver a construção de outro modelo de sociedade. Outra perspectiva de vida, outro imaginário. Eu vejo meu trabalho também na perspectiva da construção de algo melhor para minha população, já que eu trabalho também LGBT, sou LGBT, uma perspectiva de envolvimento, de dedicação.

Cláudia Celeste: E como eu também lido com as políticas públicas, eu penso que eu posso estar contribuindo na elaboração de uma política de discussão de gênero e diversidade sexual nas escolas.

6 CONCLUSÕES

Deposto aos objetivos da pesquisa, as pessoas transgênero apresentaram fatores de baixa relevância da dimensão objetiva de sucesso na carreira, mostrando que o processo da hierarquia e da remuneração não são fatores determinantes da sua percepção de sucesso. A trajetória das atividades realizadas demonstra maior satisfação no quesito Contribuição, ou seja, o quanto o exercício da sua militância interfere na melhoria de seus pares.

Dentre os fatores subjetivos, encontrou-se maior motivação nos fatores Desenvolvimento, Valores e Identidade. O primeiro revelou-se quando os entrevistados compreendem que os fatos e o status quo de sua carreira é um estágio para a autorrealização no futuro. E no caso dos Valores e Identidade, quando identificam a satisfação em exercer profissionalmente nas políticas públicas LGBT que traduzem a expressão de seus valores pessoais, identificando-se com a realização das suas atividades profissionais.

Pode-se, assim, caracterizar a percepção de sucesso na carreira, sob o olhar de trabalhadores transgênero, de forma que os fatores objetivos têm um papel estimulador e subsidiário, porém o alicerce dessa percepção está nos fatores da dimensão subjetiva. Em geral, a identidade de sucesso não é comum ao que é socialmente colocado à disposição das pessoas.

Por fim, o alcance da perspectiva de sucesso na carreira não se apresenta em fatores temporais, como é visto do conceito de carreira tradicional, onde profissionais consideram sucesso a longevidade do envolvimento com a empresa. No caso das pessoas transgênero, este alcance se dá pela concretização dos seus objetivos de forma atemporal.

Quanto a contribuição social que o estudo apresenta, pode certificar-se de forma empírica a existência de carreira para as pessoas transgênero e ainda mais, com perspectiva de sucesso ou ascensão e projeção de sucesso para tal carreira. Fundamentado nos fatores que já foram aprovados nesta conclusão, é possível através do presente estudo delinear a caracterização deste paradigma de marginalizar dentre tantos elementos, a carreira destes trabalhadores.

Embasado nos resultados apresentados, sugere-se o aprofundamento das características que podem ser encontradas na cultura organizacional de empresas que geram empatia nas pessoas transgênero: O que está população admira e identifica como valores que a despertam desejo de incorporar-se às organizações? Desta forma, a contribuição da pesquisa para o desenvolvimento organizacional por parte do comportamento do trabalhador dar-se-á pelo tratamento do desenvolvimento das competências que são relacionadas com os fatores

determinante para a percepção de sucesso na carreira para trabalhadores transgênero. Assim, as práticas de recursos humanos poderão utilizar dos resultados dessa pesquisa para de forma assertiva promover a maior relação de bem-estar através da satisfação dos seus colaboradores transgênero. Imagine se já é restrito e diversos o universo do sujeito em análise deste estudo, mais restrito ainda são as soluções aperfeiçoadas para o trato da diversidade em especificamente dos transgênero.

Uma limitação de análise que encontrou-se foi a caracterização do sujeito da pesquisa onde maior parte dos entrevistados possuem suas carreiras inseridas na política, percebe-se a importância do avanço deste estudo na busca por sujeitos postos no mercado de trabalho de empresas privadas onde apresenta-se outra cultura organizacional que podem interferir no resultado do comportamento das pessoas transgênero, e alterar a percepção de sucesso na carreira através da predominância de outros fatores. Sugere-se então aprofundar-se na análise aqui apresentada, filtrando mais ainda o público estudado, encontrando pessoas transgênero que estejam dentro de organizações privadas e a relação destas diante da gestão da diversidade.

Além das disposições técnicas e pragmáticas das conclusões supracitadas, o estudo e a vivência da pesquisa traz uma subjetividade que é importante estar registrada para que o leitor possa construir no imaginário o que é dialogar frente a frente com um grupo minoritário que apresenta baixa expectativa de vida devido o genocídio causado pela transfobia que não permite muitos dos sujeitos que esta amostra representa vivenciar seus sonhos e aspirações pessoais, muito menos as profissionais. Era possível a cada entrevista sentir o quão distante era conseguir falar sobre suas carreiras, em alguns momentos pode-se concluir que transparecia um desabafo sobre a restrição de possibilidades de sucesso na carreira que os circunscruvia. Dentro da compreensão do autor, sabia-se que o conceito de carreira era abrangente, porém, os entrevistados não possuem esse entendimento fazendo com que a fluidez da entrevista permite-se compreender que estes fatores que foram identificados trata-se de uma percepção que em muitos casos não é ainda vivenciada.

Por fim, pode-se concluir que é preciso muito aprofundamento nos estudos da diversidade e as diversas temáticas do comportamento organizacional. De forma mútua, a academia, a pesquisa, o ensino e a extensão universitária precisam educar os futuros gestores para a identificação da naturalização da diversidade.

REFERÊNCIAS

ADELMAN, Miriam. **Travestis e Transexuais e os Outros: Identidade e Experiências de Vida**. Niterói: UFF, 2003.

ARTHUR, M. B. *et al.* Career success in a boundaryless career world. **Journal of Organizational Behavior**, v. 26, p. 177-202, 2005.

BAILYN, L. **Breaking the mold: redesigning work for productive and satisfying lives**. 2. ed. New York: Cornell University Press, 2006.

BALVEN, Rachel *et al.* Academic Entrepreneurship: The Roles of Identity, Motivation, Championing, Education, Work-Life Balance, and Organizational Justice. **Academy of Management Perspectives**, v. 32, n. 1, p. 21-42, 2018.

BASTOS, A. V. B. A escolha e o comportamento com a carreira: um estudo entre profissionais e estudantes de Administração. **Revista de Administração de Empresas**, v. 32, n. 3, p. 28-39, jul/set, 1997.

BHATNAGAR, Neha; AGARWALA, Tanuja. **Employer Perceptions of Skill Gap among Management Graduates: A Qualitative Study of Employability**. 2017.

BONI, Valdete; QUARESMA, Sílvia Jurema. Aprendendo a entrevistar: como fazer entrevistas em Ciências Sociais. **Em Tese**, v. 2, n. 1, p. 68-80, 2005

BORGES, L. O.; TAMAMOTO, O. H. O mundo do trabalho. *In*: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil**. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 24-62.

BRISCOE, Jon *et al.* Career Success in Different Countries: Reflections on the 5C Project. *In*: **The Management of Global Careers**. Palgrave Macmillan, Cham, 2018. p. 117-148.

CARVALHO-FREITAS *et al.* **Dimensões de Análise da Inclusão no Trabalho de Pessoas com Diferença Funcional (Pessoas com Deficiência)**. *In*: XXXV Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD. **Anais**. Curitiba: ANPAD, 2018.

CHANLAT, J. F.; DAMERON, S. **Management et diversité: Lignes de tension et perspectives**. Encontro Internacional da Diversidade, Corte, França, 2009.

COSTA, L. V. **Construção e validação de uma escala de percepção de sucesso na carreira.** In: XXXV Encontro Nacional da ANPAD – EnANPAD. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

_____. **A relação entre a percepção de sucesso na carreira e o comprometimento organizacional: um estudo entre professores de universidades privadas selecionadas da grande São Paulo.** 2011. Tese de Doutorado. Universidade de São Paulo.

COSTA, A. R. **Relações entre percepção de sucesso na carreira, bem-estar no trabalho e desempenho.** Dissertação (Mestrado em Administração) Faculdade de Administração e Economia, Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo, SP, 2012.

DE ALMEIDA, Cecília Barreto; VASCONCELLOS, Victor Augusto. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo?. **Revista Direito GV**, v. 14, n. 2, p. 302-333, 2018.

DEFFILIPPI, R. J.; ARTHUR, M. B. The boundary less career: a competency based perspective. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 307-324, 1994.

DRIES, N.; PEPEMANS, R.; CARLIER, O. Career success: constructing a multidimensional model. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 2, p. 254-267, 2008.

DUTRA, J. S. (Org.). **Gestão de Carreiras na Empresa Contemporânea.** São Paulo: Editora Atlas, 2010.

_____. **Administração de carreiras: uma proposta para repensar a gestão de pessoas.** São Paulo: Atlas, 1996.

FERDMAN, Bernardo M. *et al.* Collective experience of inclusion, diversity, and performance in work groups. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 6-26, 2010.

FLEURY, M. T. L. **Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras.** Revista de Administração de Empresas, vol. 40, nº 3, p. 18-25, 2000.

FREITAS, M. E. Contexto social e imaginário organizacional moderno. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 2, p. 6-15, 2000.

GATTIKER, U. E.; LARWOOD, L. Subjective career success: a study of managers and

support personnel. **Journal of Business and Psychology**, v. 1, n. 2, p.78-94, 1986.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOFFMAN, Erving. **Stigma: Notes on a spoiled identity**. Jenkins, JH & Carpenter, 1963.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar**. Rio de Janeiro: Record, 1997.

GREENHAUS, J. H. *Career dynamics*. In: BORMAN, W. C. *et al.* **Handbook of Psychology: Industrial and Organizational Psychology**. New Jersey: John Wiley & Sons, 2003.

GUIMARÃES, M. **A conquista do autoconhecimento: Programação Neurolinguística**. 2. ed. Fortaleza: Premius, 2016.

HALL, D. T. Preface. In: HALL, D. T. **The carrer is dead: long live the carrers**. San Francisco: Jossey-Bass, 1996.

HESLIN, P. A. Conceptualizing and evaluating career success. **Journal of Organization Behavior**, n. 26, p. 113-136, 2005.

HITT, M.A.; MILLER, C.C.; COLELLA, A. **Comportamento organizacional: uma abordagem estratégica**. Rio de Janeiro: LTC, 2007.

HOWE, E. Ethics and Transgender Service Members, Dependents, and Retirees. **Military Medicine**, v. 181, n. 3, p. 193-194, 2016.

IRIGARAY, Helio Arthur Reis. Identidades sexuais não-hegemônicas: a inserção de travestis e transexuais no mundo do trabalho sob a ótica queer. **ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS**, VI, 2010.

JUDGE, T. A.; KAMMEYER-MUELLER, J. D. Personality and career success. In: GUNZ, H.; PEIPERL, M. **Handbook of Career Studies**. Thousand Oaks, CA: Sage, 2007.

KOEKEMOER, Eileen; FOURIE, Hendrik Le Roux; JORGENSEN, Lene Ilyna. Exploring Subjective Career Success Among Blue-Collar Workers: Motivators That Matter. **Journal of Career Development**, p. 0894845318763942, 2018.

- LACOMBE, B. M. B.; CHU, R. A. Carreiras sem fronteiras: investigando a carreira do professor universitário em Administração de empresas no Brasil. *In: XXIX Enanpad. Anais...* Rio de Janeiro: ANPAD, 2005.
- LEROUX, E; FRIMOUSSE, S.; PERETTI, J. M. La diversité des hommes au sein des forces de vente. **Revue Management et Avenir**, v. 18, p. 163-177, 2008.
- LONDON, M.; STUMPF, S.A. **Managing careers**. Reading, MA: Addison-Wesley, 1982.
- MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. **The opt-out revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers**. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing, 2006.
- MARQUES, A. L.; PEREIRA, L. Z.; MORAIS, K.; ANDRADE, D. F. Gestão de carreiras no setor público: estudo sobre o processo de inovação e a resistência dos servidores em um governo de estado. *In: III EnGPR. Anais...* João Pessoa: ANPAD, 2011.
- 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.
- MARTINS, H. T. **Gestão de carreiras na era do conhecimento: uma abordagem conceitual e resultados de pesquisa**. Rio de Janeiro, Qualitymark, 2001.
- MIRVIS, P. H.; HALL, D. T. New organizational forms and the new career. *In: HALL, D. T. The Career is Dead – Long Live the Career: A relational approach to careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1996.
- MOR-BARAK, Michal E.; CHERIN, David A. A tool to expand organizational understanding of workforce diversity: Exploring a measure of inclusion-exclusion. **Administration in Social Work**, v. 22, n. 1, p. 47-64, 1998.
- NABI, G. R. The relationship between HRM, social support and subjective career success among men and women. **International Journal of Manpower**, v. 22, n. 5, p. 457-474, 2001.
- NKOMO, S. M.; COX JR., T. **Diversidade e identidade nas organizações**. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

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

PAISLEY, V; TAYAR, M. Lesbian, gay, bisexual and transgender (LGBT) expatriates: an intersectionality perspective. **International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 7, p. 766-780, 2016.

PARKER, B.; CHUSMIR, L. H. Motivation needs and their relationship to life success. **Human Relations**, v. 44, n. 12, p. 1301-1312, 1991.

PAULA, C. P. A.; MORAES, L. F. R. (Org). **Administração contemporânea: Desafios e Controvérsias**. Pedro Leopoldo: Tavares ed., 2009.

ROBBINS, Stephen; JUDGE, Tim; SOBRAL, Filipe. **Comportamento organizacional: teoria e prática no contexto brasileiro**. Pearson Prentice Hall, 2010.

ROBINSON, M. J.; VAN ESCH, C.; BILIMORIA, D. Bringing Transgender Issues Into Management Education: A Call to Action. **Academy of Management Learning & Education**, v. 16, n. 2, p. 300-313, 2017.

SILVA, C. R. E. **Orientação profissional: utilidade, valor e impacto na gestão da carreira e na vida pessoal**. 2007. 200f. Dissertação (Mestrado em Gestão Social e do Trabalho) - Programa de Pós-Graduação em Administração. Universidade de Brasília - UnB, Brasília, 2007.

SILVA, J. R.; BALASSIANO, M. Construção dos processos pessoais de carreiras no setor público no contexto social contemporâneo. In: XXXV Encontro da Anpad. **Anais...** Rio de Janeiro: ANPAD, 2011.

SPURK, Daniel; HIRSCHI, Andreas; DRIES, Nicky. Antecedents and Outcomes of Objective Versus Subjective Career Success: Competing Perspectives and Future Directions. **Journal of Management**, p. 0149206318786563, 2018.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career the oryandre search: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

THOMPSON, Neil A. Imagination and creativity in organizations. **Organization Studies**, v. 39, n. 2-3, p. 229-250, 2018.

TORRES, Cláudio Vaz; PÉREZ-NEBRA, Amalia Raquel. **Diversidade cultural no contexto organizacional:** Psicologia, organizações e trabalho no Brasil. Porto Alegre: Artmed, p. 443-463, 2004.

VILELA, E. C. **Significado do trabalho e escolha acadêmico profissional:** um estudo com universitários primeiristas. 2003. 157 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2003.

VILELA, L. S. **A contribuição dos mestrados cearenses em administração para o sucesso na carreira:** percepção de egressos. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2016.

APÊNDICE A – TRANSCRIÇÃO DAS ENTREVISTAS

ENTREVISTA 1

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Meu nome é [Entrevistada 1], tenho 29 anos, sou acadêmica de comunicação social e trabalho na secretaria de direitos humanos e desenvolvimento social e ocupo a função de coordenadora executiva da coordenadoria especial da diversidade sexual

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: Na verdade, eu trabalho conduzindo a política LGBT de Fortaleza. Junto com a equipe, a gente tem uma equipe da coordenadoria da diversidade, que é composta por administrativo, por assessores técnicos, e pela coordenadoria. A gente tem um equipamento chamado Centro de Referência Janaína Dutra. Então meu trabalho é articular a política dentro da prefeitura no que tange as políticas públicas dos direitos e promoção da população LGBT na cidade de Fortaleza. Então, tanto pensar a execução da política como pensar a pactuação da política. Quer dizer, então, que o meu trabalho aqui na coordenadoria é pegar a demanda do plano municipal das políticas LGBT e executar em ações. Então meu trabalho, é um trabalho de participação, monitoramento da política e execução da política municipal LGBT.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram?

R: Na verdade, o trabalho vem muito da perspectiva do espaço político estratégico da construção da política LGBT, assim como as demais coordenadorias, e as demais funções. No campo, eu ocupo hoje um cargo que é um cargo de comissão, então eu tenho uma remuneração a partir do cargo de direção, então eu tenho um cargo de coordenadora, então eu trabalho com de 40 horas, eu sou cargo comissionado. Eu acho que a remuneração é muito no campo da gestão, é algo que foge muito do meu controle, não vou dizer que eu tenho um

salário equivalente as minhas funções, mas que um salário de acordo a minha função, no caso a estrutura do salário, em cargo de comissão a gente não vai ter um salário que vai vir por fora adicional, que vai vir hora extra, que vai vir vale refeição, cesta básica, que vai vir uma poção de coisas. No cargo de comissão você recebe um salário que vem equivalente a suas funções que você constrói, que você desenvolve. E nesse salário vai estar incorporado os demais benefícios. É como se eu estivesse atuando numa empresa privada como jornalista, recebendo um salário base de jornalista. Na verdade, sem gratificações e outros benefícios.

Autor: Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: Eu sou muito modesta, eu já ocupei outra função comparada ao que eu ocupo hoje e a remuneração não era diferenciada, eu acho que por conta da cidade, o custo de vida, a mesma média salarial, eu acho que vem muito na perspectiva de repensar em questão de estrutura, eu acho que dentro do meu perfil, do meu currículo, eu acho que se eu estivesse disputando uma vaga no mercado de trabalho formal, por exemplo, numa empresa privada, com o currículo eu tenho, eu acho que a remuneração estaria no mesmo patamar. Antes de eu vir para cá, eu trabalhava com CLT, dentro de uma organização em que eu trabalhei minha vida quase toda. Então nesse local também era muito comparado, então eu acho que é muito nessa perspectiva. Quando eu olho muito para as pessoas envolta com funções similares a minha que elas tem outros vínculos, ou são funcionários de carreira da prefeitura, concursada. Então o salário é de outra forma, vem outros embutes salariais, é diferente do meu processo de contratação, meu contrato é “cargo de direção superior” então, eu ganho como uma pessoa que coordena uma unidade de saúde, uma pessoa que coordena um serviço da prefeitura similar ao nosso. Sendo que muitas vezes a gente sempre diz “meu salário podia ser melhor”, na verdade é muito comparativo.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: Eu acho que meu trabalho, não é um trabalho só na perspectiva da remuneração. Eu venho com muito otimismo, então eu acho que sou muito mais ativista da política de direitos humanos, mas especificamente das direitos humanos de LGBT do que uma própria

funcionária de gestão. Então eu acho que meu trabalho é minha autonomia financeira, minha autonomia política, eu acho que eu tenho outra relação com o meu trabalho do que a relação empregado e empregador, minha relação é uma relação de construção de outro modelo de sociedade. Então eu vejo meu trabalho na perspectiva de ver a construção de outro modelo de sociedade. Outra perspectiva de vida, outro imaginário. Eu vejo meu trabalho também na perspectiva da construção de algo melhor para minha população, já que eu trabalho também LGBT, sou LGBT, uma perspectiva de envolvimento, de dedicação. Eu acho que isso é quando a gente vai botar no bolso e vira para o salário da gente e ver que não é compatível a nossa função. Porque a gente tem que tá fazendo ativismo, que a gente estar fazendo com que as pessoas mudem a qualidade de vida. Isso é uma perspectiva minha também, então eu dedico minha vida ao trabalho.

Autor: Como você se vê no futuro da sua profissão?

R: Não. Eu não me vejo no futuro num cargo de gestão, por exemplo. Tenho outra perspectiva, continuar investindo na minha carreira acadêmica, eu quero ser professora universitária. É isso que eu quero para minha vida então, não sei se vou querer atuar na minha área como jornalista, eu não sei diretamente, mas que não é na verdade o meu trabalho atual. Até porque estou num cargo de gestão comissionado, é muito passageiro, é muito rápido. Tenho outras perspectivas que não é essa estrutura, é perspectiva de tentar o mestrado, de dar aula em faculdades privadas, tentar um concurso de universidade pública, não sei. Ou de tentar um cargo público, de prestar concurso, então minha vida profissional futuro ainda está muito indecisa. Mas eu trabalho na perspectiva de exercer uma professora universitária, acho que esse é meu perfil.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupa da sua atividade?

R: É muito efêmero isso né?! Eu acho que em um lugar eu posso ter prestígio, não sei se é prestígio, mas a gente ganha uma passibilidade, como referência. Mas eu acho que é também muito limitada, é uma referência a partir de uma pauta que te identifica, e as vezes eu acordo e tem uma notoriedade muito grande, eu passo num campo político que é legal circular como também pode ser tratada como uma política muito marginal então num momento pode ser

bom o prestígio e em outro também pode ser ruim. Então, eu acredito que o prestígio que se tem desse trabalho é melhorar a qualidade de vida das pessoas, da sua própria, que você também está sujeita. Depende do olhar, tem uma referência que não necessariamente é um prestígio, é claro que se eu vou num espaço que é LGBT eu tenho todas as pompas, porque eu sou uma liderança. Então as pessoas que me tem como liderança vão me dar outro tratamento. Mas se eu vou em um espaço que não é de frequência dessa população eu sou uma pessoa anônima. Dentro do meu trabalho não há nenhum prestígio, a gente trabalha em situações precárias, mas o que é que uma gestão pública que vai passando pelo processo que a galera vai ai chamando com várias aspas de “crise fiscal”, a política de direitos humanos é a política mais encostada.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: Não. Nunca vai suprir minhas necessidades. Dentro de uma lógica de sempre fazer outras coisas. Eu tenho um trabalho fixo, mas isso não impede que eu esteja fazendo outras coisas e tenha outras possibilidades de complementar minha renda. Até porque eu moro sozinha, hoje divido apartamento com uma amiga, mas eu tenho obrigações de manter uma casa, de contribuir financeiramente com minha mãe, então meu salário não supre minhas necessidades. Sempre tenho que está fazendo outras coisas para além do meu trabalho. Seja dado treinamento em alguma empresa privada, seja contribuindo com algum debate, fazendo palestras, e eu complemento minha vida, ou trabalhando na minha área de comunicação.

ENTREVISTA 2

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Sou [Entrevistado 2], 34 anos, hoje eu componho a coordenadoria de políticas públicas para LGBT do gabinete do governador.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: Hoje eu desempenho mais uma questão de assessoria técnica, técnico em atendimento e o administrativo e o burocrático de uma coordenadoria. E a parte política é realizada pelo coordenador e os orientadores de células.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram? Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: Na verdade eu ainda estou investindo, pois sou assistente social em formação na Faculdade Cearense. Mas em relação à remuneração no momento, satisfeito. E acredito, que como eu sou do setor terceirizado, então, a questão salarial é igual. Mas a gente sabe que no contexto social, o normal aqui nessa sociedade é de entre homens e mulheres há uma diferenciação, e a população trans, ela fica mais vulnerável a essa situação da desvalorização dessa mão de obra.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: O dia-a-dia do trabalho hoje, quanto na coordenadoria, a gente percebe que os nossos iguais, os nossos pares passa por situações adversas, inclusive a questão do mercado de trabalho muitos não tem a inserção, não tem sua mão de obra valorizada, então hoje no trabalho o sentimento que eu fico, é o sentimento de que a gente necessita cada vez mais buscar uma situação onde a gente pode valorizar e inserir a população, principalmente travestis e transexuais para o mercado de trabalho formal. E também, para isso, é preciso incluí-los na presença dos espaços escolares, nas universidades. Enquanto sujeito, eu, em parte eu estou realizado porque eu estou desempenhando minha tarefa. No dia-a-dia, essa é mais uma oportunidade para a minha vida, onde eu posso conhecer mais as questões da política, da situação também em relação as políticas públicas, e quando você pode também estar realizando tarefas, articulações que também vão, não somente, impactar as vidas de outras pessoas, mas também na sua própria vida porque estou na coordenadoria, “estou” porque daqui um tempo não sei onde vou estar, mas eu quanto um ser político, um transexual,

penso que a gente ainda tem muito o que avançar.

Autor: Como você se vê no futuro da sua profissão?

R: A minha perspectiva quanto profissional é me engajar na assistência social, e é obviamente que nisso a gente vai no plano de elaboração de políticas, de ações afirmativas também. Então eu também me vejo na perspectiva de estar na linha de pesquisa também, quem sabe até numa sala de aula.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: De certa forma sim, não deixa de ser um espaço de poder, apesar de as coordenadorias não serem as secretarias de governo. As coordenadorias fazem o link da política pública, e você não deixa de ter um status, você estando participando de um governo, mas tem muito do imaginário, do que seria esse espaço de poder. Então, eu acredito sim, que é um espaço de privilégios, e que bom que nós conquistamos isso, que bom que nós conquistamos a realização e implementação de coordenadorias, principalmente a LGBT, que é onde nossos gestores podem afiar mais as ideias, as ações e políticas públicas para a população LGBT.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: Então né, eu sou um homem já casado, hoje atualmente a renda não está compatível, quem é estudante universitário, sabe o quanto você tem que investir, ainda mais em que eu sou oriundo da universidade particular, não conquistei, infelizmente, o FIES, PROUNI, não tive o acesso, mas essa questão de você estar investindo na sua carreira, de você estar sempre fazendo parte de seminários, cursos de extensão, fica um pouco abalado você administrar o que você ganha. E além do mais eu estou sendo um “chefe de família” também, tenho que compartilhar uma chefia de uma família, então assim, estar dando. Como o povo brasileiro, dar para a gente ir sobrevivendo, não posso reclamar, porque a gente está num momento de crise né, no país, onde a taxa de desemprego, e enfim, são várias as mazelas sociais que estão assolando novamente o povo brasileiro. Mas assim, eu posso dizer que eu sou até um pouco

privilegiada.

ENTREVISTA 3

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Sou [Entrevistada 3], 26 anos, sou do município de Gaiuba, sou militante desde 2005, hoje eu sou coordenadora dentro da assistência social do município, trabalho com idosos, movimento LGBT, com jovens e adolescentes.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: No momento agora eu sou mais administrativo, mas geralmente eu trabalho nas escolas com o movimento LGBT, fiz o projeto “TRANSformando desafios em oportunidades” que é voltado para as meninas travestis e transexual, que é colocar elas num curso preparatório dentro da assistência, que dizer a cada 10 projetos que tem assistência, eu coloco duas ou três meninas que são travestis ou transexuais na área de trabalho, como o assistente administrativo que eu coletei três meninas e eu botei para participarem. Tem o PROJOVEM, e outros projetos que a gente as insere.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram?

R: No meu caso, eu tive dificuldade sim, porque hoje é uma região que você só se forma num núcleo que é mais político entende?! Ou você está na área política para se estabilizar, o meu foi na área política,

Autor: Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham

com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: Não, eu acho que a gente tem que aprender cada vez mais, buscar cada vez mais reconhecimento, muita leitura para ir se formando no dia-a-dia. Eu estou me estabilizando, não vou dizer que estou grata com o que estou ganhando.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: No meu trabalho, estou ótima, me sinto muito bem. As pessoas são amigas, mas é por causa do meu reconhecimento.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: Não, não existe. Tem que estar buscando bastante conhecimento para ir se mantendo no local de trabalho. Não, eu tenho que buscar, cada dia é uma luta, buscar reconhecimento para alcançar um bom status.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: Moro só, tenho um namorado, mas atualmente moro só. Mas sim, a renda dar para suprir todas minhas necessidades.

ENTREVISTA 4

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Meu nome é [Entrevistada 4], tenho 22 anos, sou estudante de serviço social, ainda não

estou atuando na área. Sou militante, estou junto com a ATRAC – Associação de Travestis do Ceará, sou líder comunitária do meu bairro, e faço um trabalho de encontro de mães de pessoas transexuais na paróquia do bairro onde eu moro.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: Na ATRAC, eu sou relações públicas, eu organizo eventos, seminários, viagens. Represento a ATRAC em viagens. Tudo isso que envolva público é minha área.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram?

R: Sim, porque infelizmente a ATRAC não tem um auxílio do Governo, não é como outras ONGs que recebem auxílio financeiro, a gente é muito nós por nós. Então o pouco que a gente consegue arrecadar financeiramente, que é dividido entre nós, sempre é recompensador porque é algo do nosso esforço mesmo. Não é algo que a gente está esperando alguém mandar ou algum deste tipo, a gente está sempre correndo atrás, pactuando para conseguir aquilo.

Autor: Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: Sim, porque para a área que eu escolhi, eu aprendi muito ao entrar na ATRAC, muito do que eu aprendi, de trabalhar nessa área, de trabalhar com pessoas, eu aprendi no envolvimento com a ATRAC. Pra mim é muito gratificante.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: Ótima, eu acho que a sensação que eu tenho em poder ajudar, em poder auxiliar, encaminhar outras pessoas, outras meninas trans à um curso; se sofrer violência à encaminhar para os órgãos competentes, o prazer que eu tenho em ajudar me conforta muito. Saber que

eu sou útil para outras pessoas é muito gratificante para mim.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: Sim, a gente tem grandes nomes que começaram, assim como eu, aos poucos, e hoje fazem parte de um patamar da militância mais elevado, tem um reconhecimento, um status, e todas nós que estamos começando buscamos um reconhecimento não só em Fortaleza, em outros estados, países.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: Eu moro com minha mãe, assim, a renda não supre minhas necessidades porque eu costumo dizer que hoje em dia você ser uma mulher trans e travesti é muito caro. Não por questão de luxo, mas por questão de terapia hormonal, e outras necessidades que a gente tem. Então assim, a renda, neste momento, não supre as minha necessidades. Mas ajuda, em relação a minha mãe, a minha casa.

ENTREVISTA 5

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Meu nome é [Entrevistada 5], tenho 35 anos, estou bem na expectativa das pessoas trans no Brasil, atualmente eu sou assessora técnica do gabinete do Governador, também atuo no movimento social a 10 anos, e atuo no momento que posso na área da beleza, tenho um salão de beleza que é minha profissão de raiz.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: O trabalho da assessoria técnica, é um trabalho ligado ao LGBT e eu acabo utilizando o espaço que o Governo pode me proporcionar para eu poder viajar, construir essa política pública e eu levo um braço da militância e provoço aparição de novas lideranças para discutir a política pública em cada lugar do Ceará.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram? Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: Totalmente injusta, existe uma disparidade de gênero também na questão financeira do trabalho, demais para as mulheres, e para as trans mais ainda. Principalmente no serviço público que você tem uma invisibilidade muito grande. Mesmo assessora técnica ainda é difícil, você chega nos lugares e as pessoas olham pra você e “Oi? Como? Tem um crachá?” porque elas não acreditam que você estar lá. É um choque ainda para as pessoas, dizer que você trabalha, que você ver que estar a frente de uma política pública. Prova essa é você ver o número de cargo de gestão, mesmo sendo de indicação de prefeitos, deputados, assessorias, mesmo sendo da pauta LGBT você ver um cidadão Gay, homem cisgênero, que tem sua aparência masculina. Então as mulheres ainda estão invisibilizadas nesse espaço. E conseqüentemente ainda o valor, quando eu faço valor é porque o cargo maiores são dados ao Gays, muito difícil a uma Lésbica, e muito mais ainda pessoas trans.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: No trabalho eu me sinto bem, muito feliz, me sinto bem a vontade, até mesmo porque, eu tenho uma relação de amizade né, com o chefe, então. Como foi um pedido dele de que eu estivesse na equipe dele, as pessoas tem aquele respeito, porque entendem que não pode mexer. Mas eu acredito que se fosse algo que parceria com outras pessoas que tivesse concorrido o mesmo lugar, seria com um pouco de receio por partes. Até mesmo porque passam muitos prefeitos, muitas pessoas. As vezes eu consigo observar que quando é para recepcionar essas pessoas as meninas cisgênero tomam a frente e deixam os pepinos mais internos para resolver pra mim. Então, na frente, quem dialoga muito mais com a ponta são as

meninas cisgênero e os meninos da assessoria, eu trato mais da pauta LGBT.

Autor: Como você se vê no futuro da sua profissão?

R: Na verdade, o que eu vejo, o que almejo é a carreira política, não é nem a assessoria, eu pretendo em 2020 ser candidata a vereadora na minha cidade e ocupar um cargo eletivo. E caso isso não tiver êxito, eu trabalhar diretamente com a gestão da política pública na minha cidade. Talvez no estado, se Deus quiser, e eu tiver oportunidade. Mas aí eu penso que seria uma assessoria na Assembleia. Porque o meu chefe está pretendendo ser candidato a Deputado Estadual então eu almejo a possibilidade de compor a assessoria dele como parlamentar, para construir essa pauta LGBT no mandato dele.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: Não, não há prestígio nem status, varia muito da opinião das pessoas, tem muitas pessoas que tem admiração mesmo pelo discurso, mesmo pela militância, eu me vejo no mesmo patamar que as pessoas. É claro que por estar mais próxima do governo, poder dialogar com o governo, celebrar parceria, trabalhar com o movimento, fazer essa ligação do movimento social com o governo, eu não vejo como um fato de privilégio, eu acho que foi uma luta, um momento de muita batalha que a gente conseguiu atravessar. A gente tem uma trajetória muito grande e o reconhecimento das pessoas vem pelo trabalho de interlocução e por articulação. Acho que de trabalho a gente ocupa um espaço que não será nosso sempre, outras pessoas virão e a gente vai indo conquistar outros espaços, deixando esses espaços para outras pessoas.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: Eu sou recém separada, a um ano moro sozinha, mas tenho muitos amigos que frequentam minha casa. Às vezes eu abrigo uma menina trans que está precisando de morada. Não dá por isso eu tenho que complementar com o salário e aí acaba dando tudo certo. Como eu preciso de um local que me dê segurança, que eu viajo muito, quase sempre eu estou 20 dias

fora, do mês, 10 dias então varia muito, eu preciso de um espaço que seja confortável, porque a gente viaja muito e precisa descansar bem. E que me der segurança, sai de um relacionamento abusivo, eu preciso de um espaço seguro e de conforto que exige uma situação financeira maior. Eu consigo conciliar bem porque eu sou muito econômica, consigo fazer uma regra direitinho e a gente conseguir avançar. À mim, muitas coisas são privadas, um trabalho só não daria.

ENTREVISTA 6

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Sou [Entrevistada 6], tenho 33 anos, atualmente eu sou assessora parlamentar na câmara municipal. E além disso, produzo um festival a 10 anos, então também me considero produtora cultural porque organizo outras coisas também. E ativista, militante.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: É uma tarefa muito mais política e contato com os movimentos sociais, LGBT, numa perspectiva de articular o mandato com essa população, reuniões, agenda política, de momentos e atividades, eventos. É uma tarefa de muito diálogo e muita articulação a partir da pauta LGBT. Tem uma rotina que não é muito interna, ela é muito mais de estar nos espaços, com os sujeitos, conversando, articulando, dialogando e construindo materiais, produzindo campanhas internamente. E assessorando ela (parlamentar) na agenda interna da câmara, audiências, plenária, sessões. Então, tem uma parte interna que é administrativa e uma parte externa que é de articulação.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram?

R: Olha, ainda é pouco. Eu sempre faço esse parâmetro. Se for analisar outros salários, se a gente for pegar a sigla LGBT e for ver bem direitinho, as pessoas transexuais ficam sempre no final dessa lista. E aí, lógico que tem a parte que envolve a parte de formação mesmo, boa parte das meninas passam pela evasão escolar, de não poder acessar a escola, de não conseguir acessar a formação. Mas para além disso, tem uma questão do estigma das pessoas travestis e transexuais. Por mais que consigam formar o mercado de trabalho formal ou outros meios, essa remuneração ainda é baixa de ante outros sujeitos da sigla.

Autor: Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: É uma remuneração mediana, e as remunerações maiores são no nível de graduação. Que eu não tenho ainda, estou terminando esse ano a faculdade. Eu acredito que depois que gradue, tenha a possibilidade de aumentar um pouco essa remuneração. Hoje, minha remuneração em relação as outras pessoas lá, é uma remuneração mediana. Eu estudo publicidade e propaganda, dentro da área que eu invisto na graduação, eu atuo pouco. Tem algumas ações de comunicação sim, na área de produção cultural que eu faço também, trabalhos de freelance e tudo, mas essas remunerações, esses extras, esses trabalhos que eu faço por fora, talvez não tenham chegado ainda nem a 10% a 15% do que eu investi. Estudo em faculdade particular, e pago 100%, então o semestre fica entorno de R\$ 6.000,00. É bem puxado, ter que dar conta da vida e investir numa graduação. É batalhando para fechar a conta no fim do mês.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: Nesse trabalho eu estou bem feliz, não que eu não estivesse no anterior, mas a acolhida né, a algumas semanas atrás se configurou tudo, e a nova equipe começou o contato e tal. Já demonstravam uma ansiedade para que eu chegasse, e chegando lá, foi uma acolhida muito boa, muito bacana. As pessoas demonstravam o desejo de poder trabalhar comigo, e se colocando a disposição. Para um momento inicial, isso é muito bom. Fortalece, estimula, então estar sendo muito bacana. Nos meus outros espaços de trabalho, eu sempre procurei manter um espaço com boas relações profissionais. Mas como eu sempre trabalhei muito

próximo das questões da população LGBT, que é uma coisa que eu sou ativista e militante, o profissional e o pessoal as vezes mistura. Se mistura no sentido da causa do ativismo, da luta pelo direito. São relações bem fortalecedoras, tanto do ponto de vista profissional como do ponto de vista político. Acabam se ajudando, uma contribui para a outra.

Autor: Como você se vê no futuro da sua profissão?

R: Eu sempre quis fazer moda, hoje eu faço publicidade e propaganda, e estou no ativismo político. E se você for ver, eu escolhi publicidade e propagando porque era o que eu tinha mais próximo do que eu já faço hoje, diante do fato de eu não ter ido para o que eu sempre tinha desejado. Me fizeram essa pergunta, eu acho que a um mês atrás, e acho que vou dar a mesma resposta. Eu espero e me vejo daqui algum tempo, tendo construído um reconhecimento, a nível do que eu faço e do que eu represento, para além do estado, do país mesmo. Porque inclusive, já fico visualizando qual seria o outro cenário que eu poderia estudar e atuar. Uma coisa que eu venho procurando muito, me informar e ver direitinho, é a área de relações públicas. Então, talvez o mestrado seja nesse caminho. E é uma estratégia mesmo, para conseguir esse reconhecimento.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: De uma certa forma sim, o acumulo das construções, das lutas, do trabalho, das relações que vão ser construídas, acabam trazendo, de certa forma, um prestígio que eu costumo encarar como respeito. A gente acaba construindo uma relação de muito respeito e de transparência, então acaba que tem sim essa certa visibilidade, certo prestígio. Que precisa ser muito bem mencionado, mensurado, para não “viajar na maionese”, ter muito pé no chão e compreensão da vida real mesmo. Isso não é a carreira da Anitta, em que botou no horizonte que ela queria, correu atrás, e que estava em Havard outra semana falando como empreendedora, com própria gerente da carreira, empresária e tudo. Não é isso sabe?! Mas algumas pessoas acabam achando que é. O ativismo traz as vezes certo prestígio e as pessoas querem fazer o uso meio equivocado disso. Por isso então que eu sempre costumo perceber essas questões e tentar relativizar em cima das questões do respeito e da transparência.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: Moro com minha mãe, ela é pensionista. Hoje ela é minha dependente. Se eu juntar as rendas, sim, supre. Mas só a dela não supre nós duas, e a minha supre mas sempre precisa procurar um extra para fazer para dar conta de garantir o básico, garantir entretenimento, garantir um pouco mais de conforto, um pouco mais de lazer. E reservas né, porque hoje em dia não dar para só pagar as contas no fim do mês e ficar sem nada. E ela já está com 65 anos e por exemplo não tem plano de saúde, que é uma coisa que a gente ainda não conseguiu, muito caro, na faixa de R\$ 4.500,00 um plano de saúde na idade dela, então, no futuro isso é uma demanda que a renda hoje não garante.

ENTREVISTA 7

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Meu nome social é [Entrevistada 7], tenho 26 anos e eu estou assessora técnica da coordenadoria especial de políticas públicas mulheres do gabinete do governador do Ceará.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: Bem o meu expediente de praxe ele é de 8h da manhã as 17h00, mas minha chefe gosta muito de trabalhar e ela foi bem clara conosco quando nos contratou e disse que nós precisávamos está disponíveis a qualquer hora para o trabalho. Então as vezes a gente sai de lá 21h da noite, as vezes a gente precisa está de prontidão para o trabalho as 5h da manhã, as vezes nos finais de semana, feriados. Então eu estou sempre a disposição. E o trabalho que eu executo lá são um trabalho com as questões administrativas. Então eu produzo comunicações internas, né?! Que nós chamamos C.I. produzo ofícios, cuido dos agendamentos das atividades da coordenadoria, atendo telefonemas, respondo e-mails, elaboro outros documentos como relatórios, protocolo de atendimento, enfim, diversas demandas. E cumpro um papel político lá, quando as vezes é necessário dar alguma palestra, formação, alguma

capacitação, e os temas mais recorrentes são gênero principalmente nas escolas. Quando a escola solicita algum debate de gênero, geralmente sou eu quem vou. Ou as discussões sobre as mulheres travestis e transexuais, geralmente quando esse tema é solicitado sou eu quem vou para falar sobre essa temática.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram?

R: Primeiro, a maior recompensa pra mim antes mesmo de falar em remuneração é o reconhecimento das pessoas pelo lugar em que eu ocupo. Porque muitas pessoas tem a consciência de que são muito raros os espaços políticos, de trabalho que são ocupados por mulheres trans e travestis. Então, sempre que as pessoas me veem, eu noto ou no olhar delas, ou quando elas verbalizam pra mim que elas ficam felizes de me ver atuando, ou quando elas dizem “ah, você é muito boa nisso que você faz”. Então, eu me sinto completamente recompensada. A remuneração eu acredito que é uma remuneração justa, e tenho até dificuldade de falar em remuneração, porque este é meu primeiro emprego formal. Então, eu nunca tive um salário antes, e agora eu tenho um salário, então isso pra mim já é muito significativo. E eu acredito que ele atende as minhas necessidades básicas, e ainda sobra para investimentos pessoais. Então, eu acredito que eu estou me realizando nesse trabalho. E eu gosto muito do que eu faço, eu gosto muito de elaborar um documento e vê-lo num vocabulário mais sofisticado, formal, com toda a gramática empregada, que também faz parte da minha formação que é letra-português, então eu gosto muito nesse sentido.

Autor: Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: Em relação a remuneração, eu continuo acreditando que é justo. Porque eu estou cursando o nível superior, ainda, ele está em processo de conclusão. Então, eu acredito que é um valor compatível para alguém que ainda está estudando. E que também há uma concessão de alguns horários de trabalho para que eu possa me dedicar aos estudos. E a contrapartida é a que eu já mencionei antes, que é sempre está a disposição para o trabalho, seja que dia, que horário e que circunstância que for. E as recompensas eu acredito que toda a trajetória que eu desenhei na minha militância consolidaram o convite que eu recebi para estar lá. Porque muitas outras

peessoas poderiam está desempenhando o trabalho que eu desempenho, mas eu fui escolhido, isso minha chefe, ao me convidar, porque foi ela quem me convidou, ela quem pensou no meu nome, construí essa minha ida para o meu trabalho, ela deixou bem claro a minha militância, as minhas atividades, anteriores a este trabalho que ajudaram ela a pensar, quando ela pensou numa pessoa com o perfil para está compondo a equipe, ela pensou em mim, e ela reafirma por diversas vezes que foi uma escolha acertada de ter me convidado para estar lá e as outras pessoas na equipe me referenciam muito no trabalho. Quando algum tem dificuldade de elaborar algum documento, elas me chamam para ver se estar dentro dos padrões daquele tipo de documento, pedem também uma revisão ortográfica, elas me consultam sobre acontecimentos dentro do trabalho porque elas tem confiança na minha memória. Elas mencionam minha competência. Por muitas vezes elas pedem umas determinadas tarefas porque elas sabem que eu vou dar conta. E isso para mim, eu nunca vejo como um trabalho a mais, uma complicação a mais. Muito pelo contrário, eu vejo isso como “poxa, elas apostam no meu trabalho e elas apostam em mim”. Então eu me sinto muito feliz, cada vez que chega uma demanda nova para eu executar.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: Eu num sou empolgadíssima, eu acredito inclusive que eu deveria muito em breve ser promovida porque eu acho que eu desempenho muito bem o que eu faço. E as vezes eu fico me coçando pra fazer outras coisas, mas como já tem outras pessoas fazendo isso. Então eu tenho que respeitar o espaço dela. Mas eu confesso que a minha vontade é estar atuando um pouco em todas as áreas dentro do meu trabalho.

Autor: Como você se vê no futuro da sua profissão?

R: Bem, no meu futuro profissional eu gostaria, de estar primeiro, dentro de uma sala de aula. Que essa é a minha formação acadêmica para o qual estou me dedicando, que é para estar na sala de aula. E como eu também lido com as políticas públicas, eu penso que eu posso estar contribuindo na elaboração de uma política de discussão de gênero e diversidade sexual nas escolas. Esse debate no momento atual, dentro do legislativo cearense, esse debate é proibido nas escolas cearense, mas eu sou muito favorável que esse debate aconteça. E eu gostaria de

poder dizer que eu me vejo pensando essa política, elaborando material, deixando um legado na discussão de gênero e diversidade sexual dentro das escolas cearenses.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: Bem é um cargo que não tem nenhum status, eu sou uma assessora técnica que é uma funcionária qualquer dentro da instituição. No entanto, o reconhecimento que eu venho ganhando a cada dia, me permite adentrar espaços que eu vejo que outras pessoas não acessam e isso mostra o quanto eu sou reconhecida. Eu me vejo, por exemplo, eu trabalho dentro do gabinete do Governador, e eu já tenho esse acesso livre, eu sempre vou lá entregar documentos, eu sempre vou lá ficar na sala de espera enquanto minha chefe se reúne com o secretário-chefe do gabinete do governador, eu topo com vários secretários de Estado, eu topo com deputadas e deputados estaduais, vereadores e vereadoras, prefeitos e prefeitas, então eu passo o dia me dando com pessoas que tem status embora eu não tenha o mesmo status que elas. E isso, mesmo não sendo que isso não seja legitimamente respaldado, mas isso me dar uma certa condição de prestígio que muitas pessoas no meu mesmo trabalho na minha mesma função não tem.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

Como antes eu não tinha um trabalho, eu era dependente dos meus pais. Eu tinha a consciência de não ter, inclusive, que pensar em determinadas coisas, determinadas despesas porque eu não tinha a minha renda. E agora que eu tenho a minha renda, e eu não moro mais com meus pais. Eu moro de aluguel, dividido com uma amiga, então, eu vejo que nós duas conseguimos pagar o aluguel, conseguimos pagar as demais despesas da casa: água, luz, telefone, internet, comida, e nós ainda pagamos uma profissional, uma secretária do lar, que vai quatro vezes na semana lá em casa, ela vai, faz alguns dos serviços, entre arrumar a casa, cozinhar, colocar nossas roupas para lavar, ela ainda nos ajuda com consertos de roupas, calçados, de objetos da casa que quebram. E a gente considera que essa pessoa que praticamente a gente sustenta, que essa pessoa que depende da nossa renda, que vende a força de trabalho para nós para permitir que nós tenha mais mobilidade na nossa vida no mercado de trabalho, então eu penso que a única coisa que falta na minha renda, é eu ter uma renda

maior para eu contribuir mais com a renda dessa pessoa que trabalha para mim na minha casa. Porque eu vejo que eu pago pouco ainda para ela. E eu gostaria também de tê-la fixa na nossa casa, no nosso apartamento, pelo menos seis dias da semana pagando um salário bem mais digno para ela. E como além dela, eu não tenho nenhuma outra pessoa que depende financeiramente de mim, então só isso mesmo. Já para o futuro, eu tenho mais ambição. Por ser uma mulher transexual, eu necessito de fazer algumas intervenções físicas no meu corpo e que hoje não são possíveis devido a renda que eu tenho, e eu tenho essa consciência. Mas eu tenho a ambição de no futuro, eu estar concursada, fazer um concurso público, garantir uma estabilidade financeira, e poder investir tanto nessas intervenções físicas que eu preciso como também ter um padrão de vida mais elevado. Estou concluindo um curso de nível superior e eu não pretendo ficar só na graduação, pretendo fazer mestrado, doutorado, se eu pensar a longo prazo em desenvolver essas ambições, porque não um pós-doutorado? E porque não pensar em ter uma casa própria? Em ter secretárias do lar, poder ajudar na velhice dos meus pais, poder adotar crianças, constitui família, e ter uma família que dependa da minha renda. Então para todos esses sonhos, essas expectativas, essas ambições pro futuro, eu me vejo que eu preciso tanto me planejar enquanto profissional que é fazendo um concurso público, bem como também galgar espaços dentro da política. Já fui candidata à deputada estadual uma vez, pretendo me candidatar mais uma vez a outros cargos eletivos, e vou estar sempre buscando isso para pensar no futuro.

ENTREVISTA 8

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Meu nome é [Entrevistada 8], inclusive os documentos já foram retificado, não existe nome social, tenho 28 anos, sou bacharela em serviço social e pós-graduanda em docência. Hoje eu trabalho como auxiliar administrativa, numa secretaria do Governo, que é a secretaria de políticas sobre drogas. Todavia eu faço atendimento onde eu exerço a função de assistente social, e também estou participando dentro dos grupos de apoio voltados aos usuários de drogas, usuário de álcool e outras drogas.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: Pronto, hoje eu lido atendendo pessoas ou famílias tanto pelo 0800 como pessoalmente, no que tange as pessoas que vem à secretaria. Todas relacionadas ao uso de álcool e outras drogas. E eu faço atendimento, esclarecimentos. No caso, do 0800 que é onde eu fico mais, cotidianamente eu recebo ligações de famílias que não sabem como proceder, diante de um filho que está usando drogas, diante de um marido. Ai nós orientamos como é que eles chegam na secretaria. Quais são os equipamentos de apoio, como o CAPS – centro de atenção psicossocial - voltado para os usuários de álcool e outras drogas, então a gente faz todo esse acompanhamento por telefone como pessoalmente. Ai a equipe é composta por duas psicólogas que é quem faz essa triagem enquanto eu estou nesse 0800, geralmente atendendo família, no caso de hoje em que uma está de férias e a outra está viajando eu assumo o acolhimento, na secretária, dos usuários, atendendo como assistente social. Ou seja, eu tenho essas duas funções.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram?

R: Eu acredito que, assim, primeiro que eu vim para cá não era com essa função. Minha função era atender a população LGBT que chegasse aqui voltada para a questão da dependência química. Só que é o público que a gente menos atende. Foi, na quarta-feira, que eu estava justamente lá no Cuca do Jangurussu, com a galera jovem falando sobre essa questão dessas ocupações das pessoas trans dentro dos equipamentos. Eae como eu estava a frente das falas, eu coloquei justamente isso voltado justamente para essa questão de que a gente sabe que os espaços são muito difíceis. Então, quando surgem oportunidades para esse público é uma exceção. Então hoje, não que eu esteja no lugar onde eu quero estar, eu quero muito mais do que isso. Eu quero crescer muito mais profissionalmente. Meu intuito não é como assistente social, não é ter uma carreira como assistente social, é ter uma carreira como autora, porque eu escrevo. E aqui para mim é mais como de sobrevivência. Onde eu custeio minha vida, meus tratamentos. Onde eu ocupo e sou uma voz de luta. Porque em pleno 2018 a gente ainda tem toda essa vulnerabilidade voltada para as pessoas trans. Então, ter uma trans dentro da secretaria do governo por si só já é uma bandeira de luta. Uma bandeira de um movimento inteiro, que até pouco tempo elas eram apedrejadas nesses espaços. A gente está no centro, um espaço onde tem diversas trans uma hora dessas fazendo programa para

sobreviver. E assim, tem uma mulher trans num espaço público já é muita coisa. Ai assim, se eu estou ganhando o quanto eu gostaria? Não porque a gente sempre quer sempre mais. Mas ao mesmo tempo, me felicita está neste lugar, ocupando essa função, e sabendo que o meu trabalho contribui de uma maneira gritante para tantas vidas. Tanto é que pouco antes de você chegar, eu tinha acabado de atender, acho inclusive tu viu ali na recepção um pai e uma filha, foi uma história bombástica, então assim, cara é um grito. De você dizer assim, de onde você imaginava um dia uma transexual ocupasse certos espaços e conseguisse contribuir na vida de tanta gente. Onde eu quero chegar, é que aqui é um espaço de transição também pra mim, é um espaço onde eu estou aprendendo, onde estou ensinando, onde estou fomentando possibilidades, e mostrando que mesmo superando preconceito, que não, nós não nascemos só para estar nas ruas, que não é predeterminado que toda transexual tem que fazer programa. Que é possível sim a gente se formar, a gente ocupar espaços, que é possível a gente ser e lutar pelos nossos, independente de qualquer lugar.

Autor: Ainda sobre a remuneração e recompensas diante das pessoas que trabalham com você e o quanto você já investiu na carreira?

R: Eu acho que a questão não é ser trans, é o lugar que eu viria independente de qualquer coisa. Eu sou contratada como auxiliar administrativa. Então eu ganho bem menos do que elas quanto psicólogas, isso é um fato. Nossa três vezes mais se ganha. Mas eu vim tendo consciência da função que eu vinha ocupar, mas eu migro dessa função que eu sou contratada para fazer serviço social, para estar atendendo. E hoje eu entendo, que mesmo que eu não ganhe o suficiente, claro que isso, para mim, é algo que não satisfaz. Que a gente sempre quer ganhar, ganhar. Todavia, isso não impede, eu acho que é um momento de crescimento.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: Hoje eu vejo que é muito maior do que eu pensava, o que eu faço sabe. Hoje eu venho superando a mim mesma, porque por muito tempo, neste espaço eu me mantive muito silenciada, eu me mantive muito oculta, eu chegava aqui no computador, só falava quando alguém me perguntava alguma coisa. Só que nos últimos dois meses, eu tenho tido um destaque muito grande, todo mundo sabe quem eu sou aqui dentro. E mesmo que eu perceba

que ainda haja um preconceito, e sempre haverá, e não é só comigo, é com você, com qualquer ser humano, eles estão muito irrisórios em relação ao que eu exerço. As pessoas ligam para esse 0800 e essas pessoas querem falar comigo, elas querem ouvir minha voz, elas querem saber se eu estou atendendo. O que me paga hoje, não é o valor financeiro. É o valor emocional, é o acréscimo que essa experiência é tem trago para mim como pessoa. Porque eu era muito voltada, e fui durante muito tempo, o lugar de vítima foi um lugar que eu ocupei. Então hoje eu percebo esse protagonismo, essa possibilidade de crescimento. E de que aqui vai me levar para muitos outros cantos. Eu sou multiuso, sério, então, eu tenho essas três funções. Elas todas supervisionadas, tudo que eu faço é analisado. E isso, no primeiro momento, foi o mais difícil para mim. Assistente social é metida né?! Toda assistente social é metida, ela não quer ir fazer o dela, ela quer fazer tudo. Apesar disso, eu exerço essas três funções, o mais difícil pra mim é o grupo, porque a gente lida com histórias muito pesadas, e assim, visto a questão da droga eu tenho percebido que não é só o preconceito contra a transexualidade. A gente ver tantas questões sociais que passa por esse espaço que as vezes eu me sinto no lugar de privilégio. E não uma pessoa vítima de preconceito, vítima de discriminação. Isso é muito forte, eu venho ecoando essa reflexão recentemente. Como é que uma trans hoje, está num lugar de privilégio? Só que eu estou neste lugar de privilégio, depois de muita batalha, mesmo.

Autor: Como você se vê no futuro da sua profissão?

R: Eu quero me ver gostosa. Eu não quero a profissão de assistente social, eu fiz serviço social para eu ter uma carreira e fugir de todos os estereótipos possíveis para eu investir naquilo que eu realmente queria para mim que é a carreira de autora. Eu tenho cinco livros, só que nenhum publicados. Ainda. Ai assim, esse é meu foco, é investir nisso. Eu amo escrever sabe, pegando toda minha história de vida, eu sou de Morada Nova de uma família de 25 filhos, dai tu tira, eu tenho quase 30 anos de idade, 30 anos de história, quase três décadas de história para contar. Eu vivi essa questão da saúde mental, minha mãe enlouqueceu, minha mãe não criou os filhos. Minha mãe me deu, fui criada por uma irmã. Sou transexual desde os 7 anos. Passei por uma série de situações em que, assim, em relação a escola, à família, à luta por dignidade. Ai todas essas coisas me deram experiências que incontestavelmente se reflete na questão da autoria. É nisso que eu foco, isso que eu quero, isso que eu planejo, e vocês vão muito ouvir falar de mim.

Eu não vou te dizer que eu sou realizada, eu não ganho metade do que eu queria. Eu ainda me submeto a muita coisa. Eu me mantenho calada para não ocupar certos espaços. Mas eu compreendo hoje que como toda carreira você tem períodos de outono. Você tem que ter humildade para crescer. E eu vejo isso aqui como essa oportunidade, essa fase de outono, e vivo a esperar essa primavera. Tendo consciência de que sou eu que tenho que fazer as coisas acontecerem. É difícil pela questão trans?! É. Inclusive eu já era para estar na academia a muito tempo, já era pra estar em sala de aula. Só que, cheguei a dar aulas em institutos particulares, só que a gente percebe certas dificuldades. A gente lida com certas questões, e que por esses motivos hoje, eu quero trabalhar com autoria porque eu não gosto de estar dando satisfação a ninguém. E que, querendo ou não, essas coisas que envolvem público você muitas vezes tem que se expor. Não gosto de me expor, mesmo sendo uma trans. É algo que eu tenho passado e que eu tenho buscado lidar, não que eu vá para Guaramiranga e me isolar num quatinho para escrever, quem dera eu. Mas ao mesmo tempo, eu tenho essa dificuldade de lidar...eu não sei se é preconceito, mas eu tenho dificuldade de perceber, (calma, eu vou chegar lá), dificuldade de estar no meio das pessoas. É meu, é um problema meu mesmo. Eu encaro isso, mas não é confortável para mim.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: Sem dúvida. Sem dúvida, não pelo local que me dar privilégio, mas você tem alguém, uma militante dentro de um espaço público, onde fomenta pensamentos que não teria. Eu sou a primeira a nível nacional a ocupar uma secretaria do Governo. Esta secretaria, é a única secretaria de políticas sobre drogas que tem no país. Então, você ter uma trans nesse espaço é um privilégio.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: A gente vive no Brasil, né gato?! Assim, é uma coisa que eu questiono muito e é bem forte isso. Eu já ouvi de algumas meninas que fazem programa que elas ganham, 3, 4, 5 vezes o que eu ganho. Elas tem um padrão de vida que eu jamais conseguiria trabalhando no serviço público. Isso me atravessa?! Me atravessa na questão financeira. Não que eu tenha nenhum interesse de ir para a prostituição. Mas ai você, como são espaços que muitas vezes você se

submete para ganhar pouco, mas ter uma ascensão social. É essa troca. Não supre minhas necessidades. Eu tive que passar um ano inteiro, inteiro mesmo deixando de fazer cabelo, de fazer unha, deixando de comprar roupa para juntar para um procedimento cirúrgico. Então, não supre. Eu tenho que tirar de algum canto para botar em outro. Hoje eu não tenho dependentes, aliás, eu tenho minha mãe que tem 69 anos, onde é quase uma filha, inclusive ela é bem danada mesmo. Ai assim, pago a hidroginástica dela, mas eu queria pagar tudo para ela. E eu não faço mais, porque ela entende que eu tenho que viver. Que eu vivo num lugar onde é cobrado roupa, unha e eu sou altamente desleixada. Tipo, estou sempre pensando em coisas maiores, eu não estou preocupada se meu cabelo estar perfeito, eu estou preocupada com aquilo que vai me satisfazer quando eu voltar para casa. Como comida, uma internet paga, uma cama para dormir. O que os outros pensam é problema deles. Ai assim, não supre, não supre mesmo, por isso que eu corro atrás de outras coisas. Hoje o que eu ganho é quase um salário mínimo. É muito difícil para mim, isso já me fez ter crises, já me fez pensar em ir para a prostituição, sei que é um meio de se ganhar muito dinheiro. Eu não iria para uma prostituição de rua, até pelo nível de conhecimento que eu tenho. Seria quase uma prostituta de luxo, e a gente sabe que tem uma influência muito grande disso também, que tem um intelectual, não se busca só corpo, se busca companhias. Geralmente algumas pessoas querem pessoas altamente inteligentes. Então a prostituição já atravessou certos momentos, mas não na questão do programa em si, da questão financeira. Pois eu sei que lá fora também, imagine, você pegar uma transexual prostituta pós-graduada e fluente nos espaços que ela estar. Então assim, não deixa de ser um mundo tentador. Mas ao mesmo tempo, hoje eu não faço isso por outras questões também. Eu tenho um relacionamento sério, há 3 anos eu sou junta, e por essa questão eu não vou pra rua. Eu me mantenho, se não fosse o apoio dele, sem sobra de dúvida eu estaria, mas é o contraponto disso. Ele me ajuda financeiramente também. Tudo é dividido, eu ganho bem menos que ele, bem menos mesmo. Só que por esse apoio eu me respeito de não fazer. Mas se a necessidade me batesse a porta de não tê-lo, eu até falo isso e não tenho nenhum problema disso ser publicado, a única pessoa no mundo que me faria ir para a rua fazer programa era minha mãe. No dia que faltasse alguma coisa para ela, eu não teria dúvida de que eu iria. Só que eu não fui, porque, graças a Deus, eu sempre encontrei pessoas que me ajudasse. Que não quisesse que eu me violasse por conta disso. Que me deram oportunidade.

ENTREVISTA 9

Autor: Primeiro, gostaria de saber seu nome, idade e com que você trabalha.

R: Meu nome é [Entrevistado 9], eu trabalho com petshop como operador de loja.

Autor: Como é o seu trabalho, o dia a dia das suas atividades?

R: Minhas atividades eram organizar os estoques, atender o cliente, colocar preço, entre outros. E cuidar dos animais.

Autor: Como é a remuneração e as recompensas dos trabalhos que vocês praticaram?

R: Minha remuneração não tinha comissão. Ganhava meu salário que era um salário mínimo, e as taxas estavam nesse salário, ou seja acabava sendo menos, meu vale acabava pegando um pouco desse dinheiro.

Autor: Como você se sente no trabalho?

R: Eu me sinto um pouco sufocado com tudo porque era um trabalho muito corrido, eu passava todo dia de 13h da tarde até 21h da noite. E eu estava em quatro setores ao mesmo tempo cuidando de muitos animais, da área de pássaros, roedores, peixes e cães, e organizava bastante o estoque porque chegava muita coisa. E tinha que colocar na prateleira, diferenciado por marca, preço, e muitos clientes chegam ao mesmo tempo, que era o tempo de mais pico.

Autor: Como você se vê no futuro da sua profissão?

R: No futuro eu pretendo não estar nessa profissão, na verdade a minha profissão eu pretendo seguir na área de publicidade e propaganda, na parte de áudio visual, é como eu me vejo no futuro, mas eu pretendo por enquanto me ver sim trabalhando nessa área de operador de loja.

Autor: Como é prestígio (ou status) na posição que você ocupada da sua atividade?

R: Não, exatamente, porque quando eu entrei estava bem tranquilo, mas com o tempo, assim, meio o que eu achei, com os novatos eles colocavam muita coisa, muita coisa ao mesmo tempo. Eu chegava em casa numa exaustão, depois de um tempo eu acabei me acostumando. Eu cheguei a sofrer preconceito no meu ambiente de trabalho, o gerente não era muito amigável, ele não reconhecia o trabalho dos outros e as pessoas que estavam mais tempo lá tinham mais privilégios. Mas alguns colegas de trabalho incríveis, boas pessoas, bons profissionais. Era muito complicado as vezes com os clientes, por eles me olharem com um olhar diferente assim, chegavam e olhavam meio que “o que é essa pessoa?”, era bem complicado.

Autor: Como sua renda afeta suas necessidades e dos seus dependentes?

R: Hoje eu ainda dependo dos meus pais, e eu pretendia ter minha própria casa, e não, não consigo com o valor desse salário eu não conseguia manter, eu já fiz vários cálculos, já pensei em várias maneiras de como se manter com esse salário, mas não dar certo porque é pouquíssimo, dava no máximo para um aluguel e uma conta só.