FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

CURSO: LICENCIATURA EM SOCIOLOGIA

Trabalho de Fim do Curso

“Nasci no corpo errado”: Um estudo sobre a construção e gestão da identidade de género dos homens trans, no ambiente de trabalho, na cidade e província de Maputo.

Autora:

Morácia Morais Notiço Canda

Supervisor:

Baltazar Muianga, PhD

Maputo,Setembro de 2026

FACULDADE DE LETRAS E CIÊNCIAS SOCIAIS

DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGIA

CURSO: LICENCIATURA EM SOCIOLOGIA

"Nasci no corpo errado" : Um estudo sobre a construção e gestão da identidade de género dos homens trans, no ambiente de trabalho, na cidade e província de Maputo.

Autora:

_____

Morácia Morais Notiço Canda

Monografia Apresentada em Cumprimento Parcial dos Requisitos Exigidos para a Obtenção do Grau de Licenciatura em Sociologia na Universidade Eduardo Mondlane

Supervisor:

Baltazar Muianga, PhD

O Júri

O Presidente:	O Supervisor:	O Oponente:
_____	_____	_____

Maputo, aos_____de_____ de 2026

Declaração de honra

Eu, Morácia Morais Notiço Canda, declaro por minha honra, que esta monografia, que apresento como requisito parcial para obtenção do grau de licenciatura em Sociologia, no Departamento de Sociologia da Universidade Eduardo Mondlane, nunca foi apresentada para obtenção de qualquer grau acadêmico, pelo que, o trabalho é fruto da minha investigação individual, sendo assim, estão indicadas nas referências bibliográficas as fontes usadas durante o processo de pesquisa.

_____

(Morácia Morais Notiço Canda)

Dedicatória

A Deus Todo-Poderoso, o dono da minha vida, por me amar e me permitir viver coisas grandes. Ao meu avô Herculano Cumbane (em memória), que ansiava me ver formada. Aos meus pais, Morais Canda e Preciosa Cumbane, pelo amor incondicional, pelo esforço que fazem por mim e pelos meus irmãos. As minhas lindas princesas, Zaidly Mazive e Lira Ticongolo. Ao meu noivo, Simao Mazive, pelo apoio e companherismo, esta conquista e dele tambem.

Agradecimentos

À Deus todo-poderoso, o criador dos céus e da terra, o princípio e o fim de todas as coisas, pelo dom da vida, por me sustentar, por ser a minha rocha e por me permitir encerrar este ciclo. Ebenezer! Até aqui o Senhor me ajudou.

À Universidade Eduardo Mondlane, em particular ao Departamento de Sociologia, e ao corpo docente, pelos ensinamentos transmitidos ao longo do curso. Obrigada!

Endereço um agradecimento especial ao meu supervisor, Dr. Baltazar Muianga, por aceitar-me como supervisanda, pela paciência, atenção, críticas construtivas e disponibilidade, sem as quais este trabalho não seria uma realidade. Muito obrigada.

Agradeço aos meus pais, Morais Canda e Preciosa Cumbane, pelo apoio, educação. Por me ensinarem o valor da escola e pelo esforço que sempre fizeram para que eu e os meus irmãos pudéssemos nos formar. Muito obrigada, pai e mãe.

Aos meus queridos irmãos, nomeadamente: Joaquim Cumbane, Manuel Canda, Meriamo Ticongolo, Mag Canda, Marcela Canda, Mefio Canda e Melanie Canda. Agradeço o vosso apoio emocional, financeiro e por celebrarem minhas conquistas como se fossem suas. Os agradecimentos são extensivos ao meu noivo, Simão Mazive, pelo amor, motivação, preocupação e pela pressão para que eu pudesse encerrar este ciclo, e a toda minha família.

Na mesma sintonia, aos meus colegas de turma de Sociologia 2017, em especial ao meu grupo de estudo “Unidos até ao fim” (Diana Guiloviça, Helmano Mondlane, Leopoldina Macule, Neide Dimande e Sheila Nhalissa), por terem partilhado bons e maus momentos durante a formação. Aos meus colegas que se tornaram amigos, Carlota Halafo, Gaspar Jeque e Júlio Savanguane, pela amizade, pelo apoio com material didático e pelas discussões construtivas.

Por último, e não menos importantes, aos homens trans que aceitaram fazer parte da pesquisa. Sou grata pela participação e contribuição durante a nossa interação. Muito obrigada!

RESUMO

A presente monografia, analisa a construção e gestão da identidade de género dos homens trans no ambiente de trabalho, na cidade e província de Maputo. A pesquisa procura compreender de que forma os homens trans constroem e gerem a sua identidade de género no contexto profissional, considerando as experiências individuais, as interacções sociais e as estratégias desenvolvidas perante as normas sociais de género. Teoricamente, o estudo fundamenta-se na teoria do estigma e manipulação da identidade deteriorada de Erving Goffman (1980), enquanto perspectiva principal, e na teoria da performatividade de género de Judith Butler (2003), como abordagem complementar. Metodologicamente, a investigação adoptou uma abordagem qualitativa, utilizando o método monográfico e as entrevistas semi-estruturadas para a recolha de dados. Os resultados do estudo revelam que a construção da identidade de género dos homens trans ocorre através de um processo contínuo de reconhecimento de si, adequação da expressão de género e negociação com o meio social. Verificou-se que os participantes desenvolvem diferentes estratégias para gerir a sua identidade no ambiente laboral, incluindo estratégias de silenciamento, adaptação e conformidade perante contextos considerados hostis, bem como estratégias de afirmação identitária através da abertura, educação dos colegas e reivindicação do reconhecimento social.

Palavras-chave: Identidade de género; Homens trans; Gênero; Estigma Social; Construção identitária; Ambiente laboral; Maputo.

ABSTRACT

This monograph analyses the construction and management of gender identity among transgender men in the workplace in Maputo City and Province. Therefore, the research seeks to understand how transgender men construct and manage their gender identity within the workplace, considering individual experiences, social interactions, and strategies developed in response to socially established gender norms. Theoretically, the study is grounded in Erving Goffman's (1980) theory of stigma and the management of spoiled identity as the main analytical framework, complemented by Judith Butler's (2003) theory of gender performativity. Methodologically, the research adopted a qualitative approach using the monographic method. Data collection was conducted through semi-structured interviews. The findings indicate that gender identity construction among transgender men occurs through a continuous process of self-recognition, gender expression, and negotiation with the social environment. The participants develop different strategies to manage their identities in professional contexts, including strategies of silence, adaptation, and conformity in situations marked by social pressure, as well as strategies of identity affirmation through openness, awareness-building, and the demand for recognition. The study concludes that transgender men should not only be understood as individuals affected by social structures, but also as active subjects capable of negotiating and transforming their social experiences.

Keywords: Gender identity; Transgender men; Gender; Social stigma; Work; Identity construction; Workplace; Maputo.

INDICE

Declaração de honra i
Dedicatória ii
Agradecimentos iii
RESUMO iv
ABSTRACT v
Introdução 1
Capítulo I 5
Da Revisão de Literatura à Construção do Problema de Pesquisa 5
1.1 A transexualidade em meio ao preconceito e discriminação no ambiente de trabalho 5
1.2 A transexualidade como produto da socialização nos grupos de referência 13
1.3 Problema de pesquisa 16
Capítulo II. Enquadramento Teórico e Conceptual 18
2.1 Quadro Conceptual 21
2.1.1 Gênero 22
2.1.2 Identidade de gênero 23
2.1.3 Homem trans 25
2.1.4 Estigma social 25
2.1.5 Identidade social 26
2.2.4. Modelo de análise 28
Este modelo de analise expõe aspectos observados e a tendência das perguntas e respostas durante a interação com os participantes do estudo. 29
Capítulo III. Metodologia 30
3.1. Método de abordagem 30
3.2. Método de procedimento 30
3.3 População e Amostra 31
3.3.1 Critérios de inclusão 32
3.3.2 Critérios de exclusão 32
3.4 Tipo de Amostragem 32
3.4.1 Técnica de Amostragem 32
3.5 Técnica de Recolha de Dados 34
3.6. Unidade de análise 35

3.7. Técnica de análise de dados 35
3.8 Questões Éticas 36
3.9 Constrangimentos do estudo e formas de superação 37
4.1 Perfil sociodemográfico 39
4.2.1. Identidade de gênero "A minha auto – imagem" 41
4.2.2. Identidade de género "Enquanto o olhar do mundo sobre mim" 46
4.2.3. identidade de género como se identificar com o sexo oposto (desafiando as normas) 51
4.2.4. Transição de gênero e reconfiguração da identidade 57
4.3. Identidades construídas no ambiente de trabalho 62
4.3.1 Identidade de Trabalhador Comprometido e Responsável 63
4.3.2 Identidade de Profissional Subestimado e Invisibilidade 68
4.4 Estratégias de gestão identitária no ambiente de trabalho 74
4.4.1 Estratégias de Silenciamento e Conformidade 74
4.4.2 Estratégias de Abertura, Educação e Afirmação Identitária 81
5. Considerações Finais 88
6. Referências Bibliográficas 91
7. Guião de entrevista 95

Introdução

Segundo Silva (2011), as discussões contemporâneas sobre a transexualidade e o género ganharam maior visibilidade ao longo do século XX, particularmente a partir das décadas de 1960 e 1970, em articulação com a expansão dos estudos de género e dos movimentos feministas. Estes debates contribuíram para ampliar a compreensão do género enquanto fenómeno social e categoria de análise das diferenças e hierarquias entre homens e mulheres. Nesta perspectiva, o género passou a ser analisado de forma mais complexa, permitindo questionar concepções assentes exclusivamente no sexo biológico e problematizar o sistema binário de género, considerando a influência das relações sociais e das transformações ocorridas na sociedade.

Paralelamente, os movimentos de defesa dos direitos das pessoas LGBT foram adquirindo maior visibilidade e organização em diferentes contextos. A Revolta de Stonewall, ocorrida em Nova Iorque, nos Estados Unidos, em Junho de 1969, constitui um dos principais marcos históricos na afirmação pública desses movimentos. Contudo, como observa Silva (2011), a organização colectiva em torno das questões relacionadas com a diversidade sexual antecede Stonewall, existindo experiências de organização desde o século XIX. Posteriormente, diferentes grupos e organizações passaram a desenvolver acções de reivindicação e representação das pessoas LGBT, contribuindo para a ampliação dos debates sobre direitos, reconhecimento social e diversidade sexual e de género.

Em Moçambique, as experiências relacionadas com a diversidade sexual possuem antecedentes no período colonial. Segundo Miguel (2021), durante esse período já existiam, particularmente em Lourenço Marques, formas de sociabilidade e expressão de afectos que desafiavam as normas heteronormativas predominantes na sociedade colonial. Entre essas experiências encontravam-se relações e formas de convivência que, embora não constituíssem ainda um movimento organizado nos moldes actuais, representavam formas de expressão e resistência às normas sociais vigentes. Com as transformações políticas e sociais ocorridas no país, sobretudo no período multipartidário, as questões relacionadas com a diversidade sexual passaram a ganhar maior visibilidade pública e novas formas de organização. É neste contexto de transformação das concepções sobre género, identidade e sexualidade que se insere o presente estudo, centrado na

construção e gestão da identidade de género dos homens trans no ambiente de trabalho, na cidade e província de Maputo.

As sociedades contemporâneas têm sido marcadas por profundas transformações nas formas de compreender, representar e vivenciar as identidades sociais. Entre essas transformações, destacam-se os debates em torno do género, enquanto uma categoria socialmente construída que ultrapassa as explicações baseadas exclusivamente na dimensão biológica dos indivíduos. O género passou a constituir um importante campo de análise nas Ciências Sociais, permitindo compreender como os sujeitos constroem as suas identidades, negociam os seus papéis sociais e estabelecem relações com diferentes instituições e grupos sociais.

Neste contexto, os estudos sobre transexualidade e identidades transgénero ganharam relevância, sobretudo por questionarem os modelos tradicionais de compreensão do género baseados numa lógica exclusivamente binária, que reconhece apenas as categorias homem e mulher como possibilidades legítimas de existência. A emergência desses estudos possibilitou compreender que as identidades de género são processos dinâmicos, construídos através das experiências individuais, das interacções sociais e das normas culturais existentes em cada sociedade.

A discussão sobre pessoas *trans* tem assumido particular importância no campo do trabalho, uma vez que o ambiente laboral constitui um espaço central de reconhecimento social, construção identitária e participação económica dos indivíduos. Entretanto, este espaço também pode reproduzir desigualdades, preconceitos e mecanismos de exclusão baseados em padrões normativos de género. Neste sentido, indivíduos cuja identidade de género não corresponde às expectativas sociais tradicionalmente estabelecidas podem enfrentar dificuldades relacionadas ao reconhecimento, aceitação e integração profissional.

Os homens *trans* constituem um grupo social cuja experiência evidencia os desafios associados à construção e afirmação identitária em sociedades onde predominam concepções tradicionais sobre masculinidade e feminilidade. Estes indivíduos, apesar de se reconhecerem e reivindicarem socialmente como homens, podem enfrentar situações de estigma, discriminação e questionamentos quanto à legitimidade das suas identidades, particularmente em espaços institucionais como o ambiente de trabalho.

No contexto moçambicano, embora os debates sobre diversidade de género tenham vindo a ganhar maior visibilidade, ainda existem lacunas na produção científica sobre as experiências específicas dos homens *trans*. Grande parte dos estudos existentes concentra-se nas questões gerais relacionadas às pessoas LGBT ou nas experiências das mulheres *trans*, deixando menos explorada a realidade dos homens *trans*, sobretudo no que diz respeito às estratégias utilizadas por estes para construir, afirmar e gerir as suas identidades no espaço profissional.

A presente pesquisa surge da necessidade de compreender não apenas os obstáculos externos enfrentados pelos homens *trans* no ambiente de trabalho, como o preconceito e a discriminação, mas também as formas pelas quais estes sujeitos interpretam as suas experiências, desenvolvem estratégias de adaptação, resistência e afirmação identitária perante as normas sociais existentes. Assim, o estudo procura ultrapassar uma abordagem centrada exclusivamente na vitimização, analisando igualmente a capacidade de agência dos indivíduos na gestão da sua identidade social.

Deste modo, a pesquisa tem como questão central compreender: *De que forma os homens trans constroem e gerem a sua identidade de género no ambiente de trabalho?* A partir desta proble mática, o estudo procura analisar as experiências dos homens *trans* na cidade e província de Maputo, identificando os processos de construção identitária, os desafios encontrados no espaço laboral e as estratégias desenvolvidas para lidar com as expectativas sociais e profissionais relacionadas ao género.

A relevância desta pesquisa situa-se em três dimensões principais. No âmbito académico, contribui para ampliar a discussão sociológica sobre género, identidade e trabalho em Moçambique, oferecendo uma análise sobre um grupo ainda pouco explorado pela investigação científica nacional. No âmbito social, possibilita uma maior compreensão das experiências vividas pelos homens *trans*, contribuindo para reflexões sobre inclusão, respeito e igualdade no ambiente profissional. No âmbito individual, a pesquisa surge da curiosidade da investigadora em compreender os mecanismos de adaptação dos homens trans ao ambiente de trabalho, considerando o facto de se tratar de um espaço hostil e altamente marcado por “ares” de discriminação.

Para compreender o fenómeno em análise, o estudo adopta uma abordagem qualitativa, por permitir uma compreensão aprofundada das experiências, percepções e significados atribuídos

pelos participantes às suas vivências sociais. A pesquisa recorreu ao método monográfico, tendo como participantes homens *trans* residentes na cidade e província de Maputo com experiência no ambiente de trabalho. A recolha de dados foi realizada através de entrevistas semi-estruturadas, permitindo captar as narrativas individuais e as estratégias de gestão identitária desenvolvidas pelos participantes.

Do ponto de vista teórico, a pesquisa fundamenta-se principalmente na teoria do estigma e manipulação da identidade deteriorada de Erving Goffman (1980), complementada pela perspectiva de Judith Butler (2003) sobre género e construção das identidades. Estas abordagens permitem compreender, por um lado, os processos de estigmatização enfrentados pelos homens *trans* e, por outro, a natureza construída e dinâmica das identidades de género.

A presente monografia encontra-se estruturada em quatro capítulos. O primeiro capítulo, intitulado "Da Revisão de Literatura à Construção do Problema de Pesquisa", apresenta as principais abordagens teóricas e empíricas existentes sobre transexualidade, preconceito, discriminação no ambiente de trabalho e processos de construção identitária, culminando com a formulação do problema de pesquisa. O segundo capítulo, denominado "Enquadramento Teórico e Conceptual", apresenta as teorias que orientam a análise do fenómeno estudado, bem como os principais conceitos utilizados na pesquisa, nomeadamente género, identidade de género, homem trans, estigma social, identidade social e trabalho. O terceiro capítulo, referente à "Metodologia", descreve os procedimentos metodológicos adoptados, incluindo a abordagem qualitativa, o método de procedimento, a população e amostra, as técnicas de recolha e análise de dados, bem como as questões éticas que orientaram a investigação. O quarto capítulo apresenta a "Análise e Interpretação dos Dados", onde são discutidas as narrativas dos participantes sobre a construção da identidade de género, as experiências no ambiente de trabalho e as estratégias utilizadas pelos homens *trans* para gerir e afirmar as suas identidades sociais e profissionais. Por fim, são apresentadas as considerações finais, onde se sintetizam os principais resultados da pesquisa, destacando os contributos do estudo para a compreensão sociológica das identidades *trans* e das relações de género no contexto laboral moçambicano.

Capítulo I

Da Revisão de Literatura à Construção do Problema de Pesquisa

Neste capítulo, buscamos apresentar as diferentes perspectivas de análise existentes sobre o objeto em estudo, com vista a identificar as semelhanças e diferenças nas abordagens dos autores relativamente à temática da construção e gestão de identidades de homens trans no ambiente de trabalho, contribuindo, assim, para a construção do problema de pesquisa.

A revisão de literatura apresentada neste estudo organiza-se em duas abordagens. A primeira, intitulada "Identidade e discriminação no trabalho", reúne estudos que abordam as experiências de pessoas trans no contexto laboral, com particular atenção às situações de preconceito, discriminação e às normas de género presentes nas organizações, na qual encontramos autores como: Moura e Lopes (2014); Nery *et al* (2016); Rondas e Machado (2015); Kaffus *et al* (2019); Silva (2019), Nery *et al* (2016); Moura *et al* (2019); Junior, Texeira *et al* (2022); Ferreira *et al* (2020); Grubba (2023); Oliveira (2017); Oliveira e Porto (2016); Nery *et al* (2017); Dias e Bernardineli (2016); Junior *et al* (2022). A segunda abordagem, intitulada "A transexualidade, produto da socialização nos grupos de referência*"* apoia-se nos estudos de Pimentel *et al* (2018); Braz (2017); Barros *et al* (2018); Mugabe (2021); Wittman (2019) e Wacitela (2022).

1.1 Identidade de gênero e discriminação no trabalho

Esta abordagem evidencia que o ambiente de trabalho é marcado por normas e expectativas sociais de gênero que influenciam as relações entre os trabalhadores. Estas normas podem gerar preconceito, discriminação e dificuldades de reconhecimento para pessoas cujas identidades de gênero não correspondem aos padrões socialmente dominantes.

Segundo Pimentel *et al*. (2018), os comportamentos e normas sociais são moldados e reforçados por factores culturais e estruturais que limitam a agência individual. Ou seja, as normas laborais e sociais são estabelecidas por estruturas de poder e tradições que definem e impõem padrões rígidos de comportamento com base no gênero.

Considerando a ideia exposta, compreendemos que o ambiente laboral é marcado por comportamentos socialmente estipulados, que promovem atitudes que visam a padronização de

comportamentos pré-definidos para cada um dos sexos e, consequentemente, abrem espaço para o preconceito e discriminação.

Segundo Moura e Lopes (2014), a sociedade ainda é concebida como heterogênea, heteronormativa e patriarcal, pois ainda prevalecem atitudes que visam a padronização de comportamentos socialmente estabelecidos. A sociedade pelo carácter complexo e integrado que possui, influencia significativamente no mercado de trabalho, por meio de crenças e valores pessoais.

Ainda nesta senda, Moura e Lopes (2014) afirmam que a busca desenfreada pela homogeneização no ambiente laboral, acaba criando condições para segregação, preconceito, e discriminação por questões de gênero. Os autores reiteram que o mercado de trabalho é directamente influenciado pela heterogeneidade, portanto, convida-se ao pessoal responsável pelos recursos humanos à mudança do paradigma relativamente ao gênero, possibilitando a relevância das competências profissionais dos indivíduos trans, incitando deste modo a igualdade de oportunidades no meio laboral.

Por seu turno, Nery *et al (2016)* comungam do mesmo fio de pensamento de Moura e Lopes (2014) ao corroborar que o mercado de trabalho ainda se mostra hostil face aos indivíduos transgéneros, por isso certas organizações criam um sistema tradicional no que tange às questões de gênero, tornando o ambiente laboral pouco flexível para lidar com as necessidades externas, a diversidade cultural e o relativismo do gênero.

Ainda na perspectiva de Nery *et al* (2016), advogam que a transgeneridade não é uma patologia, Porém uma escolha na qual os indivíduos o fazem para espelhar-se melhor com o gênero com o qual se identificam. Apontam para mitigação do estigma por gênero no ambiente laboral, à constituição de uma identidade organizacional (missão, visão e valores) bem como o código de conduta identitária e os princípios éticos na gestão, isto é, os valores e a identidade das empresas devem ter como perspectiva a valorização da diversidade, para que cada competência seja aproveitada ao máximo.

Nery *et al* (2016) e Moura e Lopes (2014), aditam que a luta contra o preconceito seja efectiva, possibilitando a difusão de uma cultura de respeito, diálogo, acolhimento e colaboração no meio

profissional e externo, através de programas de capacitação e de políticas de inclusão que promovam o debate sobre o assunto e sua consciencialização, a fim de que essa minoria seja reconhecida como pertencente à sociedade (não mais subalterna ou desviante), e que os seus direitos inerentes à condição humana, a honra, a imagem e ao corpo, sejam assegurados.

Por sua vez Rondas e Machado (2015), apontam o uso de estratégias por parte dos indivíduos trans no fórum profissional, como forma de apaziguar o preconceito socialmente difundido dessa minoria com o propósito de tornar suas forças de trabalho mais valorizadas e ao mesmo tempo obter o reconhecimento e a aceitação do seu modo subjectivo e diverso de ser pela sociedade.

Ainda nesta senda de ideias, Rondes e Machado (2015) reforçam que os transgéneros mediante aos problemas que enfrentam relativamente a discriminação, eles desenvolvem estratégias de inserção profissional, que podem ser defensivas ou ofensivas. São defensivas quando a opção é pela adaptação ou adequação da trajectória ocupacional ao padrão tradicional e são ofensivas quando há o enfrentamento da estigmatização e se busca construção de outros padrões de inserção, inclusive os mais qualificados e que possibilitam maior permanência no mundo do trabalho.

Kauffuss e Oliveira (2019) apontam que o mercado de trabalho ainda não se abriu por completo para travestis e transexuais, 90% dessa população sobrevive da prostituição, ou por outra, da exploração do corpo que consiste basicamente nas desigualdades sociais sejam elas por género, socioeconómicas, étnico racial, social e outras. Ainda nesta linha de ideias os autores afirmam que os transgéneros engrenam na prostituição como forma de garantir a sua subsistência, também pelas limitações que encontram no mercado formal, levando-os a situações de vulnerabilidade, como a violência, a discriminação, o rompimento familiar, o risco de saúde, transtornos emocionais e a dependência de drogas.

Nesta senda Oliveira (2019) constatam que o mercado de trabalho para os transexuais é escasso, pois durante o processo de recrutamento a organização tem o papel de extrema influência no que concerne ao combate das desigualdades sociais, entretanto, regista-se alguns comportamentos discriminatórios provenientes de algumas organizações, por isso, deve-se ter um olhar social

aquando do processo de seleção e na decisão final, promovendo a diversidade dentro das organizações.

Silva (2019) converge parcialmente do Kuffus e Oliveira (2019) e Nery el al (2016) quando corrobora que a inserção no mercado de trabalho dos indivíduos transexuais é uma questão delicada que envolve vários aspectos como: a exclusão desde o seio familiar, a sociedade por meio do preconceito e discriminação, promovendo desrespeito moral e em casos mais extremos os assassinatos.

Na mesma linha de pensamento, os autores em menção advogam que a exclusão dos indivíduos transexuais no mercado do trabalho, advém de preconceito, discriminação e falta de especialização. Os indivíduos transgêneros não são directamente responsáveis pela exclusão sofrida socialmente, entretanto, a sociedade é a grande responsável por esse acto, pois não se deve excluir, violentar, desprezar, julgar ou assassinar um ser humano por aquilo que ele é sexualmente, pela cor, raça, religião, ou qualquer outro" estereótipo".

Silva (2019) aponta como resolução deste problema, a criação de políticas públicas e de parcerias entre o sector público e sector privado, visando a inserção dos indivíduos trans no mercado de trabalho e o incentivo a educação profissional, seja a melhor forma de combater esta mancha social bem como a construção de seres humanos mais preocupados com bem comum, com as minorias e menos com atos preconceituosos e discriminatórios.

Para Moura et al (2019) as atitudes transfóbicas vivenciadas pelos transexuais mostra que o preconceito de género ocorre com frequência na vida desse grupo, principalmente, na fase adulta em que há necessidade de entrar no mercado de trabalho formal. A trajectória profissional dos transexuais evidencia que há perpetuação de preconceitos de género e que o facto de ser transexual é o factor principal para que essa minoria não alcance as suas metas profissionais dificultando assim a sua inserção no mercado de trabalho formal.

Por seu turno Júnior, Teixeira et al (2022) afirmam que a baixa inserção de transexuais no mercado de trabalho deve-se aos altos índices de transfobia desde o período escolar, que faz com que o abandono escolar por estes seja alto. A falta de preparo das empresas para contratar e lidar

com funcionários transexuais também foi considerado um fator preponderante, pois dificulta a sua inserção e permanência na empresa.

Para Ferreira *et al* (2022) a perceção dos indivíduos trans acerca do acesso ao mercado de trabalho, é grandemente influenciada pelos papéis de género com os quais se identificam, atrelado a uma dificuldade de acesso ao ensino, com reflexos na qualidade de vida dessa minoria, provenientes de preconceito.

Os autores em menção constatam que para o alcance de uma qualidade de vida satisfatória por parte dos indivíduos trans, é necessário que muitos pontos sejam alcançados, tais como: a educação, o trabalho, a segurança pessoal e a capacidade de relacionamento interpessoal. Ainda nesta senda, Ferreira *et al (2022)* consideram a necessidade de adopção de políticas públicas especificas para esta minoria, a fim de que sejam bem recebidos e acolhidos nos espaços de ensino e apoio aquando da busca de trabalho, para que não sejam discriminados por conta das suas identidades.

Segundo Oliveira (2017) em "Essa Pele que Habita em Mim: Reflexões sobre Transexualidade, Discriminação e Abuso as garantias Constitucionais no Contexto do Direito do Trabalho" afirma que a transexualidade apresenta um carácter discriminatório concernente ao mercado de trabalho, pois as organizações ainda se mostram hostis face a essa minoria, daí que os indivíduos trans incorrem a modificações corporais como forma de sustentar a orientação sexual por eles escolhida.

A autora afirma que mesmo após a afirmação da sexualidade com a cirurgia de adequação sexual, os homens e mulheres trans sofrem discriminação para o acesso à formação escolar, pois o espaço em que ocorrem essas actividades são destinadas a homens e mulheres normais, tratando-se da composição ou posição/ cargo a ocupar numa determinada actividade, o que contribui para a marginalização dessa camada.

Na concepção de Oliveira e Porto (2016), os indivíduos trans sofrem preconceito por parte da família, considerada a primeira instituição e agente de socialização primária, porque as normas de conduta são assentes a princípios religiosos que só consideram a distinção binária entre o ser homem e mulher, excluindo outras possibilidades, o que não se verifica em todos os casos.

Portanto, para os autores em alusão, o acesso ao mercado de trabalho torna-se difícil por conta da negação do direito a educação, em razão de uma sociedade e religiosidade conservadora, seus direitos e garantias fundamentais são maculados desde o ambiente familiar, vislumbrando consequências graves em diversas esferas de suas vivências.

Segundo Nery et al (2017) em "Direito, Identidade e Transgeneridade: O Preconceito do Mercado de Trabalho na Contratação de Pessoas Trans" constataram que as entidades empregadoras, as empresas pautam por um sistema organizacional conservador, que exclui distinções de gênero consideradas desviantes, alegando ser um meio de garantir um ambiente de trabalho saudável e para não constranger os seus clientes.

Ainda nesta senda, os autores em alusão, reiteram que os transgêneros lutam para afirmar a sua personalidade e nesse campo seria a aceitação do uso do nome social pelo qual se identificam dentro do mercado de trabalho, o que se apresenta como sendo muito difícil pela dinâmica da empresa, pois exige documentos que confirmem a sua transgeneridade. Portanto, as organizações optam por essas medidas para dificultar a aceitação e adaptação no ambiente organizacional com as necessidades suscitadas pelo grupo, o que faz com que o mercado do trabalho para eles, tenha o acesso restrito.

Segundo Dias e Bernardineli (2016) em "transexual e o direito de acesso ao mercado de trabalho "aformalam que ser diferente no seio social causa furor, pois ao mesmo tempo que há curiosidade pelo desconhecimento, há preconceito que se inicia no seio familiar e se estende para outras esferas da vida humana. Muitas vezes, o transexual opta por sair de casa pelo facto de não ser aceite no meio familiar o que limita suas possibilidades de estudo e por sua vez restringe suas possibilidades de empregar-se num trabalho digno.

Ainda na mesma linha de ideias os autores, advogam que a inexistência de oportunidades aos transexuais decorrentes da discriminação e preconceito vivenciados diariamente, coloca-os cada vez mais a margem do seio social, inibindo a promoção dos direitos mínimos como: o acesso ao mercado de trabalho.

Segundo Dias e Bernardineli (2016), apontam a importância da consciencialização social sobre transexuais, com intuito de demostrar ser uma condição normal, que deve ser respeitada e não

uma doença que o afasta do convívio social e o coloca a margem societária. As atitudes discriminatórias na contratação ou no local de trabalho devem ser repreendidas e punidas, para que não se tornem recorrentes no ambiente de trabalho.

Segundo Júnior, et al (2022) em "desigualdades de género entre homens e mulheres trans na inserção ao mercado de trabalho formal" advogam que os indivíduos trans são vítimas de estigmatização e discriminação e por sua vez tal acção gera consequências aos mesmos aquando da insercção ao mercado de trabalho. Por essa razão, enfrentam dificuldades no acesso ao mercado de trabalho formal, pois, estes são maioritariamente marginalizados e associadas a criminalidade e a prostituição.

Segundo Nogueira (2022), os indivíduos trans sofrem preconceito no mercado de trabalho e a sua exclusão nesse meio é notória, aponta como fatores preponderantes: o estigma social e a falta de apoio familiar, nesta senda, o mercado de trabalho formal, ainda se mostra hostil face a transexualidade, por isso é imperioso o desenvolvimento de políticas públicas e projectos que impulsionam a transformação social face a esta situação. Não obstante de Nogueira (2022), Spinelli et al (2019) reiteram que a discriminação no mercado de trabalho contra os transgéneros ainda constitui um problema na sociedade, pois, os indivíduos com essas características têm dificuldade de acesso a educação, formação profissional, por isso acabam recorrendo a trabalhos informais e a prostituição como forma de garantir autossustento.

Ainda nesta linha de ideias, Spinelli et al (2019), corroboram que a luta pela igualdade de género no mercado de trabalho é um dos grandes desafios enfrentados pelos indivíduos trans, pois, ainda que estejam inseridos em um ambiente multicultural e com diversidade sexual, ainda sofrem preconceitos no contexto laboral por estarem nessa condição. Por sua vez, Fonseca et al (2016) convergem do pensamento de Nogueira (2022) e Spinelli *et al* (2019) ao afirmarem que o mercado de trabalho ainda perpetua o preconceito e a discriminação em relação aos transgéneros, escasseando-lhes oportunidades de trabalho formal. Deste modo, Fonseca et al (2016) constatam que a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, deve-se ao preconceito social e político, influenciando desta forma, a sua inserção ao mercado informal como garante de sobrevivência numa sociedade onde as desigualdades relativas ao género são exponencialmente destacadas.

Para Júnior (2003), embora as empresas busquem se adaptar e criar políticas de diversidade, os factores culturais heteronormativas incutidos na sociedade, ainda são muito presentes no dia a dia desses profissionais. Em alguns pontos são presentes preconceitos internalizados, gerados por diversos factores. Portanto, a que melhorar desde o processo de recrutamento até o processo de acolhimento dos LGBTQA+ nas empresas.

Na perspectiva de Gluliani (2023), o preconceito presente na sociedade em geral se reflete dentro dos limites da organização, manifestando-se na forma de piadas e comportamentos discriminatórios, que levam o indivíduo a inibição de suas relações com colegas, ao questionamento de suas competências e a perda de oportunidades profissionais. O autor acrescenta que a empresa não demonstra preocupação em estabelecer ações políticas organizacionais pautadas na diversidade sexual.

Por sua vez, Cacau (2021) afirma que o fenômeno transexual ocorre quando alguém que nasce com determinado sexo biológico se identifica com o gênero oposto ao seu em algum momento da vida, causando uma falta de sintonia entre o sexo e o seu gênero. Essa falta de sintonia pode causar um desconforto comparável a um tipo de sofrimento psicológico, por se olhar no espelho e não se ver ali.

Existe um longo histórico de preconceito e discriminação que condicionou essa população a viver a margem da sociedade, sendo totalmente excluída de algumas esferas da sociedade, colocando-a em destaque nas estatísticas de violência do país. Desempenhar uma actividade laboral é direito de todos, porém devido aos padrões impostos pela sociedade, essas pessoas raramente são vistas em ambientes organizacionais ou de trabalho.

Diante das ideias apresentadas pelos autores acima referidos, constatamos unanimidade relativamente as suas abordagens concernentes a transexualidade em meio ao preconceito e discriminação no ambiente de trabalho. Os autores afirmam que o ambiente de trabalho é directamente influenciado pelos padrões socialmente estabelecidos no que concerne ao género, pois, estipulam unicamente o género binário (feminino e masculino), descartando a possibilidade de existência de outros géneros. Deste modo, os indivíduos trans sofrem represálias no ambiente

laboral devido a essa condição e veem-se com poucas oportunidades de engrenar ou progredir no trabalho formal.

Nesta senda, concordamos parcialmente com as ideias acima expostas, entretanto, não se pode olhar para os indivíduos trans a margem da sociedade pelo facto de estes possuírem um género diferente do que lhes foi atribuído ao nascer, independente da constituição biológica do género, estes possuem capacidades, competências e habilidades para exercer um trabalho formal e posteriormente desenvolver a sua carreira profissional.

1.2 A transexualidade como produto da socialização nos grupos de referência

O construtivismo enfatiza a construção activa do conhecimento e da identidade a partir das experiências e interações individuais com o ambiente social. De acordo com essa perspectiva, a socialização e a interiorização de papéis sociais são processos dinâmicos pelos quais os indivíduos constroem e adaptam sua identidade.

Os indivíduos trans aprendem a incorporar comportamentos e papéis associados ao gênero com o qual se identificam reflete o princípio construtivista de que a identidade e o conhecimento são construídos e moldados por meio da interação social e da experiência pessoal.

Assim, a identidade trans é vista como um resultado da internalização e adaptação dos papéis de gênero, conforme os indivíduos vivenciam e interpretam suas experiências em relação ao gênero com o qual se identificam.

O processo de socialização mostra-se importante para a adequação dos papéis sociais a qualquer um dos gêneros, nesse caso, o papel do homem e da mulher, como anteriormente descrito. Deste modo, para se adequar ao gênero pelo qual se identifica, é necessário que se aprenda a incorporar comportamentos pertencentes ao sexo que se identifica. Nesta perspectiva, os autores defendem a tese de que, se aprende a ser ou a assumir a identidade trans mediante a interiorização de papeis estipulados para cada género, deste modo, os indivíduos trans passam a interiorizar os papéis pertencentes ao gênero pelo qual se identificam.

Segundo Pimentel *et al* (2018), no seu estudo sobre “compreensão fenomenológica existencial da identidade dos homens trans” procuram compreender o processo da construção de identidade trans masculina a partir da vivência, resultado da constituição do corpo e o psíquico do homem

trans. Nesta linha de ideias, os autores afirmam que a vivencia é o elemento fundamental na construção identitária, pois os indivíduos tornam-se homens ou mulheres mediante a interiorização de papeis socialmente construídos, por isso a construção do género transcende a constituição biológica do indivíduo.

Ademais, os autores declaram que os homens trans sofrem represálias ao nível familiar e atravessam conflitos devido a sua condição de género, para regular essa situação, recorrem a modificação corporal através da ingestão de hormonas ou até a uma transformação radical que é a redesignação sexual.

Pimentel *et al* (2018), apontam que a violência intrafamiliar que os homens trans sofrem, nalgum momento pode enfraquecer a sua vivência, pois são tirados os suportes materiais e afectivos que possibilitam a expansão da experiência.

Deste modo, os autores constatam que a identidade trans masculina não implica somente a resignação sexual, contudo em suprimir as fronteiras, sexo e género que controlam os processos de subjetivação e sociabilidade, também a identidade trans faz uma ruptura com o binarismo sexual, permitindo que a trans masculinidade seja reconhecida e vista como uma condição identitária psicossocial e não de natureza genética regulada por cromossomas, aparelho genital e pela autonomia do nascimento.

Braz (2017); Barros *et al* (2018) convergem do Pimental *et al* (2018), quando afirmam que as expectativas hetero-normativas influenciam na construção de repertórios simbólicos a respeito da transsexualidade, pois os homens trans para responder as exigências sociais em relação ao género recorrem a procedimentos radicais, de forma a minimizar a distância entre o sexo biológico e o psicossocial. Também advogam que a transsexualidade não deve ser vista sob o ponto patológico, pois esta, constitui uma forma diferente da expressão de género que não é associado com o sexo atribuído ao nascimento.

Mais adiante Barros *et al* (2018), discorrem sobre expressão de género e interações sociais a partir da voz e da comunicação, a voz é considerada um factor preponderante na percepção de género, e o desfasamento entre esses dois elementos (voz e género) pode gerar sentimentos de

inadequação por parte dos homens *trans,* pois podem sentir-se constrangidos em relação ao seu género e de como este é percebido socialmente.

Para Barros *et al* (2018), a expressão de género é um recurso de comunicação na adequação do corpo face as expectativas sociais, por isso o homem trans durante a interacção social, tencionam que a sua voz seja associada ao género com o qual se identifica, isso de certa forma gera segurança e conforto quanto a expressão de género. Esta compatibilidade com os estereótipos de género presente na esfera social, é concebida como algo crucial pelos indivíduos trans, pois, por serem socialmente passivos, podem influenciar na sua satisfação pessoal de serem reconhecidas como realmente são.

Na óptica de Mugabe (2021) em "Os processos de descoberta da sexualidade e identidade de género das manas trans" afirma que alguns sujeitos aprendem a nomear suas identidades sexuais de género ao longo do tempo, de acordo com as fontes de informação dispostas socialmente, como por exemplo: a rotulação pela sociedade e pelos Mídias. Outros indivíduos trans aprendem as suas identificações quando frequentam uma organização LGBT, que tem como finalidade institucionalizar os termos, conceitos e expressões que promovem as melhores formas de falar sobre identidade sexual e de género.

Ainda nesta senda Mugabe (2021) acrescenta que as "manas trans" compartilham um género com as mulheres, constroem os seus corpos, identidades e suas vidas de acordo com o que consideram feminino e articulam signos femininos dispostos na cultura moçambicana, embora reconheçam que não são iguais as "mulheres".

Na perspectiva de Wittman (2019), não é possível falar de género e de identidade sem passar pela ideia de corpo e sem falar das experiências subjectivas da composição de individualidade. O corpo funciona como uma expressão da subjectividade e as suas falas escarnam a artificialidade da sua construção, em oposição a falsa naturalidade com que é percebido no senso comum e este funciona como objecto a ser esculpido e moldado buscando expressar a identidade.

A autora em alusão, mostra que as maneiras de vivenciar a transgeneridade são diversas e não podem ser limitadas a uma noção fixa de corpo, e nem a um padrão de género binário que não abarca todas experiências (*idem*).

Nesta senda, Wittman (2019) destaca a rede de troca de informações, compostas por grupos de bate-papo e páginas em redes sociais, como espaços de suporte e intercâmbio de experiências.

Wittman (2019), constata que os indivíduos trans sendo pertencentes a uma estrutura social imbuída de valores e normas conscientes, incorporam certos tipos de códigos e linguagens sobre o masculino e feminino e tornam-se um instrumento que eles têm para elaborar uma identidade "transgênero" ou feminina.

Por seu turno, Wacitela (2022) afirma que a construção de identidade das mulheres trans é um processo contínuo de interação entre os factores internos e externos. Concernente aos factores internos, os indivíduos trans descobrem a sua identidade na infância, durante a puberdade, daí que sentem a necessidade de revelar o género com o qual se identificam, assimilando estratégias para a superação de preconceito. Relativamente aos factores externos, os indivíduos *trans* lidam com preconceito e discriminação social, podendo ser aceites ou negados no seu meio de insercção.

Relativamente a segunda abordagem, podemos afirmar que os autores referenciados abordam sobre a construção de identidade, os autores restringem as suas análises em factores sociais, pois concebem o indivíduo trans como um mero reprodutor de normas, regras, valores e aspirações sociais, que o mesmo aprende desde a soci**a**lização primária os papéis de género, ou seja, as características biológicas e sociais do ser homem ou mulher. Os indivíduos trans mediante o conhecimento dos papéis têm capacidade reflexiva e activa de seleccionar do seu estoque de conhecimento, elementos que são por eles aprovados como adequados para expressar o género com o qual se identificam.

1.3 Problema de pesquisa

A primeira abordagem da literatura sobre a inserção das pessoas trans no mercado de trabalho evidência que o ambiente de trabalho é marcado por normas e expectativas de gênero que podem produzir situações de preconceito, estigma e discriminação.

Estudos como os de Nery *et al (2016)* evidenciam desafios relacionados com o reconhecimento da identidade de gênero e com inserção social e profissional de pessoas trans. Do mesmo modo,

a literatura sobre transexualidade e mercado de trabalho aponta barreiras que podem condicionar o acesso, a permanência e o crescimento profissional dos homens trans. Essas evidências permitem compreender que o ambiente de trabalho constitui um espaço no qual as normas sociais de gênero podem influenciar as experiências dos indivíduos.

A segunda abordagem centra-se na compreensão da identidade de gênero enquanto construção social. Nesta perspectiva, a identidade não é entendida como algo exclusivamente determinado pelo sexo biológico, mas como um processo construído e reconstruído ao longo da vida através de interações sociais, das experiências e das relações estabelecidas nos diferentes contextos sociais. Assim sendo, a forma como os indivíduos percebem, expressam e afirmam a sua identidade estar relacionada com as relações sociais e com as expectativas existentes nos grupos e espaços dos quais fazem parte.

Apesar das contribuições, identifica-se uma lacuna na literatura. Embora os estudos abordem os desafios enfrentados pelas pessoas trans no mercado de trabalho, com destaque para o preconceito, estigma e discriminação, há necessidade de aprofundar a compreensão sobre a forma como os homens trans constroem, gerem e manipulam a sua identidade de gênero no ambiente do trabalho. Esta questão assume particular relevância no contexto moçambicano, onde são ainda limitados os estudos sociológicos focados especificamente nas experiências dos homens trans no ambiente laboral.

Deste modo, o problema desta pesquisa situa se na necessidade de compreender como as normas e expectativas de gênero presentes no ambiente de trabalho se relacionam com os processos de construção e gestão da identidade de gênero dos homens trans. Trata-se, portanto, de analisar o conflito entre as estruturas sociais que impoem padroes bianrios e agencia de sujeitos que, no quotidianoo laboral, constroem e gerem a sua identidade. Partindo desta problematica, levantamos a seguinte pergunta de partida:

De que forma os homens trans constroem e gerem a sua identidade de género no ambiente de trabalho, na cidade e província de Maputo?

Capítulo II. Enquadramento Teórico e Conceptual

Nesta secção, apresentamos a teoria que nos possibilita interpretar a realidade social a que nos propomos a analisar e nos orientamos em duas perspectivas teóricas, nomeadamente: a teoria de *Estigma sobre a manipulação e identidade deteriorada* de Erving Goffman (1980) como principal e a teoria de *"Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da identidade* de Judith Butler (2003) como auxiliar.

De acordo com Goffman (1980) a identidade dos indivíduos é construída a partir de parâmetros e expectativas estabelecidas socialmente. Os indivíduos encontram-se constantemente a representar papéis sociais, razão pela qual as suas identidades são fluidas e contextuais dependendo da situação social e dos actores sociais envolvidos. O autor acrescenta que a sociedade estabelece naturalmente os meios pelos quais os indivíduos são categorizados.

Para Goffman (1980) a sociedade cria um conjunto de categorias e atributos que definem a normalidade, pois, as rotinas de relação social em ambientes estabelecidos, permitem que os indivíduos apresentem comportamentos assumidos e atribuídos como adequados para uma determinada situação social. Nesta senda, as exigências que a sociedade faz, poderiam ser denominadas por demandas feitas efectivamente e o carácter imputado ao indivíduo poderia ser encarado como uma atribuição potencialmente feita por uma retrospectiva que seria a "identidade social virtual", a categoria e os atributos que ele prova possuir, seriam chamados de identidade social real.

O autor subdivide a identidade social em: *identidade social virtual* que consiste nas exigências que o grupo social faz em relação aquilo que o indivíduo, deveria ser diante desse mesmo grupo e a *identidade social real* que se refere às categorias e aos atributos que o indivíduo prova possuir.

Na concepção de Goffman (1980), enquanto um estranho está a nossa frente, podem surgir evidências de que ele tem um atributo que o torna diferente dos outros, que se encontram numa categoria em que pudesse ser incluído. Assim o indivíduo é considerado uma criatura fora do comum e reduzem-no a um ser estragado e diminuído. Tal característica é designada *estigma*, este surge quando há uma discrepância entre a identidade social virtual e a identidade social real.

Para Goffman (1980) a identidade social pode ser arruinada quando a discrepância, vinculada a um indivíduo, torna-se conhecida ou manifesta, ela tem como efeito afastar o indivíduo da sociedade e de si mesmo de tal modo que ele se torne *desacreditado* frente a um mundo não receptivo e também se torna um indivíduo d*esacreditável*, quando a sua característica não é conhecida pelos presentes e nem imediatamente perceptível por eles.

A teoria de" Estigma *sobre a manipulação de identidade deteriorada"* de Erving Goffman (1980), serve de fio condutor para a leitura da realidade social em análise, pois, através dos conceitos apresentados pelo autor, permite a perceção do estigma enfrentado pelos homens trans e as estratégias de manobra por eles adoptadas no ambiente laboral.

Os homens trans apresentam a identidade social real, que constitui as características que eles possuem e a identidade social virtual que diz respeito as categorias e características que aos olhos da sociedade os indivíduos deviam ter ou possuir. A sociedade define comportamentos considerados como normais para os seus membros, por essa razão, quando se depara com um comportamento contrário do comum como é o caso dos homens trans, considera-o como anormal ou a margem societária, porque não corresponde as expectativas socialmente estabelecidas.

Por esta via, a sociedade define categorias de género tendo em conta o sexo biológico (homem e mulher), deixando a margem ou vendo como anormais as demais categorias de género em destaque *os homens trans,* por meio desta, estes por apresentarem características distantes do comum tornam-se desacreditados e assim portadores de estigma.

Portanto, os homens trans quando se deparam com o estigma social, adoptam uma série de estratégias conscientes para gerirem as suas identidades, por isso juntam-se a grupos ou organizações que apresentam características e valores que condizem com as suas aspirações considerando e prezando os direitos de género.

No presente estudo, a teoria de Goffman (1980) permite compreender como os homens trans gerem a apresentação da sua identidade de género nas interacções estabelecidas no ambiente de trabalho. A perspectiva do autor possibilita analisar situações em que os participantes procuram controlar a informação sobre si, adaptar a sua apresentação, silenciar determinados aspectos da sua identidade ou, pelo contrário, afirmá-la perante os outros.

Deste modo, a teoria de Goffman contribui para compreender as estratégias de gestão identitária adoptadas pelos participantes diante das expectativas sociais, do reconhecimento, do preconceito e da discriminação no ambiente de trabalho.

Embora a perspectiva de Goffman seja importante para compreender as estratégias utilizadas pelos homens trans na gestão da sua identidade no ambiente de trabalho, ela apresenta uma limitação por se concentrar sobretudo nas interacções sociais, na apresentação do indivíduo e na gestão das impressões perante os outros. Por si só, esta perspectiva não explica de forma suficiente a dimensão social e cultural da construção do género, nem as normas que produzem e regulam as concepções de masculinidade e feminilidade. Por essa razão, recorreu-se à perspectiva de Judith Butler como abordagem auxiliar, permitindo compreender o género como uma construção social, dinâmica e continuamente produzida através de práticas e interacções sociais.

De acordo com Butler (2003) nas suas análises sobre "Problemas de género "desenvolve uma crítica a partir da genealogia de Foucault e da sua noção de poder, faz uma crítica as categorias de identidade, questionando a distinção estabelecida entre o "sexo e o género" e afirma,

Que se tomar-se o género como um significado cultural e assumido pelo corpo sexuado, não se pode dizer que ele decorra de um sexo desta ou daquela maneira, pois o seu limite lógico que é a distinção entre o sexo e género sugere uma descontinuidade radical entre corpos sexuados e géneros culturalmente construídos.

Ainda nesta senda, Butler (2003) aformala que o equilíbrio do sexo binário decorre somente da constituição biológica, daí que a construção de homens se aplica exclusivamente a corpos masculinos e o termo "mulher" é interpretado somente em corpos femininos. Ademais, ainda que os sexos pareçam não problematicamente binários em sua morfologia e constituição, não há razão para supor que os géneros também devem permanecer em número de dois.

Para Butler (2003:24), a hipótese de um sistema binário dos géneros encerra implicitamente a crença numa relação mimética entre o género e o sexo, na qual o género reflete o sexo ou é por ele restrito, por isso quando o status construído de género é teorizado como radicalmente independente do sexo, o próprio género se torna um artificio flutuante com a consequência de

que o homem e o masculino podem com igual facilidade significar tanto um corpo feminino como um masculino e mulher e feminino, tanto um corpo masculino, como um corpo feminino.

Butler (2003) reitera que as categorias de identidade (sexo e género) não podem ser definidas segundo uma relação de interdependência entre ambas, ou seja, o sexo não pode ser tomado como uma categoria de género e também não se pode conceber o género como resultado de uma construção cultural. Ainda neste fio condutor, o género não deve ser meramente definido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado, tem de designar também a mesma concepção mediante a qual os próprios sexos são estabelecidos. Portanto, o género não resulta da cultura, assim como o sexo não é definido pela constituição biológica ou natural, no entanto essas categorias resultam do meio discursivo ou cultural pelo qual a natureza sexuada ou o" sexo natural" é produzido e estabelecido por meio pré discursivo, anterior a cultura e numa superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura.

A teoria de Butler será extremamente importante para leitura e interpretação da realidade em questão, pois, faz uma ruptura com o binarismo de género e pressupõe que as categorias de identidade não possuem início, meio e fim e nem são previamente determinadas, entretanto estas são contínuas e reveladas pela forma como os indivíduos se expressam na sociedade, como é o caso dos homens trans que o seu género não se restringe ao sexo biológico.

2.1 Quadro Conceptual

Os conceitos podem ser entendidos como elementos que permitem a aproximação da realidade empírica, por meio do estabelecimento de dimensões e indicadores. No presente estudo, os conceitos centrais são: Género, Identidade de Género, Homens Trans, Identidade Social, Estigma Social e Ambiente de Trabalho.

Segundo Macamo (2004), um trabalho sociológico deve apresentar de forma clara a definição e a operacionalização dos conceitos, uma vez que estes constituem o núcleo da explicação e da fundamentação teórico-prática. No nosso caso, a definição desses conceitos permitiu compreender as experiências sociais dos homens trans no ambiente laboral, bem como as relações entre identidade, estigma e expectativas sociais.

2.1.1 Gênero

O conceito de género tem sido amplamente debatido nas ciências sociais, assumindo-se como uma categoria complexa, dinâmica e em constante construção. Longe de ser reduzido a uma dimensão puramente biológica, o género é hoje compreendido como resultado de processos sociais, culturais e discursivos, ainda que existam diferentes níveis de interpretação entre os autores.

Numa perspetiva mais introdutória, Jesus (2012) define o género como uma classificação pessoal e social que distingue os indivíduos como homens ou mulheres, independentemente do sexo biológico. Esta abordagem já estabelece uma rutura com o determinismo biológico, ao separar género de sexo, embora ainda se mantenha ancorada numa lógica classificatória relativamente binária.

Seguindo essa linha, Cunha (2018) amplia o entendimento ao considerar o género como uma representação social construída a partir de parâmetros do masculino e do feminino. Para o autor, trata-se de uma elaboração cultural de natureza subjetiva, mais relacionada com os papéis desempenhados pelo indivíduo na sociedade do que com características físicas ou genéticas. Assim, o género passa a ser compreendido como produto de processos socioculturais, reforçando a sua dimensão simbólica e relacional.

Numa abordagem mais analítica, Scott (1995) propõe o género como uma categoria fundamental para a compreensão das relações sociais, especialmente no que se refere às dinâmicas de poder. Para a autora, o género não se limita a descrever diferenças entre homens e mulheres, mas constitui um sistema que organiza práticas, experiências e hierarquias sociais. Esta perspetiva introduz uma dimensão crítica, ao evidenciar que o género é também um instrumento de estruturação das desigualdades.

Por sua vez, Butler (2003) apresenta uma abordagem pós-estruturalista, questionando não apenas a distinção entre sexo e género, mas também a própria ideia de sexo como dado natural. A autora argumenta que tanto o sexo quanto o género são produzidos por discursos culturais e sociais, sendo efeitos de normas e práticas que regulam os corpos e as identidades. Desta forma, Butler

propõe uma desconstrução das categorias tradicionais, enfatizando o caráter performativo e contingente do género.

Por fim, Colling (2018) contribui ao sintetizar o caráter fluido e controverso do conceito de género, destacando que este não se restringe à constituição biológica, mas envolve a forma como os indivíduos expressam e vivenciam as suas identidades. O autor evidencia a coexistência de diferentes interpretações, reforçando a ideia de que o género é um campo em permanente construção teórica.

Género é uma construção social e cultural que envolve papéis, comportamentos, expectativas e significados atribuídos ao masculino e ao feminino. Diferentemente do sexo, que se refere às características biológicas, o género é construído e reconstruído nas relações e interacções sociais ao longo da vida.

Nesta perspectiva, o género não deve ser compreendido como uma realidade fixa ou determinada exclusivamente pelas características biológicas. Ele é construído e reconstruído ao longo da vida através das interacções sociais, das experiências individuais e das normas e expectativas existentes em cada contexto social.

2.1.2 Identidade de gênero

A identidade de género constitui um dos elementos centrais na compreensão contemporânea das dinâmicas de género, sendo amplamente discutida no campo das ciências sociais e humanas. De forma geral, os autores convergem ao entendê-la como uma dimensão subjetiva e socialmente mediada da experiência individual.

Do ponto de vista histórico e conceptual, Morais e Silva (2012) referem que o termo identidade de género foi introduzido em 1964 pelo pesquisador Robert Jesse Stoller, sendo definido como a sensação interna e psíquica de pertença ao sexo masculino ou feminino. Nesta perspectiva, enfatizam a dimensão psicológica da identidade, centrando-se na perceção íntima do indivíduo em relação a si mesmo.

Alves et al. (2022) ampliam essa compreensão ao considerar que a identidade não se limita ao foro interno, mas inclui também a forma como o indivíduo se posiciona e se apresenta

socialmente. Para o autor, a identidade de género resulta da articulação entre a autopercepção e a expressão social, evidenciando a interação entre o sentir-se e o manifestar-se no contexto social.

Por sua vez, Jesus (2012) define a identidade de género como o género com o qual a pessoa se identifica, podendo este coincidir ou não com aquele que lhe foi atribuído à nascença. Jesus (2012) introduz, assim, a possibilidade de não correspondência entre sexo atribuído e identidade de género, reconhecendo a diversidade das experiências identitárias.

A partir dessas contribuições, observa-se uma convergência significativa entre Morais e Silva (2012), Alves et al. (2022) e Jesus (2012), uma vez que todos reconhecem a identidade de género como uma construção que envolve simultaneamente a dimensão interna do sujeito e a sua relação com o contexto social. Apesar de partirem de ênfases distintas, Morais e Silva (2012) com uma abordagem mais psicológica, Alves et al. (2022) com uma perspetiva relacional e Jesus (2012) com uma abordagem centrada na identificação e diversidade, os autores afastam-se de uma visão estritamente biológica ou determinista.

Contudo, identificam-se algumas diferenças no aprofundamento teórico. Morais e Silva (2012) apresentam uma abordagem mais centrada na identificação entre masculino e feminino, enquanto Alves et al. (2022) e Jesus (2012) abrem espaço para uma compreensão mais ampla e dinâmica, sobretudo ao reconhecerem a expressão social e a possibilidade de dissociação entre identidade de género e sexo atribuído à nascença.

Diante dessas perspectivas, o presente estudo assume uma posição integradora e crítica, compreendendo a identidade de género não apenas como resultado de uma construção social baseada em papéis normativos, mas também como uma categoria produzida no interior de processos discursivos. Assim, a identidade de género é entendida como uma realidade dinâmica, subjectiva e socialmente situada, atravessada por normas culturais, relações de poder e práticas discursivas que moldam tanto a experiência individual quanto as formas de reconhecimento social.

2.1.3 Homem trans

Para Benevides e Nogueira (2020) citados por Silva (2021) os homens trans são aquelas pessoas que foram identificadas como sendo pertencentes ao gênero feminino no nascimento, mas que se reconhecem como pertencentes ao gênero masculino e se reivindicam como homens.

Conforme Jesus (2012), homem trans refere-se a uma pessoa que foi designada como mulher no seu nascimento, mas se considera um homem e consequentemente, reivindica o seu reconhecimento social é legal como homem.

Para Olka e Antoni (2020), Homens trans são indivíduos que inicialmente tiveram seus corpos designados como femininos, mas ao longo do seu desenvolvimento não se identificaram com essa categorização.

Os autores convergem, na ideia de que os homens trans rompem com o binarismo de género. Estes não apresentam padrões de comportamentos que foram definidos e são esperados de acordo com o seu género. Os conceitos trazidos pelos autores vão de acordo com os objectivos do estudo, desta forma, entendemos homens trans como todo indivíduo que não se identifica com o género que lhe foi atribuído a nascença, selecionados elementos adequados para expressar o género com o qual se identificam.

2.1.4 Estigma social

Estigma social é definido por Goffman (1980) como uma característica ou atributo que desqualifica um indivíduo em relação às normas sociais. Este surge em razão da discrepância entre o que realmente compõe o indivíduo, como ele se apresenta e as características que lhe são atribuídas. Portanto, quando a identidade social real do indivíduo não coaduna com os atributos que a sociedade espera, lhe é atribuído um estigma.

De acordo com Goffman (1980), o indivíduo estigmatizado é aquele que possui comportamentos não aceites pela sociedade, passando a ser tratado de forma distinta dos demais membros e, por vezes, afastado do grupo social. Os homens trans enfrentam estigma social por não se encaixarem nas normas tradicionais de género esperadas pela sociedade. Estes possuem uma identidade social real que muitas vezes frustra as expectativas sociais, o que os leva a serem

estigmatizados. Essa marginalização pode resultar em exclusão e, em alguns casos, afectar a sua integração social.

2.1.5 Identidade social

A construção da identidade social é um tema amplamente debatido nas ciências sociais, refletindo a complexidade das interações humanas. Fialho (2017) define a identidade como um produto de uma relação dialética entre o indivíduo, as outras pessoas e o contexto social em que estão inseridos. Essa relação é dinâmica e envolve uma constante negociação entre as influências externas e as autodefinições dos indivíduos.

Giddens (2008) aprofunda essa discussão ao caracterizar a identidade social como um conjunto de atributos que não apenas definem o que um indivíduo ou grupo é, mas também o que consideram significativo. Ele sublinha que essas características são atribuídas por outros,

e essa atribuição social é fundamental para a autoidentificação. Essa perspectiva enfatiza a importância das interações sociais na formação da identidade, sugerindo que a percepção de si mesmo é moldada de forma contínua pelas relações com os outros.

Complementando essa visão, Dubar (2005) adota uma abordagem interacionista, argumentando que a identidade social é construída por sujeitos sociais através da interação. Para ele, as expectativas que os membros de um grupo têm sobre os papéis a serem desempenhados são cruciais nesse processo. A formação da identidade começa na infância e se estende ao longo da vida, onde a necessidade de constante reconstrução se torna evidente. Essa visão ressalta que a identidade é um fenômeno em movimento, influenciado por fatores externos e pelas experiências pessoais. No entanto, uma limitação dessa perspectiva é que Dubar (2005) não explora detalhadamente a interrelação entre a realidade objetiva e subjetiva, um aspecto que é abordado por Berger e Luckman (2004).

Berger e Luckman (2004) oferecem uma visão mais abrangente ao considerar a identidade social como um processo dialético que implica uma compreensão da sociedade e das suas dinâmicas. Eles afirmam que a realidade social é tanto objetiva quanto subjetiva, exigindo que os indivíduos possuam ferramentas para navegar e interpretar essas dimensões. A construção da identidade, segundo eles, ocorre em três etapas: exteriorização, objetivação e interiorização. A interiorização

é particularmente vital, pois é por meio dela que os indivíduos desenvolvem uma compreensão significativa de si mesmos e dos outros em seu contexto social. Contudo, a abordagem de Berger e Luckman (2004) pode ser considerada mais teórica e menos atenta às experiências individuais imediatas, em comparação com a análise prática de Dubar (2005).

As intersecções entre as diferentes abordagens revelam que, apesar de suas variações, todos os autores concordam que a identidade é um fenômeno dinâmico e interativo. Cada um reconhece a influência dos fatores externos na formação da identidade, mas enfatiza aspectos distintos: Giddens destaca a atribuição social, Dubar (2005) foca nas expectativas e nos papéis sociais, enquanto Berger e Luckman (2004) exploram a dualidade da realidade social. Essas nuances enriquecem a compreensão da identidade social, revelando sua complexidade e a multiplicidade de fatores que a moldam ao longo da vida.

A identidade não é um estado fixo, mas um processo contínuo de negociação, redefinição e reinterpretação que se desenrola em um contexto social em constante mudança.

Goffman (1980), subdivide a identidade social em duas vertentes: por um lado, temos a identidade social virtual, que diz respeito às exigências que o grupo social faz em relação a aquilo que o indivíduo, deveria ser diante desse mesmo grupo, por outro lado, temos a identidade social real, que diz respeito a categorias e atributos que o indivíduo realmente possui. Portanto, os indivíduos aquando da sua interação, articulam as duas identidades, a identidade que lhe é atribuída *virtual* e a identidade com a qual se identifica, *real*. A discrepância entre estas, pode leva ao surgimento do estigma.

Neste trabalho, olhamos a identidade social como uma forma em que os indivíduos se definem em relação aos grupos aos quais pertencem, construída através de interações sociais e normas culturais, influenciando a autoimagem e a perceção que os outros têm sobre si. Essa identidade é dinâmica e pode mudar ao longo do tempo, refletindo novas experiências e contextos.

2.1.6 Ambiente de Trabalho

O ambiente de trabalho constitui um espaço social onde os indivíduos desenvolvem actividades profissionais, estabelecem relações de interacção e constroem processos de reconhecimento social. Para além da sua dimensão económica e produtiva, o ambiente laboral representa um

espaço de reprodução de normas, valores e expectativas sociais que influenciam a forma como os indivíduos são percebidos e tratados dentro das organizações.

Na perspectiva de Marx (2006), o trabalho deve ser compreendido como uma prática social que ultrapassa a simples produção de bens e serviços, uma vez que envolve relações sociais, estruturas de poder e processos de construção da identidade dos sujeitos. Nesta perspectiva, o ambiente de trabalho constitui um espaço onde os indivíduos estabelecem relações sociais, negociam posições e experimentam diferentes formas de inclusão ou exclusão.

Para o presente estudo, o ambiente de trabalho é entendido como o conjunto de relações sociais, práticas institucionais e condições organizacionais existentes no espaço profissional, onde os homens trans constroem, expressam e gerem as suas identidades de género perante colegas, superiores hierárquicos e demais actores sociais.

2.2.4. Modelo de análise

Para Quivy e Campahoudt (1998), modelo de análise é a articulação de conceitos e hipóteses em forma operacional dos marcos e pistas que são retiradas da problemática, e que ajudam na orientação do pesquisador no trabalho de observação e de análise.

Conceito	**Dimensão**	**Indicadores**
Gênero	Social	Aceitação social no ambiente de trabalho
Identidade de gênero	Social	- Reconhecimento pelo outro; - Expectativas de comportamento em função do gênero.
	Político-legal	- Leis que amparam casos de discriminação sexual; - Possibilidade de mudança de documentação para o sexo pelo que se identifica.

Homens trans	Visual	- Comportamentos masculinos; - Uso de adereços de homem; - Preferência por cortes de cabelo; - Uso de harmónios.
Estigma Social	Social	- Discriminação; - Exclusão; - Atitudes violentas; - Insultos.

Este modelo de analise expõe aspectos observados e a tendência das perguntas e respostas durante a interação com os participantes do estudo.

Capítulo III. Metodologia

Nesta secção, apresentamos os procedimentos metodológicos, com o objectivo de mostrar evidências em relação ao fenômeno em causa. Deste modo, o estudo guiou-se com base nos métodos de abordagem, de procedimento relacionados com a pesquisa, assim como do universo e a amostra e das técnicas de recolha de dados que foram usados para recolher informações inerentes ao fenómeno em causa.

3.1. Método de abordagem

Para esta pesquisa, optou-se pela abordagem qualitativa, por ser adequada à compreensão aprofundada de fenómenos sociais complexos (Richardson, 2008). Este método permite captar os significados, percepções e interpretações dos participantes, indo além da mera descrição objetiva e estatística dos fatos.

Segundo Gil (1999), a abordagem qualitativa possibilita investigar tanto aspectos comuns entre os indivíduos quanto nuances particulares de experiências, proporcionando maior proximidade com o fenómeno estudado. No caso desta pesquisa, a abordagem qualitativa foi essencial para compreender como os homens trans constroem e gerem sua identidade de género no ambiente de trabalho, identificando estratégias de adaptação, mecanismos de visibilidade e formas de lidar com preconceito e discriminação.

3.2. Método de procedimento

O método monográfico foi adotado como método de procedimento, definido por Lakatos e Marconi (2003) como o estudo aprofundado de indivíduos, grupos, instituições ou comunidades, visando a compreensão detalhada do fenómeno. Este método permite a exploração intensiva de poucos casos, proporcionando informações ricas e contextualizadas sobre experiências individuais e coletivas.

O método monográfico foi escolhido devido à necessidade de análise detalhada da amostra, composta por um grupo pequeno de indivíduos com características específicas. Segundo Gil (2007), também denominado estudo de caso, permite compreender em profundidade as vivências

dos participantes, considerando os contextos sociais e laborais, e esgotar os elementos relevantes para a análise do fenómeno em estudo.

3.3 População e Amostra

Na perspectiva de Richardson (2008), população é o conjunto de elementos que possuem determinadas características e amostra, é qualquer subconjunto do conjunto universal ou da população ou uma parte representativa da população.

No presente trabalho, a população foi constituída por homens trans com experiência de inserção no ambiente de trabalho, residentes na cidade e província de Maputo.

A investigação contou com 9 homens trans, seleccionados através de amostragem não probabilística, de tipo intencional, complementada pela técnica de amostragem em bola de neve. A escolha deste tipo de amostragem relacionou-se com a natureza qualitativa da investigação e com a necessidade de alcançar participantes que correspondessem às características definidas para o estudo. A técnica de bola de neve permitiu ainda o acesso a outros participantes por intermédio das redes de contacto dos próprios participantes.

A opção por nove participantes não teve como finalidade alcançar representatividade estatística da população de homens trans da cidade e província de Maputo. Tratou-se de uma amostra orientada para a compreensão aprofundada das experiências, percepções e estratégias de gestão da identidade de género no ambiente de trabalho. Assim, o interesse da investigação esteve centrado na riqueza e diversidade das experiências narradas pelos participantes, e não na generalização estatística dos resultados para toda a população.

Importa salientar que, por se tratar de uma amostragem não probabilística, os resultados não podem ser generalizados estatisticamente para todos os homens trans da cidade e província de Maputo. A sua contribuição situa-se na compreensão sociológica das experiências dos participantes e na identificação de formas de construção e gestão da identidade de género no contexto laboral.

3.3.1 Critérios de inclusão

Constituíram critérios de inclusão na amostra as seguintes:

- Homens trans com experiência em ambiente de trabalho.
- Homens trans residentes na cidade e província de Maputo.
- Todos homens trans maiores de 18 anos.
- Participação voluntaria no estudo, sem pagamento monetário.

3.3.2 Critérios de exclusão

Constituíram critérios de exclusão na amostra as seguintes

- Todos os homens que não são trans.
- Todos os homens trans que nunca tiveram contacto com ambiente de trabalho.
- Homens trans menores de 18 anos.
- Participação mediante pagamento monetário.

3.4 Tipo de Amostragem

Para a realização do presente estudo, optamos por uma amostra não probabilística, segundo Richardson (2008), são indivíduos escolhidos seguindo certos critérios. Por seu turno Gil (2008) acrescenta que a amostragem não probabilística, é aquela que não apresenta fundamentação estatística para seleção da amostra, depende de critérios do pesquisador.

A opção por este tipo de amostragem mostrou-se adequada à natureza qualitativa da investigação, cujo propósito foi compreender as experiências, percepções e estratégias de gestão da identidade de género dos homens trans no ambiente de trabalho, e não produzir uma representação estatística da população de homens trans da cidade e província de Maputo.

3.4.1 Técnica de Amostragem

Gil (2008); Lakatos e Marconi (2003); Richardson (2008) são unânimes em afirmar que a amostragem não probabilística dispõe de várias técnicas de amostragem que são usadas na pesquisa qualitativa.

Para a selecção dos participantes, foram utilizadas, de forma complementar, as técnicas de amostragem intencional e amostragem em bola de neve (snowball).

A amostragem intencional, na perspectiva de Gil (2008:94) consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser representativa de toda população ou ainda, segundo Filho (s/d) é aquela cuja seleção é baseada no conhecimento sobre a população e o propósito do estudo. Está permitiu seleccionar participantes que correspondessem às características definidas para a investigação, nomeadamente homens trans maiores de 18 anos, residentes na cidade e província de Maputo e com experiência em ambiente de trabalho. Para facilitar o acesso ao grupo-alvo, estabeleceu-se contacto com organizações que desenvolvem actividades relacionadas com os direitos e o reconhecimento das pessoas LGBT. Neste processo, a associação LAMBDA contribuiu para o encaminhamento à organização TRANSFORMAR, através da qual foi possível estabelecer contacto com parte dos participantes.

Posteriormente, recorreu-se à amostragem por bola de neve, (snowball) que na perspectiva de Vinuto (2014) utiliza cadeias de referência, está é útil para estudar determinados grupos de difícil acesso ou de características raras. Esta permitiu o acesso a novos participantes por intermédio das redes de contacto dos participantes inicialmente identificados. Esta técnica foi particularmente útil para ampliar o acesso aos homens trans que correspondessem aos critérios definidos para o estudo.

Inicialmente, previa-se a participação de 10 homens trans. Contudo, durante o processo de recolha de dados, um dos participantes previamente contactados desistiu de participar. Deste modo, a amostra final foi constituída por 9 homens trans, que aceitaram voluntariamente participar na pesquisa.

Por se tratar de uma investigação qualitativa e de uma amostragem não probabilística, os participantes não foram seleccionados com o objectivo de garantir representatividade estatística da população de homens trans da cidade e província de Maputo. O interesse da investigação esteve centrado na compreensão aprofundada das experiências, percepções e estratégias de gestão da identidade de género no ambiente de trabalho.

3.5 Técnica de Recolha de Dados

Para o presente estudo, foi escolhido como técnica de recolha de dados a entrevista semi-estruturada, segundo, Trivinos (2006), é aquela que parte de certos questionamentos básicos, apoiados em teorias e hipóteses, que interessam a pesquisa e que, em seguida, oferecem amplo campo de interrogativas, fruto de novas hipóteses que vão surgindo à medida que se recebem as respostas do informante. Tem a vantagem de deixar o indivíduo expor suas percepções sobre o fenómeno. Possibilita um contacto directo entre o investigador e os seus entrevistados e facilita a recolha de informações, ideias, pensamentos latentes sobre determinado assunto. Assim, ao responder as perguntas, o entrevistado toma parte na elaboração do conteúdo da pesquisa, seguindo sua linha de forma espontânea e replantando experiências vivenciadas dentro do foco escolhido pelo pesquisador.

Richardson (2008) acrescenta ainda que, a entrevista semi-estruturada, visa o aprofundamento das questões colocadas aos entrevistados, servindo de garantia para que os participantes respondam às questões, mantendo um grau de flexibilidade na sua exploração.

A entrevista semi-estruturada por ser uma das técnicas de recolha de dados em vigor nas ciências sociais, que não se restringe a uma representativa, mas sim da profundidade do tema a ser explorado. A pesquisa de campo foi sustentada com base em entrevista, com perguntas previamente formuladas e categorizadas, tendo em conta os objectivos específicos, que nos permitiram caracterizar o perfil sociodemográfico dos homens trans, descrever as percepções sobre a identidade de gênero no trabalho, descrever as identidades construídas no trabalho, bem como as estratégias de gestão da identidade por eles adoptados no trabalho.

As entrevistas foram administradas aos homens trans inseridos num ambiente de trabalho ou que já tenha tido experiência com o trabalho por meio de perguntas abertas, que por sua vez permitiram-nos obter informações significativas acerca do problema em análise. As entrevistas foram feitas individualmente, com duração mínima de 20 minutos e máxima de 45 minutos, com recurso a um gravador, tendo a prior o consentimento informado, a cada um dos participantes com os objectivos da pesquisa.

Após as entrevistas, alguns entrevistados mostraram-se dispostos a continuar a interagir conosco para efeitos de esclarecimento de dúvidas e ou de alguns dados que não estiveram compreensíveis no processo de transcrição, que seriam importantes para a pesquisa.

Esta técnica foi útil pois, permitiu ao entrevistador abordar temas centrais pré-definidos e também explorar novos tópicos que surgiram ao longo da entrevista. Isso foi essencial para compreender experiências subjectivas e complexas, como a construção da identidade de género e a sua interseção com o ambiente de trabalho. A identidade de género e sua gestão no ambiente de trabalho são vivências pessoais situadas em contextos diversos, deste modo, esta abordagem permitiu que os entrevistados expressassem suas trajetórias, desafios e estratégias de adaptação. Este tipo de entrevista permitiu também, um ambiente mais confortável de modo que, os entrevistados tivessem maior controle sobre suas conversas e partilhassem suas histórias com mais autenticidade.

3.6. Unidade de análise

Richardson (2012), Unidade de analise diz respeito ao local onde será realizada a pesquisa, que podem ser cidades, escolas, indústrias ou até mesmo pessoas. A pesquisa foi realizada com homens trans com idades compreendidas entre 24 a 37 anos de idade que residem na cidade e província de Maputo, concretamente nos bairros Ferroviário, Belo Horizonte, Mulotane, Nkobe, Marracuene, Liberdade, Chamanculo, Aeroporto.

3.7. Técnica de análise de dados

Lakatos e Marconi (1996), citados por Oliveira (2011), afirmam que a análise de dados constitui uma das fases mais importantes da pesquisa, pois é a partir dela que são apresentados os resultados e as conclusões do estudo. Para a realização desta investigação, optou-se pela análise de conteúdo, que, na perspetiva de Bardin (1977), consiste num conjunto de técnicas de análise das comunicações que visa ultrapassar a simples leitura do texto, permitindo a interpretação dos sentidos implícitos nas mensagens. Esta técnica envolve, essencialmente, a fase de pré-análise, a exploração do material e o tratamento dos resultados obtidos e sua interpretação.

Na prática, após a realização das entrevistas, procedeu-se à sua transcrição integral, isto é, todas as respostas dos participantes foram passadas para formato escrito, preservando o conteúdo original das falas. Posteriormente, realizou-se uma leitura flutuante do material, com o objetivo de identificar ideias centrais e padrões recorrentes nas respostas dos entrevistados. Em seguida, foi feita a codificação dos dados, organizando as informações em categorias temáticas previamente relacionadas com os objetivos da pesquisa, tais como: experiências no ambiente de trabalho, formas de discriminação e preconceito, estratégias de gestão da identidade de género e experiências de reconhecimento ou exclusão.

Após essa leitura, procedeu-se à organização das categorias, comparando as respostas dos diferentes participantes, de forma a identificar semelhanças, diferenças e regularidades nos discursos. Este processo permitiu interpretar de forma mais profunda as experiências dos homens trans no ambiente laboral, bem como compreender como estes constroem e gerem a sua identidade de género no contexto de trabalho.

A partir desse processo, foram construídas as categorias e subcategorias de análise, considerando simultaneamente os objectivos da investigação e os conteúdos que emergiram dos discursos dos participantes.

Por fim, a análise de conteúdo revelou-se fundamental para transformar os relatos individuais em informação estruturada, permitindo compreender as dinâmicas sociais envolvidas no fenómeno estudado e assegurando a ligação entre os dados empíricos e os referenciais teóricos utilizados na investigação.

3.8 Questões Éticas

Nesta secção, nos propomos a abordar sobre as questões éticas que foram observadas na pesquisa. Elas são fundamentais para garantir a integridade, responsabilidade e a proteção dos direitos dos participantes. O primeiro princípio observado foi o *consentimento informado*, de acordo com Richate (2017) o consentimento informado é um elemento ético que prevê obter autorização dos sujeitos envolvidos na participação da pesquisa e na divulgação dos resultados. Assim sendo antes de iniciar as entrevistadas foi apresentado aos participantes o consentimento

informado no qual foram informados sobre a natureza, procedimentos, objectivos e benefícios do estudo e sobre o direito de aceitar ou recusar a sua participação no estudo.

O segundo princípio observado foi o *voluntarismo,* onde nesta pesquisa só participaram homens trans que se predispuseram a participar de forma livre e não forçosa.
Em seguida teve-se em conta a *liberdade do participante*, onde cada participante foi dado o direito de não responder a certas questões caso não se sentisse à vontade, assim como de fazer perguntas e expor suas dúvidas.

Observou-se também a *confidencialidade*, em que toda a informação que foi partilhada pelos participantes não foi divulgada a terceiros, mantendo-se deste modo, o sigilo a fim de salvaguardar a integridade dos participantes e a fiabilidade dos dados. Os participantes foram colocados em anonimato, os seus nomes não foram revelados, estes estiveram livres de mencionamos assim como não, colocamos nomes fictícios (personagens da série lá Casa de Papel) de modo a garantir a sua privacidade.

Por último observamos *a relevância social*, onde mostramos que o estudo apresenta vantagens significativas para os participantes da pesquisa mostrando a importância de um ambiente de trabalho que valoriza a diversidade e promove a inclusão, abordando às necessidades específicas dos homens trans para garantir sua participação e o seu bem-estar no local do trabalho.
Estes princípios foram essenciais para manter a ética na pesquisa e proteger os direitos e o bem-estar dos participantes.

3.9 Constrangimentos do estudo e formas de superação

Ao longo da elaboração da pesquisa nos deparamos com alguns obstáculos que dificultaram a execução, desde a concepção do projecto até a colecta de dados. O primeiro impasse que tivemos foi a escassez de estudos sobre homens trans no contexto moçambicano, sendo que a maioria deles aborda sobre as mulheres trans. Como forma de superar esta barreira, foi a busca de uso de estudos desenvolvidos em outras realidades sociais do mundo.

O segundo constrangimento teve a ver com o acesso ao nosso grupo alvo pois, são indivíduos com características raras e de difícil acesso. Todavia, as técnicas de amostragem intencional e por bola de neve foram importantes e serviram como estratégias de superação, pois tendo nos

dirigido a TRANFORMAR, tivemos acesso ao nosso primeiro entrevistado, que mais tarde tornou-se chave para a pesquisa, pois tivemos acesso a outros indivíduos com as mesmas características dentro e fora da organização, que possibilitaram a materialização da actividade. Portanto, o participante- chave desempenhou um papel crucial para a colecta de dados.

Por último, mas não menos importante, tem a ver com a execução da amostra prevista. A mostra foi definida em função de dez (10) indivíduos, entretanto só conseguimos entrevistar nove (9) indivíduos devido a inacessibilidade do décimo entrevistado. Ele mostrava-se desconfiado, pois acreditava se tratar de uma pesquisa institucional e poderiam nos dar valores monetários que não fossemos partilhar com ele. Não aceitou prestar depoimento, recusou-se a receber o consentimento informado e a credencial.

Capítulo IV Apresentação, Análise e Interpretação de Dados

4.1 Perfil sociodemográfico

Nesta secção apresentamos o perfil sociodemográfico dos nossos entrevistados, composto por 9 indivíduos com sexo biológico feminino, mas que se identificam com o género masculino, sendo reconhecidos tecnicamente como homens trans. Para esta caracterização foram consideradas variáveis como idade, nível académico, profissão e local de residência.

Abaixo segue a tabela ilustrativa sobre os dados sociodemográficos:

Participante	Professor	Moscou	Denver	Berlim	Nairobe	Helsink	Toquio	Rio	Palermo
Idade	27	27	26	32	34	30	24	29	23
Nível de escolaridade	Médio	Médio	Médio	Médio	Médio	Médio	Médio	Médio	Médio
Profissão	Activista social	Militar	Policia	Activista social	Oficial de monitoria e avaliçã o de projectos	Activista social e Conselheira	Activista social	Activista Social	Mecânico
Local de trabalho	ONG	Comando	Comando	Transformar	ONG	ONG	ONG	ONG	Betinho Biques
Residência	Nkobe	Mulotana	Belo Horizonte	Chamanculo	AeroporTO	Liberdade	Ferroviário	Mahotas	Belo Horizonte

Em termos de idade, os participantes situam-se na faixa etária compreendida entre os 24 e os 37 anos, revelando um grupo relativamente jovem e em fase ativa de inserção e consolidação no mercado de trabalho. No que se refere ao nível académico, constatámos que todos os entrevistados possuem formação de nível médio, característica que contribui para compreender os seus percursos profissionais e as oportunidades de emprego às quais têm maior acesso.

Quanto às ocupações, a amostra apresenta alguma diversidade, incluindo ativistas sociais, um agente da polícia, um militar e um mecânico. Estas profissões refletem diferentes níveis de formalidade, exposição pública e exigências laborais, permitindo compreender de forma mais ampla a presença de homens trans em distintos sectores profissionais.

Relativamente ao local de residência, os entrevistados encontram-se distribuídos por vários bairros, revelando uma amostra geograficamente dispersa dentro da Província de Maputo. Assim, identificámos que 1 reside no bairro Nkobe, 2 em Belo Horizonte, 1 no Ferroviário e 1 no bairro Mulotane, enquanto os restantes se distribuem em zonas urbanas e periurbanas próximas. Esta dispersão permite captar perceções e experiências influenciadas tanto por contextos urbanos centrais quanto por ambientes periféricos.

De forma geral, este perfil sociodemográfico mostra que os participantes partilham características comuns como o nível académico médio e a faixa etária jovem , mas também exibem diversidade nos contextos de residência e nas trajetórias profissionais. Esses elementos são fundamentais para compreender as especificidades das experiências dos homens trans no ambiente de trabalho, bem como as dinâmicas sociais, económicas e territoriais que moldam o seu quotidiano.

Os nomes que constam na tabela acima são fictícios, com objectivo de salvaguardar a identidades dos participantes.

4.2. Percepções acerca da identidade de gênero no trabalho

Nesta secção, apresentamos e analisamos os resultados das entrevistas que versam em torno do que os homens trans entendem acerca da identidade de género. De um modo geral, relativamente às percepções que giram em torno da identidade de género, identificamos duas categorias principais.

A primeira categoria diz respeito às formas como os entrevistados entendem, vivenciam e exprimem a sua identidade de género, tanto no plano interno quanto na relação com o mundo social. Esta categoria desdobra-se em quatro subcategorias, que emergiram de forma consistente nos discursos: Identidade de género “A minha autoimagem”; Identidade de género “Enquanto o

olhar do mundo sobre mim"; Identidade de género como identificar-se com o sexo oposto (desafiando as normas sociais); e Transição de género e reconfiguração da identidade.

4.2.1. Identidade de gênero "A minha auto – imagem"

Os resultados obtidos nas entrevistas evidenciam que os discursos dos participantes apresentam elementos convergentes quanto à forma como os participantes compreendem a identidade de género. Para os homens trans entrevistados, a identidade de género constitui-se como uma vivência profundamente subjetiva e emocional, marcada pela autopercepção e pela coerência entre o sentir e o ser. Eles concebem-na como a maneira pela qual cada pessoa se reconhece, se identifica e se expressa no seio da sociedade, independentemente do sexo atribuído à nascença.

Esta percepção confirma o entendimento de Pimentel et al. (2018), segundo o a qual, a identidade trans é resultado de um processo contínuo de autodescoberta, em que o indivíduo busca alinhar o seu corpo biológico com a sua identificação de género, num movimento constante de afirmação e resistência face às normas sociais.

Essa compreensão da identidade como construção íntima e autodefinida pode ser observada nos seguintes depoimentos:

> *"Identidade de género é como a pessoa se identifica perante a sociedade, como a pessoa se expressa, é como a pessoa se sente perante uma sociedade." (Berlim*, 32 anos).
>
> *"Identidade de género é sobre como a pessoa se identifica, excluindo o sexo atribuído na nascença, é como a pessoa se identifica, como a pessoa se trata ou quer que os outros lhes tratem."* (Rio, 29 anos).
>
> *"Identidade de género, eu entendo que é como a pessoa se expressa perante a sociedade, tipo como a pessoa se define, yeah, acho que tem mais a ver com isso, como a pessoa se identifica perante a sociedade."* (Tóquio, 24 anos).

Esses discursos revelam que a identidade de género é compreendida, antes de tudo, como um ato de autoafirmação. A fala de (Berlim, 32 anos) destaca o "sentir-se perante a sociedade" como elemento essencial, o que demonstra que o reconhecimento pessoal está intrinsecamente ligado à

experiência de ser visto e aceito. Essa ideia encontra ressonância em Braz (2017), para quem a trans masculinidade é um processo temporal e relacional, no qual o indivíduo aprende a reconhecer-se em traços masculinos que a sociedade, muitas vezes, não legitima no seu corpo. Assim, a autoimagem torna-se o espaço onde se articula a tensão entre o que se sente ser e o que se é permitido expressar.

De modo semelhante, Barros et al. (2018) explicam que a construção identitária dos homens trans está associada à expressão de género — isto é, à forma como o corpo comunica, através da voz, dos gestos e da postura, uma identidade socialmente reconhecida. Quando Tóquio (24) afirma que a identidade "é como a pessoa se expressa perante a sociedade", ele traduz, na prática, a dimensão performativa da identidade descrita por esses autores. O corpo, neste caso, deixa de ser apenas biológico para se tornar simbólico, um espaço de comunicação e resistência.

Essa relação entre corpo, expressão e reconhecimento remete à concepção de Judith Butler (2003) sobre a performatividade de género. Para a autora, o género não é uma essência interior, mas o resultado de actos reiterados, gestos, discursos e práticas que produzem a ilusão de uma identidade estável.

Assim, ao dizer que "a identidade de género é como a pessoa se define perante a sociedade", os entrevistados expressam exatamente esse caráter performativo da identidade: ela não é algo que se possui, mas algo que se faz e se reafirma diariamente, sobretudo em contextos sociais marcados por normas restritivas.

Por outro lado, essa visão de identidade como expressão livre contrasta com o ambiente social moçambicano descrito por Mugabe (2021), que aponta que as identidades trans emergem num contexto patriarcal e religioso, onde o género masculino é associado ao poder, à autoridade e à reprodução. Essa estrutura cultural dificulta a aceitação das masculinidades trans, impondo-lhes um processo permanente de legitimação. A fala de (Rio 29 anos), quando diz que a identidade é "como a pessoa quer que os outros lhes tratem", revela a consciência dessa necessidade de reconhecimento público. A forma como o sujeito deseja ser tratado torna-se uma reivindicação política e simbólica um pedido de reconhecimento que confronta diretamente as normas heteronormativas e as expectativas sociais.

A necessidade de reconhecimento social, presente em todos os discursos, confirma o argumento de Goffman (1980), segundo o qual a identidade é uma construção interativa, moldada na relação entre a autoimagem e o olhar do outro. A gestão da impressão, o modo como o indivíduo tenta controlar a forma como é percebido é um elemento central da vida social, e, no caso dos homens trans, adquire um significado ainda mais profundo. Eles precisam gerir constantemente a forma como são vistos, ajustando a sua expressão de género conforme o ambiente, de modo a equilibrar a autenticidade e a aceitação.

> *"Quando comecei a mudar meu estilo, a falar mais firme e usar roupas masculinas, as pessoas notaram logo. Alguns acharam estranho, outros perguntavam se era uma fase, mas para mim era a minha forma de mostrar quem eu sou."* (Helsink, 30 anos).

Neste sentido, Wacitela (2022) reforça que a identidade trans é um processo contínuo entre fatores internos e externos: de um lado, o autoconhecimento e a autoaceitação; de outro, a aceitação social e as instituições que reconhecem ou negam a existência dessa identidade.

Essa tensão é perceptível nas narrativas dos entrevistados, pois embora afirmem que a identidade vem "de dentro", reconhecem que ela é validada "de fora". A fala de (Berlim,32 anos), ao enfatizar "como a pessoa se sente perante a sociedade", demonstra precisamente esse duplo movimento: a identidade é vivida internamente, mas também negociada publicamente.

Esse processo de negociação simbólica é uma estratégia de sobrevivência num contexto social ainda marcado por discriminações. De acordo com Moura e Lopes (2014), o meio laboral e as instituições sociais em Moçambique continuam a ser regidos por padrões heteronormativos e patriarcais que não reconhecem identidades não binárias. Isso significa que os homens trans, para existirem e trabalharem nesses espaços, precisam articular a sua autoimagem de maneira cuidadosa, ora buscando visibilidade, ora optando pela discrição. A autoimagem, assim, não é apenas um reflexo interior, mas uma tática social de inserção e resistência.

> *"No trabalho, evito falar sobre minha vida pessoal, porque sei que as pessoas não entenderiam. Mas ainda assim, visto-me e ajo da forma que*

> *me sinto melhor. É o meu jeito de existir sem precisar me explicar."* (Professor, 29 anos).

No mesmo sentido, Rondas e Machado (2015) observam que os indivíduos trans desenvolvem estratégias defensivas e ofensivas para lidar com o preconceito social. As defensivas consistem na adaptação às normas dominantes, e as ofensivas, na afirmação explícita da diferença. Os discursos de Berlim, Rio e Tóquio situam-se entre essas duas dimensões: por um lado, há um desejo de viver autenticamente ("é como a pessoa se expressa"); por outro, há a consciência de que essa expressão precisa ser negociada com o olhar social ("é como a pessoa quer que os outros lhes tratem").

A vivência da identidade de género, portanto, é simultaneamente pessoal e relacional. Barros *et al.* (2018) enfatizam que o reconhecimento social da masculinidade trans está profundamente ligado à performance e à comunicação. A voz e o comportamento funcionam como signos que asseguram credibilidade ao género expresso. Quando os entrevistados descrevem a identidade como "expressar-se perante a sociedade", demonstram que a masculinidade é continuamente performada para ser validada. Essa performance não é mera imitação do modelo masculino tradicional, mas um ato criativo e emancipador — uma reconstrução simbólica do ser homem, conforme as suas próprias referências.

> *"Hoje, quando alguém me chama de 'ele', eu sinto que estou a ser visto de verdade. É um reconhecimento pequeno, mas que me dá força para continuar a ser quem sou."* (Nairobi, 34 anos).

Wittman (2019) acrescenta que o corpo dos indivíduos trans deve ser entendido como um "lugar de identidade e de expressão do eu", e não como um obstáculo. Assim, as transformações corporais sejam físicas, estéticas ou comportamentais não são imposições externas, mas afirmações de autenticidade. O discurso de Berlim (32) traduz essa concepção ao enfatizar o "sentir-se perante a sociedade": o corpo e a mente atuam em conjunto na produção de uma identidade coerente.

De igual modo, Pimentel et al. (2018) argumentam que a vivência é o elemento fundamental na construção identitária. Os homens trans tornam-se quem são através da interiorização de papéis

sociais e de comportamentos que aprendem e adaptam às suas experiências. O processo de socialização é, portanto, central para a compreensão da autoimagem. Isso significa que, ao longo das interações sociais, os sujeitos aprendem não apenas a "ser" homens, mas também a agir como homens de maneira que traduza o seu sentir interno em comportamentos socialmente legíveis.

> "*Aprendi aos poucos a falar, a andar e a trabalhar como homem. Não foi da noite para o dia, foi algo que fui construindo até me sentir à vontade com a forma como me apresento*." (Denver, 26 anos).

A auto-imagem transmasculina é, assim, um ato de autoconhecimento e aprendizagem social. Quando Rio (29) menciona que a identidade de género é "como a pessoa se trata ou quer que os outros lhes tratem", revela uma consciência relacional de si. Trata-se de um exercício contínuo de autodefinição e de educação social: o indivíduo não apenas descobre quem é, mas ensina a sociedade a reconhecê-lo. Essa pedagogia do reconhecimento é um dos aspectos mais marcantes das vivências trans, pois exige que os sujeitos constantemente expliquem, corrijam ou reafirmem a sua identidade diante de olhares que insistem em enquadrá-los nas categorias binárias tradicionais.

O conceito de "autoimagem" ganha, neste contexto, uma dimensão política. Ser capaz de dizer "sou homem" ou "é assim que me identifico" é um ato de poder simbólico que desafia séculos de naturalização do género.

Conforme Mugabe (2021), no contexto moçambicano, essa afirmação representa também uma resistência cultural, pois redefine as referências de masculinidade, incorporando elementos locais e globais. Os homens trans entrevistados não estão apenas a reproduzir padrões ocidentais de masculinidade, mas a criar novas formas de ser homem dentro da realidade africana contemporânea, marcada por valores comunitários e relações de respeito.

Nesse sentido, a autoimagem é também um espaço de criação. A teoria de Butler (2003), ao conceber o género como performatividade, ajuda a compreender como esses sujeitos transformam o próprio corpo e o cotidiano em instrumentos de produção identitária. Cada gesto, cada palavra e cada forma de vestir são expressões da luta por coerência entre o ser interior e o

reconhecimento social. Assim, a autoimagem, longe de ser estática, é uma performance dinâmica e politicamente carregada, através da qual os homens trans constroem sentido para as suas vidas.

Ao mesmo tempo, Ferreira et al. (2022) alertam que o mercado de trabalho continua a reproduzir lógicas binárias, o que torna a afirmação da identidade trans um ato de coragem. A autoimagem, portanto, adquire um caráter de resistência: é a base sobre a qual esses indivíduos reivindicam o direito de existir e de trabalhar dignamente. Nesse cenário, a autodefinição como homem torna-se uma estratégia para reivindicar cidadania plena.

> *"Ser reconhecido como homem no trabalho é o maior desafio, mas também o que mais me motiva. Porque cada dia que passo sendo eu mesmo é uma vitória." (*Palermo, 23 anos*).*

A unanimidade observada nas percepções dos entrevistados sobre a identidade de género revela uma consciência coletiva sobre o que significa ser trans em Moçambique. Essa consciência reflete o que Wittman (2019) e Wacitela (2022) chamam de ato coletivo de afirmação, sustentado pela solidariedade entre pessoas trans e pela partilha de experiências. O reconhecimento de si, portanto, é fortalecido pela existência do outro por ver-se espelhado em histórias semelhantes e por encontrar suporte em redes de apoio e pertença.

4.2.2. Identidade de género "Enquanto o olhar do mundo sobre mim"

A forma como o mundo olha para os homens trans é um elemento determinante na construção e na gestão das suas identidades. Nesta subsecção, procuramos compreender como os entrevistados percebem a imagem que os outros têm deles e de que modo esse olhar social influência a forma como constroem e expressam a sua identidade de género. A análise das narrativas permite constatar que, para além da dimensão interna da identidade (a autoimagem), há uma dimensão externa, relacional e pública, na qual o sujeito é constantemente interpretado, julgado e, muitas vezes, estigmatizado.

Esta constatação confirma a tese de Erving Goffman (1980), para quem a identidade social se constrói na interação entre o "eu real" e o "eu percebido". O autor distingue a identidade social real, que corresponde àquilo que o indivíduo acredita ser, da identidade social virtual, que é a imagem criada pelos outros a seu respeito. A discrepância entre essas duas dimensões gera o que

Goffman denomina estigma, isto é, uma marca social negativa que transforma o indivíduo em alguém considerado "desviante" das normas sociais. É precisamente esse estigma que emerge nas falas dos entrevistados, que se sentem observados e julgados por uma sociedade que insiste em definir o que é "normal".

Um dos participantes expressa claramente essa percepção:

> *"Imagem é que olham para mim como alguém que quer ser homem, tipo alguém que se faz, não é devidamente"* (Professor, 29 anos).
>
> *"Quando me olham, há pessoas que pensam que eu estou só a tentar ser homem, como se fosse uma coisa que eu escolhi para chamar atenção ou porque quero me fazer passar por alguém que não sou*." (Rio, 29 anos)

Essas falas do (Professor, 29) e (Rio, 29 anos) revelam a forma como o olhar social questiona a autenticidade da identidade transmasculina. O verbo "quer ser" traduz o descrédito cultural que ainda recai sobre as identidades trans: o mundo vê o homem trans não como alguém que é, mas como alguém que tenta ser.

Esse julgamento reflecte a persistência da ideologia heteronormativa e binária descrita por Moura e Lopes (2014), segundo os quais as normas sociais e laborais são regidas por doutrinas padronizadas que reconhecem apenas dois géneros legítimos masculino e feminino, negando a existência de outras expressões identitárias. Assim, o "olhar do mundo" transforma-se num mecanismo de regulação simbólica, que legitima certos corpos e invalida outros.

Judith Butler (2003) ajuda-nos a compreender essa dinâmica quando argumenta que o género é um acto performativo sustentado por repetições sociais. Para a autora, a coerência entre o corpo, o comportamento e as normas de género é uma ficção socialmente produzida. Quando alguém foge a essa coerência, como os homens trans, a sociedade reage com estranhamento e punição simbólica. É isso que (Professor, 29 anos) descreve, pois, o seu corpo e a sua expressão desafiam as normas hegemónicas, e o olhar alheio funciona como instrumento de correção e marginalização, Enquanto isso, (Rio, 29 anos) reforça essa perceção ao relatar que, em muitos contextos, é interpretado como alguém que "está só a tentar ser homem", evidenciando a forma

como a identidade transmasculina é frequentemente lida como tentativa ou simulação, e não como uma identidade legítima e reconhecida socialmente.

Outro entrevistado reforça esse sentimento de exclusão desde a infância:

> *"(...) quando estava para fazer 8 classe eu, sofri bullying porque cresci assim como homem e as pessoas sempre me olhavam com outro olho, então eu acabei desistindo de ir para escola, mas eu saía quase todos os dias de casa, a pensarem que eu ia à escola, mas eu não chegava porque eu me sentia mal, todos me olhavam mal, eu era a única."* (Denver, 26 anos).

O testemunho de (Denver, 26 anos) expõe a dimensão mais dolorosa desse olhar: o efeito psicológico e social do estigma. O olhar discriminatório não apenas marca, mas também fere, silencia e afasta. A desistência da escola não resulta de incapacidade pessoal, mas do sofrimento provocado pela rejeição social. Este relato confirma o que Nery et al. (2017) apontam: a exclusão das pessoas trans começa nas primeiras instituições de socialização, como a escola e a família, o que condiciona as suas oportunidades futuras, inclusive no mercado de trabalho. Assim, o estigma, longe de ser um fenómeno isolado, reproduz-se ao longo de todo o percurso de vida.

Do ponto de vista sociológico, esse olhar controlador representa o que Foucault (2014) chama de dispositivo disciplinar: o olhar social internalizado que regula corpos e comportamentos. No caso dos homens trans moçambicanos, o olhar do outro adquire uma força moral e religiosa, como demonstra o testemunho de (Rio, 29 anos):

> *"Eu me expressava como homem na vestimenta, mas não dizia minha identidade; me encaravam como se estivessem perante um pecador que precisava de Deus. É assim como me tratavam, uma pessoa perdida, vivendo no pecado, na esperança de um dia Deus entrar na minha vida e mudar."* (Rio, 29 anos*).*

Aqui, o estigma assume uma forma moral e espiritual. A vivência trans é lida como pecado, e o corpo trans, como algo que precisa de "cura". Essa associação entre identidade de género e moralidade religiosa reflete o contexto cultural moçambicano descrito por Mugabe (2021), que identifica a influência das estruturas patriarcais e dos valores religiosos na negação da legitimidade das identidades trans. Para o autor, as pessoas trans vivem um duplo desafio: o de

construir a sua identidade num contexto que associa masculinidade à autoridade e o de resistir ao discurso moral que as condena à margem.

O olhar moralizador relatado por (Rio, 29 anos) também se relaciona com o conceito de "olhar disciplinador" de Wittman (2019), para quem o corpo trans é constantemente vigiado e interpretado como um desvio. Essa autora considera o corpo um campo de disputa simbólica, no qual se inscrevem as normas sociais e as estratégias de resistência. Quando o entrevistado afirma que era visto como "pecador", ele revela a força dessas normas sobre o corpo: o simples ato de vestir-se como homem já é suficiente para desencadear reações punitivas, mostrando que a sociedade tenta controlar até mesmo as expressões mais íntimas da identidade.

O relato de (Denver, 26 anos), por sua vez, expressa o impacto duradouro desse olhar. A vergonha e o isolamento são consequências diretas da heteronormatividade, entendida, segundo Butler (2003), como o regime de poder que regula quais corpos podem ser considerados legítimos. Ao desistir da escola, Denver demonstra como o olhar social pode minar o direito à educação, perpetuando o ciclo de exclusão apontado por Júnior, Teixeira et al. (2022), que associam o abandono escolar à transfobia institucional e à falta de políticas de inclusão.

Esses testemunhos revelam que o olhar social não é apenas uma perceção exterior, mas um dispositivo de poder que define os limites da existência. Ele decide quem é reconhecido e quem é invisível, quem pertence e quem é excluído.

Como sublinha Wacitela (2022), a aceitação social é um factor externo crucial na construção identitária, quando ela é negada, o sujeito é forçado a reconfigurar a sua identidade em ambientes hostis, criando estratégias para sobreviver e manter a dignidade.

Nessa lógica, o "olhar do mundo" funciona como uma forma de vigilância permanente, obrigando os indivíduos trans a desenvolver o que Goffman (1980) chama de gestão da impressão. Essa gestão implica adaptar comportamentos, modos de falar e até expressões corporais para evitar a rejeição. No entanto, essa adaptação tem um custo emocional alto, pois implica negociar constantemente entre o "ser" e o "parecer". O depoimento de (Professor, 29 anos), "olham para mim como alguém que quer ser homem", traduz essa fratura entre a identidade sentida e a identidade percebida.

Ao mesmo tempo, há uma resistência silenciosa nos discursos. Apesar do sofrimento causado pelo olhar estigmatizante, os entrevistados afirmam-se como sujeitos de identidade, recusando o papel de vítimas. Essa atitude confirma a leitura de Pimentel et al. (2018), para quem a transmasculinidade é um ato de autonomização e resistência. O sujeito trans não é passivo diante das normas; ele cria brechas simbólicas para existir. (Rio,29 anos), mesmo ao ser visto como "pecador", continua a expressar-se como homem o que, na prática, constitui um gesto de resistência.

Esse olhar social, contudo, não é uniforme; ele varia conforme o contexto e as relações. Ferreira et al. (2022) apontam que, no campo do trabalho, as organizações reproduzem o mesmo tipo de julgamento social, exigindo conformidade aos padrões binários. Assim, o estigma percebido no espaço público também se reproduz no ambiente laboral. Os homens trans, ao buscarem emprego ou reconhecimento profissional, enfrentam o mesmo olhar de suspeita e estranhamento que os acompanha na vida social.

O que se verifica nas falas dos participantes é que o "olhar do mundo" não apenas define a forma como são vistos, mas também condiciona a forma como eles se percebem. Essa interiorização do olhar é o que Berger e Luckmann (1966) denominam internalização da realidade social: os sujeitos aprendem a ver-se a partir das categorias e julgamentos que o mundo lhes impõe. Todavia, no caso dos homens trans, essa internalização não é total; ela é tensionada pela consciência de si e pela busca de reconhecimento.

Os entrevistados revelam, portanto, uma identidade reflexiva, capaz de reconhecer a violência do olhar social e, ao mesmo tempo, de afirmar a própria legitimidade. Essa atitude confirma a análise de Wittman (2019), que vê na vivência trans uma forma de resistência cultural e política. O corpo, longe de ser passivo, torna-se palco de luta simbólica: um espaço onde se reescrevem as normas e se afirmam novas formas de ser.

Em Moçambique, essa luta é agravada pela escassez de políticas públicas que promovam a diversidade e combatam a transfobia institucional. Nery et al. (2016) destacam que muitas organizações perpetuam práticas conservadoras, o que leva os indivíduos trans a adotar estratégias de ocultação da sua identidade. Contudo, os relatos de Professor, Denver e Rio mostram que, mesmo diante da rejeição, há um esforço constante para existir com dignidade.

Essa persistência confirma o argumento de Wacitela (2022) de que a identidade trans é um movimento contínuo de (re)afirmação em meio à adversidade.

A leitura das entrevistas permite compreender que o olhar do mundo é simultaneamente um espelho e uma barreira: espelho, porque reflete o modo como a sociedade vê o sujeito; barreira, porque limita o reconhecimento pleno da sua humanidade. Entretanto, é também nesse confronto que se forja a identidade transmasculina. Cada experiência de discriminação torna-se um momento de aprendizagem e de fortalecimento.

Assim, o olhar do outro, embora carregado de preconceito, acaba por desempenhar um papel paradoxal: ao tentar negar a identidade trans, contribui para a sua visibilidade e consolidação. Essa dialética é observada por Butler (2003), quando afirma que a subversão das normas ocorre dentro das próprias normas, ou seja, é o enfrentamento do preconceito que torna o sujeito trans politicamente visível.

Portanto, a análise desta subsecção revela que a identidade de género, enquanto "olhar do mundo sobre mim", é um processo profundamente relacional. Os homens trans constroem-se no embate entre o reconhecimento e a negação, entre a aceitação e o estigma. Como afirma Goffman (1980), o estigmatizado aprende a gerir a sua imagem para sobreviver socialmente, mas também para afirmar a sua dignidade. No contexto moçambicano, essa gestão assume uma dimensão política, pois implica confrontar tradições culturais, valores religiosos e estruturas laborais excludentes.

4.2.3. identidade de género como se identificar com o sexo oposto (desafiando as normas)

A presente categoria analisa as narrativas que abordam a forma como os entrevistados se identificam com o sexo oposto ao atribuído à nascença. Tal identificação não é apenas um ato de escolha individual, mas uma ação social que desafia normas históricas, religiosas e culturais profundamente enraizadas. Os depoimentos revelam que a vivência transmasculina se constrói a partir de um processo de autodefinição que questiona os limites da biologia e confronta a rigidez das classificações de género, instaurando novas possibilidades de ser e existir no contexto moçambicano.

O primeiro entrevistado exprime de forma clara essa compreensão:

> *"Eu sou um homem trans porque me sinto homem apesar de ter características biológicas femininas" (*Berlim, 32 anos).

> *"Eu sou um homem trans. Apesar de a sociedade me olhar de forma estranha e me tratar de maneira diferente, eu sou assim. Não há nada que eu possa fazer para mudar isso. Deus me fez assim, mesmo que muitas pessoas não me reconheçam dessa forma ou não vejam isso como parte do plano de Deus." (*Nairobe, 34 anos*).*

Os dois depoimentos permitem observar, de forma complementar, diferentes modos de construção da identidade transmasculina e das tensões que ela produz no contexto social.

No caso de Berlim, quando afirma que "é um homem trans porque se sente homem apesar de ter características biológicas femininas", evidencia-se uma clara separação entre o corpo atribuído ao nascimento e a experiência subjetiva de género. O discurso aponta para uma rutura com a ideia de que o sexo biológico determina automaticamente a identidade. Tal como defendem Pimentel et al. (2018), a vivência trans desloca o centro da identidade do corpo para a experiência interna de pertença, onde o "sentir-se" ganha legitimidade sobre a classificação anatómica. Esta leitura é reforçada por Barros et al. (2018),

ao sublinharem que o corpo nas identidades trans não é negado, mas resignificado como espaço de expressão e reconstrução do self. Assim, o "sentir-se homem" em Berlim não constitui uma negação do corpo, mas sim uma reinterpretação da masculinidade para além dos limites biológicos, desafiando o essencialismo de género criticado por Judith Butler (2003), segundo o qual as categorias "homem" e "mulher" são efeitos de práticas sociais repetidas e não essências naturais.

Por outro lado, o depoimento de Nairobe introduz uma dimensão adicional que articula identidade, religião e reconhecimento social: "Eu sou um homem trans. Apesar de a sociedade me olhar de forma estranha e me tratar de maneira diferente, eu sou assim. Não há nada que eu

possa fazer para mudar isso. Deus me fez assim, mesmo que muitas pessoas não me reconheçam dessa forma ou não vejam isso como parte do plano de Deus." Aqui, a afirmação identitária não se limita ao reconhecimento interno, mas é construída também em diálogo com a rejeição externa e com uma leitura espiritual da própria existência. A menção a Deus funciona como um recurso de legitimação e, simultaneamente, como resposta às narrativas sociais que associam a transgeneridade à anormalidade ou ao pecado. Neste sentido, o discurso revela a coexistência entre resistência e resignação: resistência ao afirmar "eu sou assim", e resignação ao reconhecer que "muitas pessoas não me reconhecem dessa forma".

Esta dimensão evidencia aquilo que autores como Wacitela (2022) entendem como processos de negociação identitária em contextos de forte normatividade social e religiosa, onde a identidade trans precisa frequentemente ser explicada, justificada ou enquadrada em referências morais para ser parcialmente reconhecida. Ao mesmo tempo, o depoimento de Nairobe também pode ser interpretado à luz de Butler (2003), na medida em que expõe a tensão entre a autoidentificação e os regimes sociais de reconhecimento: mesmo quando o sujeito afirma a sua identidade, ela só ganha inteligibilidade social dentro de estruturas normativas que podem aceitar, rejeitar ou reinterpretar essa afirmação. Assim, enquanto Berlim enfatiza sobretudo a dimensão interna da identidade, Nairobe acrescenta o peso do olhar social e da religiosidade como forças que simultaneamente desafiam e moldam a forma como essa identidade é vivida e narrada.

Essa dimensão performativa aparece de forma ainda mais explícita no testemunho isolado de (Nairobe, 34 anos):

> *"Eu sou um homem trans, não sei se já ouviste falar? Eu sou um homem trans, eu nasci biologicamente com o sexo feminino, mas me identifico com o sexo masculino, é assim como eu me sinto."* (Nairobe, 34 anos)

A fala de Nairobe combina afirmação identitária e pedagogia social. Ao interpelar o interlocutor "não sei se já ouviste falar?", o entrevistado revela a necessidade de educar o outro sobre o que significa ser trans. Essa atitude reflete o que Wacitela (2022) chama de "ato pedagógico de resistência": o esforço constante que as pessoas trans fazem para legitimar a própria existência num meio social que desconhece ou rejeita as suas vivências.

A repetição enfática da expressão “sou um homem trans” funciona como um gesto discursivo de autoafirmação, alinhado com a teoria da performatividade de Butler, mas aqui ganha um contorno específico no contexto moçambicano, marcado por desconhecimento e tabu. Como argumenta Mugabe (2021), a sociedade moçambicana ainda associa o género a papéis rígidos definidos por tradições patriarcais e por um discurso religioso conservador. Nesse cenário, declarar-se “homem trans” é um ato político que rompe com as fronteiras entre o permitido e o proibido, o legítimo e o marginal.

O depoimento de Nairobe também evidencia a importância do sentimento de pertença, isto é, o reconhecimento interno de si como homem, independentemente do corpo. Essa autodefinição está em consonância com Braz (2017), que interpreta a transmasculinidade como uma vivência que desafia a lógica binária e propõe uma nova compreensão do masculino. Para Braz, o homem trans constrói a sua masculinidade não por oposição ao feminino, mas como uma experiência de coerência interior uma identidade que emerge da harmonia entre o sentir e o ser.

Esse processo de identificação com o masculino aparece com ainda mais força na narrativa de (Helsink, 30):

> *“Eu me identifico com o masculino, neste caso sou um homem trans, porque é como se eu tivesse nascido num corpo errado, ok? É como quando paro no espelho e me olho, não vejo alguém do sexo feminino, mas sim do sexo masculino. As hormonas, as minhas intervenções, as minhas atitudes, yeah, na verdade só tenho sexo biológico feminino, mas minha inclinação está no sexo masculino.”* (Helsink, 30 anos)

A fala de (Helsink 30,anos) traz à tona a experiência do desalinhamento corporal, descrita por Wittman (2019) como o sentimento de “inadequação física perante o eu”. O entrevistado utiliza a metáfora do “corpo errado” para descrever essa incongruência entre o biológico e o psicológico. Essa expressão, frequentemente usada por pessoas trans, traduz uma dor existencial, mas também uma consciência crítica: a percepção de que o corpo não determina a identidade.

Contudo, diferentemente de uma leitura patologizante, Helsink apresenta a transição (as hormonas e as intervenções) como ferramenta de reconfiguração identitária. Ele não busca corrigir um erro biológico, mas alinhar corpo e mente, reconstruindo-se segundo a sua própria imagem. Pimentel et al. (2018) observam que a transição é, para muitos homens trans, um processo simbólico e emocional, no qual o corpo se torna veículo de afirmação. O espelho, mencionado por Helsink, é um símbolo dessa transformação: é o lugar onde o indivíduo reconhece o "eu verdadeiro" e valida a sua existência.

A ênfase em "minhas atitudes" também indica uma compreensão ampliada de masculinidade. Como observa Rondas e Machado (2015), o género é um conjunto de performances e práticas sociais que podem ser aprendidas e reinterpretadas. Helsink reconhece isso ao afirmar que suas atitudes refletem o masculino, mostrando que ser homem, para ele, é uma prática cotidiana, uma forma de estar e agir no mundo. Essa vivência desconstrói a ideia tradicional de que o género está inscrito na biologia, propondo, ao contrário, que ele é um processo social de incorporação de comportamentos e significados.

A narrativa de (Tóquio, 24) complementa e aprofunda essa leitura:

> *"Me identifico com o gênero masculino, quebrando o padrão da sociedade em que masculino é atribuído à pessoa com sexo biológico masculino que é o pênis. Me identifico por quê? Porque, como posso dizer? Em poucas palavras, nasci no corpo errado, e como uma identidade que diverge, então me identifico como homem. Isso seria, homem trans, que transitou de um gênero para o outro; a transição me torna homem trans porque não me identifico com aquele gênero atribuído pela sociedade e com o órgão atribuído pela nascença."* (Tóquio, 24 anos)

A fala de (Tóquio,24 anos) é particularmente significativa porque combina consciência crítica e discurso político. Ao dizer que "quebra o padrão da sociedade", ele reconhece explicitamente o caráter normativo das concepções de género. Este reconhecimento é o ponto de partida da teoria

da resistência simbólica de Moura e Lopes (2014), segundo os quais desafiar o padrão binário é um ato de libertação social que questiona o poder e as hierarquias estabelecidas.

A referência direta ao "órgão atribuído pela nascença" reflete a crítica ao determinismo biológico, ainda amplamente presente nas instituições moçambicanas, inclusive no sistema de saúde e no mercado de trabalho. Como observam Ferreira et al. (2022), os corpos que fogem ao padrão binário são constantemente questionados, o que obriga os indivíduos a afirmar repetidamente a sua legitimidade. Nesse sentido, o discurso de

Tóquio demonstra consciência dessa luta: a transição de género não é apenas corporal, mas também social e epistemológica uma mudança na forma como o sujeito é compreendido e representado. A frase "a transição me torna homem trans" mostra que a identidade é um processo contínuo, não um ponto de chegada. Essa visão dialoga com Wacitela (2022), que entende a identidade trans como uma travessia, um movimento permanente de negociação entre o ser interior e o reconhecimento externo. Tóquio não se define apenas pela anatomia, mas pela experiência de ter transitado, de ter vivido a transformação como ato político e emancipador.

Ao desafiar o padrão social que associa o masculino ao pênis, Tóquio também se inscreve na crítica desenvolvida por Mugabe (2021) ao patriarcado moçambicano. O autor argumenta que, no contexto africano, a masculinidade tem sido historicamente associada ao poder, à virilidade e à autoridade, configurando um modelo hegemónico de género. Neste sentido, quando um homem trans reivindica o masculino, essa reivindicação não visa reproduzir necessariamente esse modelo dominante, mas pode ser compreendida como uma tentativa de o ressignificar e ampliar. A masculinidade trans emerge, assim, como uma construção que tende a incorporar valores como liberdade, sensibilidade e autenticidade, deslocando-se das lógicas tradicionais de dominação.

Em conjunto, as falas de Berlim, Nairobe, Helsink e Tóquio revelam um padrão comum de experiência: a identificação com o sexo oposto aparece como uma estratégia de afirmação e, simultaneamente, de resistência face à rigidez normativa que estrutura as relações sociais em Moçambique. Esta forma de afirmação não se limita ao plano individual, podendo também ser

entendida como uma dimensão social e política, na medida em que desafia as categorias estabelecidas de género e obriga a uma reavaliação dos seus significados.

Neste contexto, Wittman (2019) permite compreender estas transformações como processos de contestação simbólica e social que podem ser interpretados como uma "revolução silenciosa", na qual o corpo e a identidade se tornam espaços de disputa, reconfiguração e produção de novos sentidos. O ato de enunciar "sou um homem trans" assume, assim, um caráter performativo e político, ao confrontar diretamente as normas que regulam o reconhecimento social do género.

Barros et al. (2018) complementam esta análise ao destacarem que a transmasculinidade pode ser entendida como um modo de existência que rompe fronteiras normativas e contribui para a construção de novas formas de inteligibilidade social. Deste modo, os testemunhos analisados evidenciam que, ao desafiarem as normas de género, os homens trans moçambicanos não apenas afirmam as suas identidades, mas também questionam criticamente os sistemas sociais e simbólicos que procuram defini-las e enquadrá-las

4.2.4. Transição de gênero e reconfiguração da identidade

A transição de género constitui um dos processos mais complexos e significativos na trajetória dos homens trans, pois envolve a reconstrução do corpo, da subjetividade e das relações sociais. Essa experiência vai muito além de uma mudança física; é uma reconfiguração ontológica, uma reinterpretação do "eu" e da forma como o sujeito se insere no mundo. As narrativas colhidas nesta categoria evidenciam que o processo de transição é vivido de forma gradual, marcada por descobertas, incertezas e resistências. É nesse percurso que os entrevistados passam a compreender a si mesmos como sujeitos que transcendem as fronteiras impostas pelo binarismo de género.

O depoimento de (Professor ,27 anos) resume o início dessa trajetória:

> *É o seguinte, primeiro me reconheci como lésbica, sem conhecimento sobre mim* (professor, 27 anos).

A fala de (Professor, 27) revela um ponto de partida comum entre várias pessoas trans: a autoidentificação inicial como lésbica antes do reconhecimento da identidade transmasculina.

Esse processo demonstra, conforme Braz (2017), que a construção da identidade de género é dinâmica e processual, atravessada por fases de busca e autodescoberta. Para muitos homens trans, a identificação como lésbica representa uma primeira tentativa de nomear uma diferença que ainda não é plenamente compreendida. Segundo a autora, a transmasculinidade não surge de forma abrupta, mas como resultado de uma "acumulação de experiências simbólicas" que vão redefinindo o sujeito ao longo do tempo.

Essa trajetória inicial também se alinha à reflexão de Pimentel et al. (2018), quando afirmam que a construção identitária é marcada pela vivência e pela aprendizagem social. Antes de se reconhecerem como homens trans, muitos indivíduos experimentam categorias disponíveis culturalmente, tentando encontrar nelas um espelho que reflita o que sentem. No caso de Professor, a ausência de conhecimento sobre si não denota confusão, mas sim a falta de referências sociais e discursivas que possibilitassem compreender a transmasculinidade. A sua narrativa traduz o impacto da invisibilidade das identidades trans, que em contextos como o moçambicano ainda enfrentam silêncio e apagamento institucional.

A segunda narrativa, de (Helsink, 30 anos), amplia essa compreensão ao descrever a sua transição com maior detalhe:

> *"Yeah, eu passei de algum tipo de transição sim, eu lembro que antigamente eu dizia que eu era lésbica activa, por muito tempo antes de se descobrir a palavra transgênero, não é? Mas sempre gostei que me tratassem no masculino. Então, por ser uma lésbica activa, tem uma expressão que usam sapatão, sapatão, sapatão, não sei se já ouviu falar então daquilo, quando surgiu a transformar, acho que já ouviu falar da Transformar, houve essa descoberta do nome transgênero. Então, eu estive lá presente, então, é onde eu me encaixei, é onde eu me encontrei, não é?"* (Helsink, 30 anos)

O relato de Helsink (30) é rico por expor o entre lugar da identidade um espaço de transição simbólica em que o sujeito já não se reconhece plenamente nas categorias tradicionais de sexualidade, mas ainda busca um nome que o defina. A sua menção à associação "Transformar" mostra o papel fundamental que os movimentos sociais e coletivos LGBTQIA+ desempenham

no processo de reconhecimento e reconfiguração identitária. Como sustenta Mugabe (2021), as organizações e redes de apoio funcionam como espaços de legitimação e partilha de experiências, onde os sujeitos encontram linguagem e suporte para se compreenderem fora dos moldes normativos. O trecho "é onde eu me encaixei, é onde eu me encontrei" exprime o momento de autorevelação identitária, um ponto de viragem em que o indivíduo passa do silêncio à enunciação de si mesmo.

Wacitela (2022) descreve essa fase como um processo dialético entre o interno e o externo: de um lado, o autoconhecimento e a aceitação pessoal; de outro, o reconhecimento social e comunitário. A fala de Helsink materializa esse diálogo, pois ele só se encontra a partir do encontro com o coletivo o "nós" trans que lhe oferece uma gramática de pertença.

O excerto também reforça o argumento de Butler (2003) sobre a performatividade de género. Quando Helsink relata que "sempre gostei que me tratassem no masculino", ele demonstra que a identidade não nasce com o corpo, mas é construída por meio de atos reiterados de linguagem e interação. O tratamento no masculino é um desses atos performativos, pois confirma socialmente aquilo que o sujeito já sente internamente. Trata-se de uma performance que antecede a transição médica e simboliza o desejo de reconhecimento.

Além disso, a passagem de Helsink mostra que a transição não é apenas física ou hormonal; ela é, sobretudo, discursiva e social. Ao encontrar o termo "transgênero", ele reorganiza o seu passado, reinterpretando a sua experiência como parte de um continuum identitário. Essa ressignificação é o que Wittman (2019) chama de "reconfiguração do corpo simbólico" a possibilidade de reconstruir a narrativa pessoal a partir de novas referências. O sujeito, assim, reinscreve-se na história, criando sentido para a sua trajetória.

O testemunho de Denver (26 anos) acrescenta outra dimensão importante à discussão:

> "*Eu sou lésbica, me visto e me identifico como o género masculino.*"
> (Denver, 26 anos)

Aqui, Denver demonstra um entrecruzamento entre identidade de género e orientação sexual, mostrando que esses conceitos, embora distintos, se interligam no processo de construção identitária. A autodefinição como "lésbica" coexistindo com a identificação com o género

masculino evidencia que a transição não é linear, mas marcada por ambiguidades e sobreposições.

Essa vivência reflete o que Barros et al. (2018) denominam "multiplicidade performativa de género" a coexistência de expressões que desafiam a lógica binária e ampliam as possibilidades de reconhecimento. Segundo esses autores, os sujeitos trans constroem suas identidades através de uma negociação contínua entre o "como se sentem" e o "como são percebidos". Denver, ao afirmar que se veste e se identifica com o masculino, mas ainda se autodeclara lésbica, posiciona-se num espaço de fluidez, onde o género é um espectro e não uma fronteira fixa.

Essa fluidez também pode ser interpretada à luz da teoria construtivista de Berger e Luckmann (1966), citada no teu Capítulo I. Para os autores, a realidade social é construída por meio da interação e da interpretação. Assim, a forma como Denver se percebe é resultado de uma contínua reconstrução simbólica, na qual ele dá sentido às suas práticas e preferências dentro de um contexto social que ainda carece de categorias inclusivas. O modo como se veste e é tratado constitui, portanto, uma forma de produzir realidade, de construir socialmente o seu próprio ser.

O último testemunho, de Palermo (23 anos), traz uma nuance emocional e reflexiva à questão:

> *"Para te falar a verdade, até podia dizer ele, mas não vou entrar em detalhes. Mas deixa-te responder com sinceridade: ele, porque me sinto à vontade assim. Considero-me lésbica, gosto que me tratem por ele porque me sinto homem."*
> (Palermo, 23 anos)

A fala de Palermo é marcada por ambiguidade e cautela, evidenciando a tensão entre o sentir-se homem e o medo de não ser compreendido. O trecho "não vou entrar em detalhes" revela a presença do estigma e do receio da incompreensão social. Segundo Moura e Lopes (2014), as normas heteronormativas e patriarcais vigentes em Moçambique limitam o reconhecimento das identidades não conformes, produzindo um ambiente de silêncio e autopoliciamento.

No entanto, o ato de solicitar ser tratado pelo pronome "ele" pode ser entendido como uma forma de resistência simbólica e de afirmação identitária, uma vez que a linguagem assume um papel

central na construção social do género. Wittman (2019) permite interpretar este processo como uma utilização da linguagem enquanto instrumento de reconhecimento e afirmação do sujeito, na medida em que o pronome masculino ultrapassa a dimensão gramatical e passa a operar como marcador de identidade e de pertença. Neste sentido, o uso do pronome não se reduz a uma escolha lexical, mas constitui uma forma de reivindicação de existência social e de legitimidade.

O caso de Palermo também dialoga com a análise de Pimentel et al. (2018), que sublinham a relevância da nomeação e do reconhecimento linguístico no processo de construção da identidade de género. Segundo estes autores, ser nomeado de acordo com o género com o qual o sujeito se identifica contribui para processos de autoaceitação e validação social.

Assim, ao optar pelo pronome "ele", Palermo realiza um ato performativo que produz reconhecimento dentro de um contexto social que, frequentemente, tende à negação ou ao questionamento dessas identidades. Esta leitura aproxima-se da perspetiva de Butler (2003), segundo a qual a linguagem não apenas descreve a realidade, mas participa na sua constituição, podendo ser utilizada de forma subversiva para contestar normas hegemónicas de género.

A referência de Palermo à categoria "lésbica" evidencia ainda a complexidade e a não linearidade das trajetórias identitárias trans, mostrando que diferentes categorias podem coexistir e ser ressignificadas ao longo do tempo. Esta perspetiva é consistente com Ferreira et al. (2022), que defendem que as identidades trans resultam de processos contínuos de negociação entre experiências passadas e presentes, nos quais o sujeito reorganiza as suas referências identitárias sem necessariamente apagá-las. Deste modo, a construção do "eu" não se apresenta como uma rutura total, mas como uma reconfiguração progressiva de sentidos e pertenças.

De modo geral, as quatro narrativas desta categoria mostram que a transição de género é um processo gradual, multifacetado e profundamente social. Envolve não apenas transformações corporais ou terminológicas, mas a reconstrução da própria subjetividade em diálogo com o mundo.

A reconfiguração identitária que emerge dessas vivências é um movimento de libertação das categorias normativas e uma busca de autenticidade. Wittman (2019) descreve essa etapa como a

“reapropriação do corpo simbólico”, na qual o sujeito transforma a dor da exclusão em força de afirmação. Cada depoimento mostra que o processo de transição é também um processo de empoderamento: o reconhecimento de que o corpo, a linguagem e a experiência pertencem ao próprio sujeito, e não às instituições que tentam regulá-los.

Finalmente, a análise dessas narrativas confirma que, para os homens trans moçambicanos, a transição não é apenas pessoal, mas também coletiva e política. É uma forma de desafiar os códigos culturais que associam género a biologia e de criar novas formas de existir no espaço público. Como conclui Butler (2003), a resistência de género é, antes de tudo, uma criação, ou seja, uma maneira de expandir os limites do possível e de reinventar o humano.

4.3. Identidades construídas no ambiente de trabalho.

O presente ponto analisa as identidades construídas no ambiente de trabalho, procurando compreender de que forma os trabalhadores constroem a sua autoimagem profissional a partir das interações quotidianas, das normas institucionais e dos processos de reconhecimento e desvalorização vividos no espaço laboral. Os resultados das entrevistas indicam que a identidade profissional não é fixa nem individualmente determinada, mas resulta de um processo social dinâmico, produzido no interior das relações de trabalho.

Neste sentido, o ambiente laboral aparece, nos discursos dos participantes, como um espaço de produção simbólica, onde os indivíduos negociam constantemente o significado do seu papel profissional através das expectativas organizacionais, das hierarquias existentes e do olhar dos outros. Assim, as identidades apresentadas emergem tanto do reconhecimento quanto da sua ausência, refletindo experiências de valorização, compromisso e responsabilidade, mas também de subestimação e invisibilidade.

Desta forma, esta categoria permite analisar, com base nos dados recolhidos, como diferentes formas de identificação profissional são construídas e transformadas no contexto do trabalho, evidenciando as tensões entre o ideal de trabalhador valorizado e as experiências concretas de reconhecimento desigual que marcam o quotidiano dos participantes.

4.3.1 Identidade de Trabalhador Comprometido e Responsável

A análise das entrevistas dessa categoria, evidencia que as identidades construídas no ambiente de trabalho não emergem de forma espontânea ou natural, mas resultam de um processo social contínuo de interacção, reconhecimento e negociação simbólica. Os discursos dos entrevistados mostram que a forma como os indivíduos se percebem enquanto trabalhadores está profundamente ligada às expectativas normativas presentes no espaço laboral e às formas de reconhecimento ou desvalorização que recebem dos outros actores organizacionais. Assim, a identidade profissional não pode ser entendida como um atributo individual isolado, mas como um produto das relações sociais que estruturam o quotidiano das organizações.

No primeiro conjunto de depoimentos, observa-se a construção da identidade de trabalhador comprometido e responsável. Essa identidade aparece fortemente associada a práticas como pontualidade, cumprimento rigoroso das tarefas, respeito pelas hierarquias e dedicação ao trabalho. O discurso do professor, por exemplo, revela que o reconhecimento profissional está intimamente ligado à forma como o indivíduo se apresenta no espaço laboral:

> *"Sempre fui muito pontual e respeitador com meus colegas e supervisores. Acredito que essa postura fez com que me respeitassem e valorizassem meu trabalho. Nunca os tive problemas com atrasos ou faltas desnecessárias, porque acho que isso mostra seriedade" (Professor,27 anos).*

A fala demonstra que o entrevistado interpreta a sua identidade profissional a partir de valores associados à disciplina e à responsabilidade. A pontualidade e o cumprimento das normas organizacionais aparecem como elementos fundamentais para conquistar respeito e legitimidade dentro do grupo de trabalho. Essa percepção confirma a perspectiva sociológica segundo a qual as identidades sociais são moldadas no interior das interacções e dependem da forma como os indivíduos procuram gerir as impressões que os outros constroem sobre eles (Goffman, 1959). Dessa forma, ao enfatizar comportamentos considerados adequados no contexto laboral, o entrevistado procura afirmar-se como um trabalhador digno de reconhecimento.

Essa mesma lógica aparece também no depoimento do (Moscou, 27 anos), que afirma:

> "*No trabalho sempre cumpri com os meus deveres. Mesmo quando estava doente, fazia esforço para não faltar, porque sabia que minha ausência sobrecarregava os outros. Sempre fui dedicado, porque entendo que, se me pagam para trabalhar, tenho que dar o meu melhor.*"

A fala revela que a identidade profissional não é construída apenas a partir de comportamentos técnicos relacionados ao desempenho das tarefas, mas também envolve dimensões morais e simbólicas. O entrevistado associa o trabalho à ideia de obrigação ética e responsabilidade colectiva, indicando que o seu compromisso não se limita ao cumprimento de tarefas, mas também à manutenção do funcionamento do grupo.

Do ponto de vista sociológico, esse discurso pode ser interpretado como resultado da interiorização das normas que estruturam o mundo do trabalho contemporâneo. As organizações tendem a promover valores como dedicação, produtividade e responsabilidade individual, incentivando os trabalhadores a incorporarem esses princípios como parte da sua identidade profissional. Dessa forma, o indivíduo passa a definir-se a partir dessas expectativas normativas, reproduzindo os comportamentos que são socialmente valorizados dentro da instituição. A identidade profissional, portanto, emerge como uma síntese entre expectativas organizacionais e estratégias individuais de reconhecimento.

O depoimento do (Denver, 26 anos) reforça essa dinâmica ao afirmar:

> *"Não gosto de deixar tarefas por fazer. Isso sempre me destacou como alguém confiável e sério. Quando vejo algo fora do lugar ou que precisa ser feito, não espero que mandem; eu tomo a iniciativa."*

Nesse caso, a identidade de trabalhador responsável é construída através da proactividade e da iniciativa individual. O entrevistado demonstra compreender que determinados comportamentos, como assumir responsabilidades adicionais ou antecipar problemas, contribuem para consolidar uma imagem positiva perante os colegas e superiores.

Essa interpretação pode ser aprofundada a partir da teoria de Goffman (1959), que entende a vida social como uma encenação na qual os indivíduos desempenham papéis diante de um público

social. No ambiente de trabalho, essa encenação ocorre num espaço altamente estruturado por regras e expectativas institucionais. Os trabalhadores, ao desempenharem os seus papéis profissionais, procuram demonstrar comportamentos que reforcem a imagem de competência, responsabilidade e confiabilidade. Assim, a identidade de trabalhador comprometido não é apenas uma característica pessoal, mas também uma forma de apresentação de si que responde às expectativas colectivas presentes na organização.

No entanto, essa actuação não se limita à gestão estratégica das impressões. Como destaca Butler (1990), as identidades são produzidas através da repetição de actos normativos que, ao longo do tempo, passam a ser percebidos como naturais ou espontâneos. No contexto laboral, comportamentos como pontualidade, dedicação e cumprimento das tarefas são repetidos diariamente, contribuindo para consolidar a identidade de trabalhador comprometido. Essa repetição de práticas cria a aparência de uma identidade estável, quando na realidade ela resulta de um processo contínuo de reprodução de normas sociais.

Essa dinâmica torna-se também evidente no depoimento de (Berlim, 32 anos) que afirma:

> *"Para mim, trabalho é sinónimo de responsabilidade. Nunca aceitei fazer as coisas de qualquer jeito. Quando chego ao local de trabalho, esqueço meus problemas pessoais e foco naquilo que fui contratado para fazer."*

Este depoimento revela que o entrevistado internalizou profundamente a norma que associa profissionalismo à responsabilidade e dedicação. O trabalho passa a ser entendido como um espaço no qual o indivíduo deve demonstrar autocontrolo, disciplina e capacidade de separar a vida pessoal das exigências institucionais.

A partir da perspectiva de Butler (1990), pode-se afirmar que essa identidade não surge de uma essência individual, mas da repetição contínua de comportamentos socialmente valorizados. Ao agir reiteradamente de acordo com essas normas, o trabalhador consolida uma identidade profissional que parece natural, mas que, na realidade, resulta de um processo de socialização institucional. Essa interiorização das normas organizacionais demonstra como o ambiente de trabalho exerce uma influência significativa na formação das identidades sociais.

Entretanto, a análise das entrevistas também revela que o reconhecimento dessa identidade não depende exclusivamente do esforço individual. Em muitos casos, a valorização profissional está condicionada por factores relacionais e institucionais que escapam ao controlo do trabalhador. Essa situação torna-se evidente no segundo conjunto de depoimentos, que evidenciam a construção da identidade de profissional subestimado e invisível.

O depoimento de (Nairobe, 34 anos) expressa claramente essa experiência:

> *"Mesmo fazendo além do que me pediam, raramente reconheciam meu esforço. Eu ficava até mais tarde, ajudava colegas e assumia funções que nem eram minhas. Mas, no fim, nunca recebi uma palavra de agradecimento (Nairobe, 34 anos)".*

A fala demonstra que, apesar de cumprir os comportamentos associados à identidade de trabalhador dedicado, o entrevistado não recebe o reconhecimento esperado. Essa ausência de validação simbólica gera um sentimento de frustração e contribui para a construção de uma identidade marcada pela invisibilidade.

A teoria de Butler (1997) ajuda a compreender esse fenómeno ao enfatizar que o sujeito social é constituído através do reconhecimento do outro. A identidade não se forma apenas a partir das acções individuais, mas também da forma como essas acções são interpretadas e legitimadas pelos outros membros da sociedade. Quando esse reconhecimento é negado, o indivíduo pode experimentar um processo de desvalorização simbólica que afecta a sua auto-percepção. Dessa forma, a invisibilidade no ambiente de trabalho não representa apenas uma ausência de elogio ou recompensa, mas um processo que afecta directamente a construção da identidade profissional.

O depoimento do (Helsink, 30 anos) reforça essa interpretação ao afirmar:

> *"Os chefes só lembram da gente quando precisam. Depois, fingem que não existimos. Só nos procuram quando há problema ou falta alguém."*
>
> *"Às vezes sinto que aqui só somos lembrados quando há necessidade de trabalho pesado ou quando há urgência. Quando está tudo bem, ninguém fala conosco nem reconhece o que fazemos, parece que não existimos*." (Moscow, 27 anos)

As falas sugerem que o reconhecimento profissional ocorre de forma selectiva e instrumental. Os trabalhadores são lembrados apenas quando a organização necessita da sua força de trabalho, mas permanecem invisíveis nos momentos em que o reconhecimento poderia fortalecer a sua identidade profissional.

Essa situação evidencia a existência de relações de poder no interior das organizações, nas quais certos trabalhadores ocupam posições de maior visibilidade e valorização, enquanto outros permanecem à margem das dinâmicas de reconhecimento. A ausência de reconhecimento não representa apenas uma questão simbólica, mas também influencia as trajectórias profissionais e as oportunidades de progressão dentro da instituição. Dessa forma, a invisibilidade torna-se um mecanismo que contribui para a reprodução das desigualdades presentes no ambiente laboral.

O depoimento do (Toquio, 24 anos) ilustra as consequências dessa experiência ao afirmar:

> *"Senti muitas vezes que meu trabalho era ignorado. Como se qualquer um pudesse fazer o que eu fazia. Eu me empenhava, fazia tudo certo, mas parecia que o mérito ia sempre para os mesmos."*

A fala demonstra que o entrevistado percebe uma desigualdade na distribuição do reconhecimento profissional, associada à proximidade com os superiores hierárquicos.

Essa percepção pode ser interpretada a partir da análise de Goffman (1959), segundo a qual o reconhecimento social depende da forma como o público avalia a performance do indivíduo. O indivíduo passa a sentir que os seus esforços não produzem o efeito esperado no campo simbólico das interacções sociais. Essa dinâmica aparece também no depoimento do (Rio, 29 anos), que afirma:

> *"Trabalhei duro, mas nunca fui promovido. Era como se eu estivesse ali só para cumprir tabela."*
>
> *"Eu fazia o meu trabalho como qualquer outro colega, mas muitas vezes sentia que o meu esforço passava despercebido. Por mais que me dedicasse, parecia que o reconhecimento nunca chegava para mim."*

As falas revelam que a ausência de reconhecimento institucional pode levar o trabalhador a questionar o próprio valor profissional. A percepção de injustiça organizacional contribui para a construção de uma identidade marcada pela subestimação e pela invisibilidade.

Do ponto de vista sociológico, essa identidade não deve ser interpretada apenas como uma experiência individual de frustração. Trata-se de um fenómeno social que resulta das relações estruturais presentes no ambiente de trabalho. As organizações estabelecem sistemas de reconhecimento que valorizam determinados comportamentos e actores, enquanto outros permanecem invisíveis dentro da dinâmica institucional.

Além disso, a ausência de reconhecimento pode gerar consequências importantes para a motivação e o envolvimento dos trabalhadores com a organização. Quando os indivíduos percebem que os seus esforços não são valorizados, podem desenvolver sentimentos de desmotivação e distanciamento em relação ao trabalho. Essa situação demonstra que o reconhecimento não é apenas um elemento simbólico, mas também um factor fundamental para o funcionamento saudável das relações laborais.

Assim, a análise das entrevistas demonstra que as identidades profissionais são construídas através de um processo complexo de interacção entre normas institucionais, práticas quotidianas e relações de reconhecimento. Enquanto alguns trabalhadores conseguem afirmar-se como profissionais comprometidos e responsáveis, outros experimentam processos de invisibilidade que afectam a forma como se percebem no espaço laboral.

Dessa forma, os resultados indicam que o ambiente de trabalho constitui um espaço fundamental de produção de identidades sociais. As experiências de reconhecimento ou desvalorização vividas pelos trabalhadores influenciam directamente a forma como estes constroem a sua auto-imagem profissional e interpretam o seu lugar dentro da organização. Nesse sentido, as identidades analisadas reflectem não apenas trajectórias individuais, mas também as dinâmicas sociais e institucionais que estruturam o mundo do trabalho contemporâneo.

4.3.2 Identidade de Profissional Subestimado e Invisibilidade

A análise das entrevistas revela que a identidade de profissional subestimado e invisível constitui uma dimensão importante da experiência laboral vivida pelos participantes do estudo.

Diferentemente da identidade de trabalhador comprometido e responsável, que se associa ao reconhecimento social e à valorização do desempenho profissional, esta identidade emerge a partir de experiências de desvalorização simbólica, ausência de reconhecimento institucional e desigualdade nas oportunidades dentro do ambiente de trabalho. Nesse sentido, a invisibilidade profissional não deve ser interpretada apenas como uma percepção individual ou um sentimento subjectivo isolado, mas como um fenómeno social que resulta das relações de poder, das hierarquias organizacionais e das formas de reconhecimento que estruturam a dinâmica laboral.

Os discursos recolhidos nas entrevistas indicam que muitos trabalhadores, apesar de demonstrarem dedicação, esforço e compromisso com as suas funções, percebem que o seu trabalho não é devidamente valorizado pela organização. Esse sentimento de desvalorização manifesta-se através de experiências recorrentes de ausência de reconhecimento, falta de oportunidades de progressão profissional e desigualdade na distribuição de recompensas simbólicas e materiais. A fala de (Professor, 27 anos) ilustra claramente essa situação ao afirmar:

> "*Mesmo fazendo além do que me pediam, raramente reconheciam meu esforço. Eu ficava até mais tarde, ajudava colegas e assumia funções que nem eram minhas. Mas, no fim, nunca recebi uma palavra de agradecimento nem uma melhoria no salário. Isso fazia com que eu me sentisse usado. Parecia que meu esforço era invisível"*

Esse depoimento revela uma dimensão fundamental da construção da identidade de profissional subestimado: a discrepância entre o esforço investido no trabalho e o reconhecimento obtido em troca. O entrevistado descreve uma situação em que a dedicação e a disponibilidade para assumir responsabilidades adicionais não resultam em valorização institucional. Ao contrário, o esforço extra parece ser naturalizado pela organização, sem gerar qualquer forma de reconhecimento ou recompensa. Essa dinâmica contribui para a construção de uma percepção de invisibilidade, na qual o trabalhador sente que o seu contributo não é percebido ou valorizado pelos outros actores organizacionais.

Do ponto de vista sociológico, essa experiência pode ser interpretada à luz da teoria do reconhecimento desenvolvida por Butler (1997), segundo a qual o sujeito social é constituído através da linguagem e do olhar do outro. Para a autora, a identidade não se forma apenas a partir

das acções individuais, mas também a partir do reconhecimento simbólico proporcionado pelas relações sociais. Assim, quando o reconhecimento é negado ou limitado, o indivíduo pode experimentar um processo de apagamento simbólico que afecta a forma como se percebe e se posiciona no espaço social.

No contexto do ambiente de trabalho, esse processo de apagamento manifesta-se quando o esforço e a dedicação do trabalhador não são reconhecidos pela organização ou pelos superiores hierárquicos. A ausência de reconhecimento não representa apenas uma falha na comunicação ou na gestão organizacional, mas constitui um mecanismo que influencia directamente a construção das identidades profissionais. Quando os trabalhadores percebem que o seu trabalho não é valorizado, podem desenvolver uma identidade marcada pela subestimação, pela invisibilidade e pela sensação de injustiça.

Essa dinâmica torna-se evidente em outro depoimento recolhido nas entrevistas, no qual um dos participantes afirma:

> *"Os chefes só lembram da gente quando precisam. Depois, fingem que não existimos. Só nos procuram quando há problema ou falta alguém, mas quando corre tudo bem, somos ignorados como se não fizéssemos parte da equipe (Nairobe, 34 anos)"*

A fala evidencia uma forma de reconhecimento instrumental, na qual o trabalhador é valorizado apenas quando a organização necessita da sua força de trabalho ou da sua capacidade de resolver problemas. Fora desses momentos específicos, a sua presença torna-se invisível no interior da dinâmica institucional.

Essa forma selectiva de reconhecimento revela a existência de relações assimétricas de poder dentro das organizações. Os trabalhadores ocupam posições diferenciadas no interior da hierarquia institucional, o que influencia directamente a visibilidade do seu trabalho e as oportunidades de reconhecimento que lhes são oferecidas. Nesse sentido, a invisibilidade profissional não resulta apenas da falta de esforço individual, mas está profundamente ligada às estruturas de poder e às práticas organizacionais que determinam quem é valorizado e quem permanece à margem do sistema de reconhecimento.

A perspectiva teórica de Goffman (1959) contribui para aprofundar essa interpretação ao analisar a vida social como um processo de encenação no qual os indivíduos desempenham papéis diante de um público social. No ambiente de trabalho, essa encenação ocorre através das interacções quotidianas entre trabalhadores, supervisores e colegas. Os indivíduos procuram organizar as suas acções de forma a obter reconhecimento, aprovação e credibilidade diante dos outros. No entanto, quando o público social se recusa a reconhecer ou valorizar essa performance, a identidade do indivíduo pode ser profundamente afectada.

No caso dos entrevistados, observa-se que muitos trabalhadores desempenham activamente os papéis associados ao modelo de "bom profissional", demonstrando dedicação, responsabilidade e iniciativa. Contudo, quando essas performances não são reconhecidas pela organização, os indivíduos passam a perceber que os seus esforços não produzem o efeito esperado no campo simbólico das relações sociais. Essa situação contribui para a construção de uma identidade marcada pela invisibilidade e pela sensação de que o seu trabalho poderia ser facilmente substituído ou ignorado.

Um dos entrevistados expressa essa experiência ao afirmar:

> *"Senti muitas vezes que meu trabalho era ignorado. Como se qualquer um pudesse fazer o que eu fazia. Eu me empenhava, fazia tudo certo, mas parecia que o mérito ia sempre para os mesmos (Helsink, 30 anos)"*

Essa fala evidencia a percepção de que o reconhecimento profissional não é distribuído de forma equitativa dentro da organização. O entrevistado percebe que, independentemente do seu desempenho ou esforço, o mérito tende a ser atribuído a outros trabalhadores que ocupam posições privilegiadas dentro da hierarquia institucional ou que possuem relações mais próximas com os superiores.

Essa percepção de desigualdade no reconhecimento contribui para a construção de uma identidade profissional marcada pela subestimação. O trabalhador passa a sentir que o seu contributo não possui valor dentro da organização, o que pode afectar a sua motivação, a sua autoestima e o seu envolvimento com o trabalho. A sensação de que o mérito é sistematicamente

atribuído a outros indivíduos reforça a ideia de que o esforço individual não é suficiente para garantir reconhecimento ou progressão profissional.

Além disso, a ausência de reconhecimento pode ter implicações significativas nas trajectórias profissionais dos trabalhadores. A invisibilidade no ambiente de trabalho pode limitar o acesso a oportunidades de promoção, formação ou desenvolvimento profissional, perpetuando a posição marginal de determinados trabalhadores dentro da organização. Nesse sentido, a identidade de profissional subestimado não se limita a uma percepção simbólica, mas está directamente ligada às condições estruturais que regulam a distribuição de recursos e oportunidades no interior das instituições.

Outro depoimento recolhido nas entrevistas evidencia essa dimensão estrutural da invisibilidade profissional. Um dos participantes afirma:

> *"Trabalhei duro, mas nunca fui promovido. Era como se eu estivesse ali só para cumprir tabela (Rio, 29 anos)."*
>
> "*Apesar do meu empenho diário, poucas vezes senti que o meu trabalho era valorizado. Dava sempre o meu melhor, mas tinha a impressão de que o meu esforço passava despercebido e que outros acabavam por receber o reconhecimento (*Denver ,26 anos*)."*

Essas falas demonstram que os entrevistados percebem a sua posição dentro da organização como estática e sem perspectivas de mobilidade. Apesar do esforço e da dedicação demonstrados ao longo do tempo, eles sentem que as suas trajectórias profissionais permanecem estagnadas, o que contribui para reforçar a sensação de desvalorização.

A percepção de injustiça organizacional desempenha um papel central na construção dessa identidade. Quando os trabalhadores observam que colegas menos experientes ou menos dedicados conseguem obter promoções ou reconhecimento devido a relações pessoais com os superiores, desenvolvem a percepção de que o sistema de avaliação institucional não é baseado exclusivamente no mérito ou no desempenho profissional. Essa percepção pode gerar sentimento de frustração, desmotivação e distanciamento em relação à organização.

Do ponto de vista sociológico, essas experiências revelam que o reconhecimento no ambiente de trabalho não depende apenas das competências individuais ou do desempenho profissional, mas também de factores relacionais e institucionais que estruturam as dinâmicas de poder dentro das organizações. A invisibilidade profissional pode ser compreendida como um efeito dessas relações assimétricas, nas quais certos trabalhadores possuem maior acesso aos mecanismos de reconhecimento e valorização.

Além disso, a construção da identidade de profissional subestimado pode levar os indivíduos a desenvolver estratégias de adaptação ou resistência no ambiente laboral. Alguns trabalhadores podem reduzir o seu nível de envolvimento com as tarefas, limitando-se a cumprir apenas as responsabilidades básicas associadas ao seu cargo. Outros podem procurar novas oportunidades fora da organização, na tentativa de encontrar contextos profissionais que ofereçam maior reconhecimento e valorização. Essas estratégias demonstram que a identidade profissional não é um processo estático, mas um fenómeno dinâmico que se transforma ao longo das trajectórias individuais. As experiências de reconhecimento ou invisibilidade vividas pelos trabalhadores influenciam directamente a forma como estes interpretam o seu papel dentro da organização e a maneira como se relacionam com o trabalho.

Assim, a análise das entrevistas permite compreender que a identidade de profissional subestimado e invisível constitui uma construção social complexa, resultante da interacção entre experiências individuais e estruturas institucionais. A invisibilidade profissional não representa apenas uma percepção subjectiva dos trabalhadores, mas um fenómeno social que reflecte as desigualdades presentes nas relações de poder e nos sistemas de reconhecimento que organizam o mundo do trabalho.

Dessa forma, os resultados do estudo indicam que o ambiente de trabalho constitui um espaço fundamental de produção e negociação de identidades sociais. As experiências de reconhecimento, desvalorização ou invisibilidade vividas pelos trabalhadores influenciam profundamente a forma como estes constroem a sua auto-imagem profissional e interpretam o seu lugar dentro da organização.

4.4 Estratégias de gestão identitária no ambiente de trabalho

Nesta secção, são apresentados os depoimentos relativos às estratégias de gestão identitária no ambiente de trabalho utilizadas pelos homens trans participantes do estudo. De forma geral, identificam-se diferentes formas de gestão da identidade de género no contexto laboral, organizadas em duas categorias principais.

A primeira categoria refere-se às estratégias de silenciamento e conformidade, através das quais os participantes lidam com as normas sociais e institucionais de género no espaço de trabalho. Esta categoria desdobra-se em subcategorias que refletem diferentes formas de adaptação e gestão da identidade em contextos laborais marcados por exigências normativas.

A segunda categoria diz respeito às estratégias de abertura, educação e afirmação identitária, que envolvem práticas de visibilidade e reivindicação da identidade de género no ambiente de trabalho, também organizadas em subcategorias que emergem dos discursos dos entrevistados.

4.4.1 Estratégias de Silenciamento e Conformidade

A análise das entrevistas realizadas no âmbito desta pesquisa especialmente nesta categoria, revela que uma das principais estratégias mobilizadas pelos homens trans para lidar com as tensões identitárias no ambiente de trabalho consiste no silenciamento e na conformidade às normas sociais dominantes de género. Essas estratégias não devem ser compreendidas como simples manifestações de passividade ou resignação, mas como formas complexas de gestão identitária desenvolvidas em contextos institucionais nos quais a diversidade de género ainda enfrenta fortes barreiras de aceitação social.

Nos relatos dos entrevistados, observa-se que o ambiente de trabalho frequentemente opera a partir de normas implícitas que regulam a aparência, o comportamento e a forma de identificação dos trabalhadores. Essas normas são geralmente baseadas em concepções binárias de género que reconhecem apenas duas categorias possíveis homem e mulher e tendem a excluir ou invisibilizar identidades que não se enquadram nesses padrões. Nesse contexto, indivíduo trans são frequentemente confrontados com situações nas quais precisam decidir entre expressar sua

identidade ou adaptar-se às expectativas institucionais para garantir acesso e permanência no emprego.

Essa dinâmica torna-se evidente quando um dos entrevistados relata que, durante um processo de candidatura a um emprego, recebeu orientações explícitas sobre como deveria apresentar-se para ser aceite no ambiente laboral:

> *"...no local em que eu concorri por exemplo, as pessoas eram tipo, para nós enquanto estiveres aqui em Moçambique para nós tu és mulher, deves vestir desta ou daquela forma e se tu quiseres esta oportunidade tem de vestir dessa forma..." (Professor, 27 anos).*

Embora essa orientação tenha sido apresentada sob a forma de conselho, o entrevistado percebeu que se tratava, na realidade, de uma exigência institucional implícita. A sua aceitação no espaço laboral estava condicionada à conformidade com as normas de género reconhecidas pela organização. Dessa forma, a possibilidade de exercer o trabalho dependia da capacidade de adaptar a apresentação identitária às expectativas do ambiente profissional.

Essa situação revela o que Butler (2003) descreve como mecanismos de coerção normativa, através dos quais as normas de género regulam quem pode ser reconhecido como sujeito legítimo na esfera social. De acordo com a autora, as identidades que não correspondem às expectativas dominantes podem ser consideradas ilegítimas ou incompreensíveis dentro da ordem social. Assim, indivíduos que desafiam essas normas frequentemente enfrentam pressões explícitas ou implícitas para ajustar sua performance de género.

A narrativa do entrevistado evidencia que essa coerção pode assumir formas subtis, sendo frequentemente apresentada como orientação ou conselho profissional. No entanto, por trás dessa aparente neutralidade, encontra-se um mecanismo de regulação identitária que condiciona o acesso ao emprego à conformidade com padrões específicos de género.

Outro participante da pesquisa descreve uma experiência semelhante ao afirmar que, em diversos momentos, sentiu-se obrigado a fornecer explicações sobre sua identidade ou a enquadrar-se em categorias sociais pré-definidas:

> *"Já me senti obrigado porque eu entendia que as pessoas precisavam de explicação, eu tinha de conversar, eu tinha de explicar o porquê, não sei quê, não sei quê. Já me senti assim também porque as oportunidades eram binárias. Eu já fui uma das pessoas que se destacava bem, posso assim dizer, tinha oportunidades como mulher, e eles olhavam para mim como uma mulher capacitada para fazer tal coisa. Então acabei enfrentando isso conforme tinha de enfrentar, mas já me senti várias vezes*." (*Toquio, 27 anos)*

> *"Em alguns momentos percebia que, se não me encaixasse no que esperavam, as coisas ficavam mais difíceis para mim no emprego e na forma como me tratavam, porque havia sempre uma expectativa muito clara sobre como eu devia ser e agir para ser aceite naquele espaço, e isso fazia com que eu tivesse de me controlar e pensar muito bem antes de falar ou me posicionar*" (Palermo, 23 anos).

As falas dos participantes evidenciam que a vivência da identidade de género no contexto laboral é atravessada por mecanismos de enquadramento e controlo simbólico que ultrapassam a dimensão individual, revelando constrangimentos estruturais mais amplos.

Quando um entrevistado afirma que se sentiu obrigado porque entendia que as pessoas precisariam de explicação e também se sentiu pressionado porque as oportunidades eram binárias (Toquio, 27 anos), evidencia-se a existência de uma exigência implícita de justificação contínua da própria identidade, bem como a limitação de sistemas institucionais que operam a partir de categorias rígidas e excludentes. De forma complementar, outro participante refere que em alguns momentos percebia que, se não se encaixasse no que era esperado, as condições de trabalho e o tratamento recebido se tornavam mais difíceis, o que o levava a controlar a forma como se expressava e a refletir cuidadosamente sobre a sua postura no ambiente laboral (Palermo, 23 anos), evidenciando o impacto direto dessas expectativas normativas na sua conduta quotidiana, com efeitos de autocontenção e ajustamento comportamental como condição de aceitação.

Estas narrativas permitem compreender que o ambiente institucional não é neutro, mas sim estruturado por normas sociais que definem previamente quais identidades são inteligíveis,

aceitáveis e legitimadas. Neste sentido, a identidade de género surge condicionada por processos de reconhecimento seletivo, em que a legitimidade do sujeito depende da sua capacidade de se adequar a categorias pré-estabelecidas. Tal como argumenta Goffman (1980), indivíduos portadores de atributos socialmente estigmatizados tendem a desenvolver estratégias de gestão da impressão, controlando cuidadosamente a informação que revelam sobre si, bem como os momentos em que a revelam, como forma de minimizar riscos de rejeição ou discriminação.

No caso dos participantes, essa gestão assume a forma de vigilância permanente sobre a própria expressão identitária, uma vez que a não conformidade pode resultar em exclusão, desvalorização ou dificuldades no acesso e manutenção do emprego. Assim, o silenciamento, a adaptação e o autocontrolo não devem ser interpretados como escolhas puramente individuais, mas como respostas estratégicas a estruturas institucionais que operam com base em normas binárias de género. Um dos participantes descreve essa realidade de forma particularmente expressiva ao afirmar que a sua permanência no emprego dependia da forma como se identificava.

O outro participante, descreve algumas dessas situações de forma particularmente expressiva ao afirmar que a sua permanência no emprego dependia da forma como se identificava:

> "*Desafio ao acesso de emprego e respeito à minha identidade porque sempre existem questões [...] Se quisesse continuar ali, tinha de me identificar como mulher [...]" (Moscou,27 anos).*

Essa afirmação revela a existência de uma tensão constante entre identidade pessoal e sobrevivência económica. Para permanecer no emprego, o indivíduo sente-se pressionado a assumir uma identidade que não corresponde à sua experiência de género. Essa situação evidencia a forma como as estruturas institucionais podem limitar as possibilidades de expressão identitária no ambiente de trabalho.

Nesse contexto, o silêncio emerge como uma estratégia recorrente de gestão identitária. Um dos entrevistados relata que, ao longo do tempo, desenvolveu o hábito de evitar discussões ou explicações sobre sua identidade:

> "*Sim, acho que calo, não sei, eu acho que calo quando sinto que as questões esgotam a minha energia. Então eu penso, acabo entendendo que uma das formas de lidar com aquilo é o silêncio. É tipo, se eu calo, a pessoa não terá a minha resposta para dar ou para sustentar a abordagem que a pessoa traz. Então eu calo, mas observo o que a pessoa fala até certo ponto e adotei o hábito de calar. (Palermo,23 anos)"*

Essa fala revela que o silenciamento não ocorre apenas como resposta momentâneas a situações específicas, mas pode transformar-se em um comportamento social internalizado, desenvolvido ao longo do tempo como mecanismo de autoproteção. Ao evitar debates ou confrontos, o indivíduo procura preservar sua energia emocional e reduzir o risco de conflitos no ambiente profissional.

Outro entrevistado destaca que essa tendência ao silêncio não surgiu apenas no ambiente de trabalho, mas já fazia parte de sua trajetória social anterior:

> *"...mesmo antes de começar a trabalhar aqui, eu sempre calava, sempre fui de calar, não foi a organização que me ensinou a calar [...] (Professor, 27 anos)."*

Essa afirmação sugere que o silenciamento pode resultar de experiências acumuladas de rejeição ou discriminação ao longo da vida. Ao longo dessas experiências, o indivíduo aprende que a exposição identitária pode gerar consequências negativas, desenvolvendo estratégias de invisibilidade como forma de evitar novas situações de vulnerabilidade.

Nesse sentido, o silêncio assume uma dupla função. Por um lado, funciona como mecanismo de proteção, permitindo que o indivíduo navegue em contextos potencialmente hostis sem entrar em conflito direto com as normas dominantes. Por outro lado, também pode limitar as possibilidades de expressão pessoal e de reconhecimento social, restringindo a construção de relações baseadas na autenticidade.

Segundo Oliveira (2019), o gerenciamento constante da própria identidade em ambientes organizacionais que não reconhecem a diversidade pode gerar desgaste emocional significativo, uma vez que exige esforço contínuo para controlar comportamentos, discursos e expressões identitárias.

Outro entrevistado destaca que, em determinados contextos sociais, opta deliberadamente por ocultar aspectos da sua identidade:

> "*No trabalho não, mas na escola sim, escondo (*Denver,26 anos)."
>
> *"Não escondo a minha identidade, ate porque onde eu estou a trabalhar agora nunca tive problemas, me aceitaram do jeito que eu sou, aceitaram esse meu lado, nunca, perguntam como e que esta a minha namorada, convivo normalmente, então quanto ao meu trabalho essa parte aí só tenho aspectos positivos, podemos ter la nossos problemas, mas não estão relacionados aminha identidade* (Nairobe, 34 anos)."

Essa variação nas narrativas evidencia que a gestão da identidade de género no ambiente de trabalho não segue um padrão único, mas depende das condições institucionais, das relações interpessoais e do grau de reconhecimento ou aceitação presente em cada contexto. Observa-se que a decisão de ocultar ou assumir a identidade não é estática, mas resulta de avaliações contínuas sobre segurança social, riscos de discriminação e possibilidades de integração no espaço laboral.

Neste sentido, a identidade torna-se situacionalmente negociada, sendo ajustada conforme as respostas do meio social. Em alguns contextos, a ausência de conflitos não significa necessariamente reconhecimento pleno, mas pode estar associada à invisibilidade estratégica, na qual o sujeito reduz a exposição da sua identidade como forma de evitar tensões ou rejeições. Assim, o silêncio e a discrição não devem ser interpretados como ausência de identidade, mas como formas de gestão prática da mesma perante ambientes percebidos como potencialmente restritivos.

Por outro lado, quando há abertura e aceitação, os indivíduos tendem a expressar a sua identidade com maior liberdade, o que favorece interações mais espontâneas e reduz a necessidade de autocontrolo constante. Ainda assim, mesmo nesses casos, a manutenção de relações sociais positivas depende de um equilíbrio entre autenticidade e adaptação às normas organizacionais.

Desta forma, os dados indicam que a gestão identitária no trabalho resulta de um processo dinâmico de cálculo social, no qual os sujeitos ajustam continuamente a forma como se apresentam, em função das condições concretas de reconhecimento disponíveis em cada ambiente profissional. Por fim, um dos entrevistados descreve uma estratégia mais reflexiva de gestão identitária baseada na avaliação das pessoas com quem interage:

> *"...é me manter calmo, e perceber qual é a situação [...] se é da pessoa agressiva [...] a melhor opção é calar [...] se é uma pessoa aberta [...] mais vale abordar [...]" (*Helsink, 30 anos*).*

> *"Sou uma pessoa muito aberta, e quero que a pessoa que chega até mim sinta aconchego. Uma das estratégias que tenho feito é ser aberto; sendo aberto, dou espaço para as pessoas chegarem até mim. Então não tenho problema, gosto de rir com todo mundo, converso com todos, tenho várias abordagens. Estamos a rir, estamos a sorrir, e isso cria um ambiente saudável e aconchegador para quem vem ter comigo em busca de informação ou mesmo conselho, fora disso fico no silêncio e no meu canto." (*Berlim, 24 anos*)*

Essas falas demonstram que a gestão identitária envolve processos constantes de avaliação e adaptação. O indivíduo aprende a identificar quais contextos são mais seguros para expressar sua identidade e quais exigem maior cautela.

Do ponto de vista sociológico, essas estratégias refletem a forma como identidades sociais são construídas e negociadas no interior das relações de poder que estruturam o ambiente de trabalho. Como argumenta Butler (2003), a identidade de género não é uma essência fixa, mas uma performance social continuamente produzida através da repetição de práticas e comportamentos que respondem às normas culturais.

Assim, o silêncio pode ser compreendido como uma forma particular de performance identitária, na qual o indivíduo regula cuidadosamente sua expressão para evitar sanções sociais. Embora essa estratégia possa garantir certo grau de proteção, ela também revela as limitações estruturais dos ambientes laborais que ainda operam a partir de concepções restritas de género.

Nery et al. (2017) destacam que, em organizações que não desenvolvem políticas inclusivas, o silêncio torna-se frequentemente uma exigência tácita para trabalhadores trans. A ausência de reconhecimento institucional da diversidade de género contribui para a reprodução de contextos nos quais a invisibilidade é percebida como a única estratégia segura de permanência no emprego.

Dessa forma, a análise das entrevistas demonstra que as estratégias de silenciamento e conformidade constituem respostas complexas a contextos laborais marcados por desigualdades estruturais. Longe de representar mera submissão, essas estratégias refletem a capacidade dos indivíduos de negociar sua identidade em ambientes nos quais a aceitação social ainda é limitada.

Ao mesmo tempo, os relatos evidenciam que a necessidade constante de gerir ou ocultar aspectos fundamentais da identidade revela a persistência de estruturas institucionais que ainda não reconhecem plenamente a diversidade de género no mundo do trabalho. Nesse sentido, compreender essas estratégias torna-se essencial para analisar os desafios enfrentados por pessoas trans no mercado laboral e para refletir sobre a necessidade de políticas organizacionais que promovam ambientes mais inclusivos e respeitosos da diversidade humana.

4.4.2 Estratégias de Abertura, Educação e Afirmação Identitária

Para além das estratégias de silenciamento e conformidade analisadas anteriormente, a análise das entrevistas evidencia a existência de estratégias de abertura, educação e afirmação identitária adoptadas por alguns participantes no ambiente de trabalho. Diferentemente das práticas de ocultação ou invisibilidade, essas estratégias implicam a decisão consciente de tornar visíveis aspectos centrais da identidade de género, assumindo publicamente características que muitas vezes são socialmente marginalizadas.

Nesse contexto, a abertura identitária não se limita à simples revelação da identidade de género. Ela envolve também processos de partilha de experiências, diálogo e construção de significado social, através dos quais os indivíduos procuram reivindicar reconhecimento e desafiar percepções estigmatizantes. Ao assumir uma postura mais aberta, os sujeitos deixam de ocupar

uma posição de invisibilidade e passam a actuar activamente na construção de novas formas de entendimento sobre género no espaço laboral.

Do ponto de vista sociológico, esse processo pode ser interpretado à luz da perspectiva de Goffman (1959) sobre a apresentação do eu na vida quotidiana. Para o autor, os indivíduos organizam suas acções e discursos de forma a influenciar a forma como são percebidos pelos outros. No entanto, essa apresentação não serve apenas para adaptar-se às expectativas sociais; ela também pode ser utilizada para moldar e transformar essas expectativas. Nesse sentido, a abertura identitária representa uma forma de performance social na qual o indivíduo assume deliberadamente o centro da interacção social para afirmar quem é e reivindicar reconhecimento.

Essa dinâmica torna-se evidente no relato de um dos entrevistados que descreve as dificuldades enfrentadas quando outras pessoas não reconhecem ou compreendem a sua identidade de género. Em determinadas situações, quando colegas ou conhecidos se referem a ele de forma inadequada, o entrevistado percebe que essa situação desperta curiosidade ou questionamentos no ambiente social.

Ao invés de reagir com hostilidade, ele procura transformar essas situações em oportunidades de diálogo e esclarecimento:

> *"...quando alguém me trata por ele, tu por exemplo, diz para ele, as pessoas querem saber que ele? […] e o reconhecimento a minha identidade de gênero também tipo as pessoas acham inadmissível [...]"* (Professor, 27 anos).

Nesse depoimento, observa-se que o entrevistado não ignora os questionamentos que surgem no ambiente social. Pelo contrário, ele procura intervir pedagogicamente, explicando sua identidade e oferecendo informações que possam contribuir para a compreensão do fenómeno. Essa atitude revela uma estratégia consciente de educação social, na qual o indivíduo transforma situações potencialmente constrangedoras em momentos de aprendizagem colectiva.

A abertura identitária, nesse caso, não ocorre de forma impulsiva ou descontrolada. Trata-se de uma exposição cuidadosamente gerida, que envolve decisões estratégicas sobre como, quando e com quem partilhar aspectos da própria identidade. Essa forma de gestão identitária permite ao

indivíduo manter certo grau de controlo sobre a narrativa que constrói acerca de si mesmo no ambiente de trabalho.

Outro depoimento reforça essa perspectiva ao destacar a importância do diálogo e da empatia nas interacções sociais. O entrevistado explica que, ao lidar com pessoas que demonstram dificuldade em compreender a diversidade de género, procura inicialmente compreender o contexto cultural ou religioso de onde essas pessoas vêm:

> *"...procuro saber de onde a pessoa vem [...] depois lhe ensinar o que eu sei [...] posso usar a bíblia para trazer a pessoa à consciência [...] trago palavras de amor [...] procuro respeitar, conhecer e respeitar o meio social [...]" (*Professor, 27 anos).

Essa fala demonstra que a estratégia de abertura não se limita à afirmação da identidade individual, mas envolve também processos de mediação cultural e diálogo social. O entrevistado procura adaptar seu discurso ao universo simbólico das pessoas com quem interage, utilizando referências culturais ou religiosas que possam facilitar a compreensão da sua experiência.

Essa postura revela uma forma de agência social, na qual o indivíduo não se limita a reagir passivamente às normas dominantes, mas procura activamente intervir no modo como essas normas são interpretadas e aplicadas. Ao adoptar uma postura educativa, o sujeito transforma a própria experiência de marginalização em instrumento de sensibilização e transformação social.

Outro participante da pesquisa destaca que, em alguns contextos, a forma como se apresenta e se posiciona no ambiente de trabalho contribuiu para que fosse tratado com naturalidade pelos colegas:

> "*...eu acho que para eles é normal, nunca me ofenderam, nunca olharam para mim como se eu fosse uma pessoa diferente dos outros colegas."* (Denver, 26 anos).

Nesse caso, a aceitação social parece resultar de um processo gradual de normalização da presença do indivíduo no ambiente profissional. A forma como o entrevistado desempenha suas funções e se relaciona com os colegas contribui para que sua identidade seja percebida como parte natural da dinâmica organizacional.

Esse fenómeno pode ser interpretado como resultado de um processo de familiarização social, no qual a convivência quotidiana contribui para reduzir preconceitos e estigmas associados à diversidade de género. Quando as pessoas passam a interagir regularmente com indivíduos que desafiam normas tradicionais de género, suas percepções sobre essas identidades podem transformar-se gradualmente.

Nesse sentido, a afirmação identitária não representa apenas uma estratégia individual de resistência, mas também um mecanismo que pode contribuir para transformações culturais no interior das organizações. Ao ocupar visivelmente espaços profissionais e demonstrar competência no desempenho de suas funções, indivíduos trans desafiam estereótipos e ampliam as possibilidades de reconhecimento social.

Essa dimensão torna-se ainda mais evidente quando um dos entrevistados relata que a afirmação da sua identidade de género no ambiente de trabalho acabou tornando-se uma vantagem profissional. Em vez de ocultar sua identidade, ele passou a utilizá-la como base para o desenvolvimento de actividades relacionadas à defesa dos direitos de pessoas trans e da comunidade LGBT em geral:

> *"...foi vantagem eu afirmar a minha identidade de género no trabalho, porque trabalho a favor dos direitos salvaguardados de pessoas trans, LGBT no geral."* (Berlim, 32 anos).

Essa experiência revela como a identidade pode tornar-se um recurso político e profissional, permitindo ao indivíduo transformar vivências pessoais em ferramentas de intervenção social. Ao assumir publicamente sua identidade, o entrevistado não apenas reivindica reconhecimento, mas também contribui para a construção de espaços institucionais mais inclusivos.

Do ponto de vista teórico, essa dinâmica pode ser compreendida a partir da perspectiva de Butler (1990), que argumenta que as normas de género não são simplesmente reproduzidas pelos indivíduos, mas podem também ser subvertidas e reconfiguradas através das práticas sociais. Ao afirmar sua identidade em contextos onde a diversidade de género ainda enfrenta resistência, o sujeito contribui para ampliar os limites do que é socialmente reconhecido como legítimo.

Outro entrevistado destaca que a abertura em relação à própria identidade também pode estimular conversas e trocas de conhecimento no ambiente de trabalho:

> "*...gosto quando fazem perguntas acerca da minha identidade de género [...] acabo tendo mais conhecimento [...] isso é bom para mim e também para eles [...]"* (Nairobe, 34 anos).

Essa fala revela que a abertura identitária pode gerar processos de aprendizagem mútua. Ao responder às perguntas dos colegas, o indivíduo não apenas esclarece dúvidas, mas também amplia seu próprio conhecimento sobre a diversidade de perspectivas existentes na sociedade.

Esse tipo de interacção contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais reflexivo, no qual questões relacionadas à identidade, diversidade e respeito podem ser discutidas de forma aberta. Ao estimular o diálogo, o entrevistado assume um papel activo na promoção de uma cultura organizacional mais inclusiva.

Outro aspecto importante destacado nas entrevistas refere-se à construção de relações de confiança no ambiente de trabalho. Um dos participantes explica que procura manter uma postura aberta e acessível para que as pessoas se sintam confortáveis em aproximar-se e conversar sobre diferentes temas:

> "*...ser uma pessoa muito aberto [...] a pessoa chegar até ti e sentir aconchego."* (Berlim, 32 anos).

Essa estratégia demonstra que a abertura identitária não se limita a um acto isolado de revelação, mas envolve a construção contínua de relações sociais baseadas na confiança e no respeito mútuo. Ao criar um ambiente de diálogo, o indivíduo contribui para reduzir a distância social entre si e os outros membros da organização.

Além disso, essa postura pode contribuir para a construção de um clima organizacional mais saudável e acolhedor. Ao promover interacções baseadas na empatia e na compreensão, o sujeito ajuda a criar condições para que outras pessoas também se sintam mais seguras para expressar suas próprias identidades e experiências.

Outro depoimento reforça essa perspectiva ao destacar que a abertura pode funcionar como uma ponte entre diferentes perspectivas sociais:

> *"...ser aberto [...] dou espaço para as pessoas chegarem até mim [...] converso com todos [...] isso cria um ambiente saudável e acolhedor [...]"* (Berlim, 32 anos).

Essa fala evidencia que a afirmação identitária pode assumir uma dimensão colectiva, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e respeitosos da diversidade. Ao assumir uma postura aberta, o indivíduo não apenas afirmar sua identidade, mas também estimula a construção de relações sociais baseadas no diálogo e na compreensão.

Assim, as estratégias de abertura, educação e afirmação identitária revelam que a gestão da identidade de género no ambiente de trabalho não se limita a processos de adaptação ou ocultação. Em muitos casos, os indivíduos desenvolvem formas activas de intervenção social que procuram transformar o ambiente institucional e ampliar as possibilidades de reconhecimento da diversidade.

Essas estratégias demonstram que os sujeitos não são meramente vítimas passivas das normas sociais dominantes. Pelo contrário, eles possuem capacidade de agir, negociar e reconfigurar as estruturas simbólicas que organizam a vida social. Ao assumir publicamente suas identidades e partilhar suas experiências, os entrevistados contribuem para desafiar preconceitos e ampliar os horizontes de reconhecimento social no mundo do trabalho.

Dessa forma, a análise das entrevistas permite compreender que a afirmação identitária constitui não apenas um acto individual de autenticidade, mas também uma prática de resistência e transformação social. Ao recusar a invisibilidade e reivindicar o direito de existir plenamente no espaço laboral, os sujeitos investigados demonstram que a identidade de género pode tornar-se um elemento central na luta por reconhecimento, dignidade e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

Assim, as estratégias de abertura e afirmação identitária encerram a análise das formas de gestão da identidade no ambiente de trabalho evidenciando que, mesmo em contextos marcados por desigualdades e resistências culturais, os indivíduos são capazes de construir caminhos de

visibilidade, diálogo e transformação. Através dessas práticas, não apenas afirmam quem são, mas também contribuem para a construção de um mundo do trabalho mais plural, inclusivo e sensível às múltiplas formas de existência humana.

5. Considerações Finais

A presente investigação partiu da necessidade de compreender como os homens trans constroem e gerem a sua identidade de género nas relações estabelecidas no ambiente de trabalho, na cidade e província de Maputo. A partir da análise das experiências dos participantes, foi possível compreender que a construção e a gestão da identidade de género constituem processos sociais dinâmicos, relacionais e contextuais, que se desenvolvem nas interacções estabelecidas com colegas, superiores e outros actores presentes no ambiente laboral.

No que diz respeito ao perfil dos participantes, a investigação envolveu homens trans com diferentes trajectórias profissionais e experiências de inserção no mercado de trabalho. A diversidade das experiências permitiu observar que a relação entre identidade de género e ambiente laboral não ocorre de forma homogénea, sendo influenciada pelas características das relações estabelecidas e pelas condições concretas encontradas em cada contexto de trabalho.

Em relação às percepções sobre a identidade de género, os resultados mostram que os participantes reconhecem a sua identidade a partir da forma como se percebem e se afirmam enquanto homens. Contudo, essa percepção individual estabelece-se em permanente relação com o olhar dos outros. Assim, a identidade de género não é vivenciada apenas como uma experiência individual, mas também como uma realidade socialmente negociada, na qual o reconhecimento ou o questionamento por parte de outras pessoas pode influenciar a forma como os participantes se apresentam e interagem no ambiente de trabalho.

Quanto às formas de construção da identidade no contexto laboral, os resultados evidenciam que os participantes procuram construir uma imagem de trabalhador comprometido, responsável e competente. O desempenho profissional aparece, assim, como uma dimensão importante através da qual procuram obter reconhecimento no local de trabalho. Entretanto, as experiências de subestimação e invisibilidade revelam que o reconhecimento profissional pode ser atravessado por expectativas e normas relacionadas com o género, fazendo com que alguns participantes sintam a necessidade de demonstrar continuamente a sua competência.

No que se refere às estratégias de gestão identitária, a investigação identificou diferentes formas de actuação, sobretudo o silenciamento e a conformidade, por um lado, e a abertura, educação e

afirmação identitária, por outro. Em contextos percebidos como pouco seguros ou potencialmente discriminatórios, alguns participantes recorrem ao silêncio, à ocultação de determinadas informações pessoais ou à adaptação do seu comportamento às expectativas existentes. Estas práticas podem ser compreendidas como formas de protecção diante de possíveis situações de preconceito, discriminação ou exclusão.

Por outro lado, em contextos considerados mais receptivos, alguns participantes adoptam estratégias de abertura, diálogo, educação e afirmação da identidade de género. Nestas situações, a comunicação com colegas e superiores pode constituir uma forma de explicar a sua experiência, promover o reconhecimento e contribuir para relações profissionais mais abertas à diversidade. Deste modo, os resultados mostram que os participantes não adoptam uma única estratégia de gestão identitária, mas seleccionam diferentes formas de agir de acordo com as pessoas, situações e condições encontradas no ambiente de trabalho.

A interpretação dos resultados à luz de Erving Goffman permitiu compreender a gestão identitária como um processo relacionado com o estigma, com a apresentação de si e com a necessidade de negociar a forma como a identidade é percebida pelos outros. A perspectiva de Judith Butler, por sua vez, contribuiu para compreender o género como uma construção social continuamente produzida e reproduzida nas práticas e interacções sociais. A articulação destas perspectivas permite compreender que os homens trans não são apenas indivíduos sobre os quais incidem normas sociais, mas também indivíduos que desenvolvem formas de responder, negociar e afirmar a sua identidade perante essas normas.

Portanto, conclui-se que os homens trans constroem a sua identidade de género no ambiente de trabalho através da articulação entre a percepção que possuem de si próprios, o reconhecimento recebido dos outros, as relações profissionais estabelecidas e as normas sociais que orientam as expectativas sobre o género. A sua gestão identitária ocorre por meio de estratégias que podem envolver silêncio, conformidade, abertura, diálogo, educação e afirmação, dependendo das condições concretas de cada contexto laboral.

Considerando que a investigação foi realizada com um grupo específico de participantes e num contexto geográfico delimitado, os resultados não pretendem representar a experiência de todos os homens trans em Moçambique. O estudo constitui, antes, uma contribuição para o

aprofundamento da discussão sociológica sobre género, identidade e trabalho no contexto moçambicano.

Por fim, uma das limitações da presente investigação prende-se com a concentração da recolha de dados nas experiências e percepções dos homens trans participantes do estudo. Embora esta opção tenha sido coerente com o objectivo de compreender como estes indivíduos constroem e gerem a sua identidade de género no ambiente de trabalho, a inclusão de outros actores do espaço laboral, nomeadamente colegas de trabalho, superiores hierárquicos ou responsáveis das organizações, poderia ter permitido uma análise complementar sobre as formas como estas identidades são percebidas, reconhecidas ou questionadas pelos outros. Assim, estudos futuros poderão recorrer à triangulação de perspectivas, confrontando as experiências dos homens trans com as percepções de outros actores envolvidos nas relações laborais.

6. Referências Bibliográficas

BARDIN, L. Análise de conteúdo. Lisboa: Edições, 70, 1977.

BARROS, A, D. Cavadinha, E, T. Mendonça, A, V. (2017). A percepção de homens trans sobre a relação entre voz e expressão de gênero em suas interações sociais. actas de saúde colet, Brasília.

BRAZ, C. (2018). Transmaculinidades, Temporalidades. Antropologia do Tempo, da espera e do acesso à saúde a partir de Narrativas de Homens Trans. Seminário Internacional fazendo

Gênero11 e 13 Womens words congress (anais electrónico), Florianópolis.

BERGER, P; LUCKMAN, T (20040. A construção da realidade social: TRATADO DE SOCIOLOGIA DOM QUOTIDIANO. Petrópolis: Editora vozes.

BUTLER, J. (2003). Problemas de género: Feminismo e subversão de identidades. Rio de Janeiro: civilização brasileira.

Celeste, B & Costa, M (2014). Sexo comercial e transgenderismo: um estudo exploratório com trabalhadores de sexo travestis e transexuais. Dissertação apresentada no mestrado integrado de Psicologia e Ciências de Educação). Porto.

COLLINS, L. (2018). Gênero e sexualidade na actualidade. Salvador: UFBA, instituto de Humanidades, Artes e Ciências, supertendência de Educação a Distância.

CUNHA, L.R (2018). Direitos dos transgeneros sob Perspectiva europeia. Debate a Europa.

DECI, Edward L.; RYAN, Richard M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. New York.

DINAR, C (2005), A socialização:construção das identidades sociais e profissionais. São Paulo: Atlas.

FERREIRA**,** F. F; Ribeiro, T.M.S; Brito, W.F. (2022). Percepções das pessoas trans acerca do acesso ao mercado de trabalho. Revista Psicologia, diversidade e saúde, 11 e 3946.http://dx.doi.org/17267/2317-3394 ipds.

FIALHO, J (2017). A construção da identidade profissional através da acção das redes de sociabilidade laboral. Revistas argumentos. Montes Carlos.

FILHO, L, M,D. (S/d). Amostragem. Universidade Federal de Parnaíba- Departamento de Estatística.

FOUCAULT, M. (2014). Vigiar e punir: nascimento da prisão (R. Ramalhete, Trad.). Vozes.

GIL, A.C. (2008). Técnicas de pesquisa social. Editora Atlas S.A, São Paulo, 6 edição.

RICHARDSON, R. J. (2008). Pesquisa social e técnicas, 3 ed, editora atlas, São Paulo.

GIDDENS. A. (2008). Sociologia. 6 ed. Lisboa: Fundacao Calouste Gulbenkian.

GOFFMAN, E. (1980). Estigma: Teoria sobre a manipulação da identidade deteriorada. Zahar editores, Sm/ed. Rio de janeiro.

GRUBBA, L.S; Donelli, M. (2023). Travestis e transsexuais no mercado de trabalho: Pesquisa em passo fundo/ RS (Marca a abril de 2022) confluências Niteroi/ Rio de Janeiro, V. 25, N2, abril- agosto de 2023, pag. 106-126.

JUNIOR, M,B,N. Texeira, M. Andrade, Neusa, Haruka, Sezaki (2022). Inserção de transsexuais no mercado de trabalho. Revista Fatec zona sul.

JESUS, J.C (2012). Orientações sobre identidade de gênero: conceito e termos (guia técnica sobre transexuais, travestis e demais transgeneros para formadores de opinião. 2ed. Brasília

LAKATOS, E, M.MARCONI,MA (1996). Técnica de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas, elaboração e interpretação de dados. 3ed. São Paulo:Atlas.

LOPES, P. L; MOURA, R, G. (2014). O preconceito e a discriminação de transgéneros no processo de recrutamento e seleccao pessoal: uma revisão bibliográfica.

MARCONI, M; LAKATOS.E. (2003). Fundamentos de metodologia científica. S.ed. São Paulo: Atlas editores. MUGABE, N. A. (2021). Mapeando as autoidentificações, a

construção das identidades e as subjectividades das manas trans na cidade de Maputo. Anuário antropológico, 46, maio-agosto 171-197.

MARX, Karl.(2006) O Capital. São Paulo: Martins Fontes.

MOURA, A, L, et al. (2019). As dificuldades das transsexualidades na inserção ao mercado de trabalho. Intercom- sociedade brasileira de estudos interdisciplinares da comunicação xx congresso de ciências de comunicação na região.

MIGUEL, F, P, V. (2021). Uma história do Movimento LGBT em Maputo. Afro-Ásia, n.64 pp320-362.

MUGABE, N. A. (2021). Mapeando as autoidentificações, a construção das identidades e as subjectividades das manas trans na cidade de Maputo. Anuário antropológico, 46, maio-agosto 171-197.

N, R. J. (2008). Pesquisa social e técnicas, 3 ed, editora atlas, São Paulo.

NERY, G, H, A; CARMO,J. A; PIRES. (2014). Direito, identidade e transgeneridade: O preconceito do mercado de trabalho na contratação de pessoas *trans.*

NICACIO, O. Oliveira, V.N Kalfuss, M.A (2023). O mercado de trabalho para transgêneros. Revista eletrónica de ciências aplicadas da FAIT, ISSN. 1806-693.

Nogueira. C & Oliveira, J (2010) estudos sobre Discriminação em função da orientação sexual e da identidade de gênero. Lisboa.

OLIVEIRA,M,F (2011). Metodologia Científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração/ Gatalão-UFG.

RENDAS, L, O. Machado, L, R,s. (2015). Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. Pesquisas práticas psicossociais. São João fel-Rei.

RICHATE, E. J (2017). Mulher no sector informal e práticas que propiciam a reafirmação do género: caso mukheristas do mercado de zimpeto. Universidade Eduardo Mondlane. Maputo.

SMITH, Adam.(2000) A Riqueza das Nações. São Paulo: Edipro.

SPINELL, R, p et al. (2019) Transgêneros: transcendendo o mercado de trabalho. Pimentel, A. Castro, E,B. Miranda, D (2018) compreensão fenomenológica existencial da identidade de homens trans. Ecos, estudos contemporâneos da subjetividade, volume 2.

VINUTO, J. (2014). A amostragem por bola de neve na pesquisa qualitativa: um desafio em aberto. Campinas, 22 (44): 203- 220, agos/dez.

TRIVINOS, A, N. (2006). Introdução à pesquisa em ciências sociais. Editora atlas: são Paulo.

WACITELA, D. (2022). Hoje estou a pôr pó, amanhã batom: Um estudo sobre a construção de identidade das mulheres transgéneros na cidade de Maputo.

WITTMAN, I. (2019). O corpo de uma identidade: reflexões sobre a construção do corpo em experiências transgéneras. São Paulo, cadernos de campo, 28 (2), 86-107.

7. Guião de entrevista

Identificar o perfil sociodemográfico dos homens trans

1. Idade
2. Profissão
3. Naturalidade
4. Local de residência
5. Nível de escolaridade
6. Local de trabalho
7. Género se identifica, explica o porquê?

Descrever as identidades construídas no ambiente de trabalho

10. Enquanto homem *trans*, sente que precisa de ser mais pontual, esforçado e dedicado do que os seus colegas para provar a sua competência e evitar que duvidem da sua capacidade profissional?

11. Ser homem trans influencia a forma como encara a sua responsabilidade no trabalho?

12. Sente que o seu empenho extra é uma forma de demonstrar que a sua identidade de género não interfere na sua produtividade?

13. Acredita que a falta de reconhecimento pelo seu esforço está directamente ligada ao facto de ser um homem trans?

14. Considera que a sua identidade de género torna o seu trabalho invisível aos olhos da gestão?

15. Já sentiu que, por ser um homem trans, o mérito pelo seu trabalho foi atribuído a outros colegas?

Estratégias de gestão identitária no ambiente de trabalho

16. Pode me falar um pouco sobre a sua trajetória profissional e como sua identidade de género influenciou essa trajetória?

17. Já sofreu algum tipo de preconceito pelo género que te identificas, se sim, como superou?

18. Já se sentiu obrigado a esconder o seu género no ambiente de trabalho?

19. Quais foram os maiores desafios que enfrentaram ao afirmar a sua identidade de género no trabalho?

20. Adopta algum tipo de abordagem ou comportamento específico para lidar com possíveis preconceitos ou discriminação?

21. Como lida com situações em que colegas de trabalho fazem perguntas ou comentários sobre sua identidade de género?

22. Que estratégias ou mecanismos usa para gerenciar sua identidade de género no ambiente de trabalho?

Termo de Consentimento Informado

EU……

Aceito participar voluntariamente da presente pesquisa com o tema: Um estudo sobre a construção e gestão da identidade de género dos homens trans, no ambiente de trabalho, na cidade e província de Maputo.

Me foi informado que esta entrevista fará parte do trabalho de final de curso, do curso de Sociologia, da Faculdade de Letras e Ciências Sociais, da Universidade Eduardo Mondlane. Estou ciente de que as respostas dadas às entrevistas serão usadas para a pesquisa e que não serei identificada e nada do que responderei será divulgado fora do estudo. Face a isso, autorizo a gravação da entrevista solicitada., com garantia de que a minha participação na entrevista a qualquer momento, sem punição ou qualquer outro tipo de prejuízo para mim. De acordo com os esclarecimentos prestados, minha participação na pesquisa se dará através de uma entrevista, onde responderei livremente as perguntas sobre tema em questão. Minha participação na entrevista será aproximadamente de 30 minutos a 1 hora.

…….

(Assinatura do entrevistado)

……

(Assinatura do entrevistador)

Maputo, aos ……de ……..de 2023