

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
INSTITUTO DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS HUMANAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS SOCIAIS**

Diego Kim

**Diversidade no mercado de trabalho: políticas de diversidade empresarial e a
inclusão de pessoas transgênero**

Porto Alegre
2019

Diego Kim

**Diversidade no mercado de trabalho: políticas de diversidade empresarial e a
inclusão de pessoas transgênero**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
como requisito parcial para a obtenção do grau
de Bacharel em Ciências Sociais, pelo Instituto
de Filosofia e Ciências Humanas da
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Orientador: Prof.^a Dr.^a Patrice Schuch

Porto Alegre

2019

Diego Kim

Diversidade no mercado de trabalho: políticas de diversidade empresarial e a inclusão de pessoas transgênero

Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel(a) em Ciências Sociais.

Aprovado em: ____ de _____ de _____.

BANCA EXAMINADORA

Nome do professor - instituição

Nome do professor - instituição

Nome do professor - instituição (orientador)

AGRADECIMENTOS

Agradeço o apoio dos familiares (meus pais e minha irmã), amigas (Julia e Mariana, vocês foram essenciais para que eu conseguisse concluir o curso), colegas de curso, professores que me acompanharam nessa longa jornada e às pessoas que participaram deste trabalho.

Gostaria também de agradecer à Gabriela Maia e à prof Patrice Schuch, que me orientaram na formação desse trabalho de conclusão de curso e me deram grande apoio.

Por fim, agradeço a mim mesmo por não ter desistido e continuado na luta diária de (r)existir como transgênero na sociedade e ter conseguido chegar até aqui.

RESUMO

Neste trabalho, será abordado o impacto das políticas de diversidade para pessoas transgênero inseridas no mercado de trabalho formal. Questões como vivência no ambiente de trabalho, respeito à identidade de gênero, políticas de diversidade e o estigma da marginalização da comunidade trans serão os principais assuntos a serem discutidos. A metodologia realizada privilegiou o estudo qualitativo, focando-se na narrativa de quatro indivíduos transgêneros, Luis, Rafael, Ariel e Natalia, que estão inseridos no mercado de trabalho formal. Será feita uma comparação entre as quatro narrativas, já que Luis e Rafael trabalham numa empresa que não têm políticas de diversidade, diferente da empresa em que Ariel e Natália trabalham, na qual há políticas de diversidade. Além disso, foram feitas entrevistas com uma coordenadora de uma das empresas apresentadas, a ThoughtWorls, e com a coordenadora da ONG Igualdade, que trabalha com a defesa do direito da comunidade transgênero.

Palavras-chave: Mercado de trabalho. Diversidade. Identidade de gênero. Transgênero. Vivência. LGBT.

ABSTRACT

This paper will address the impact of diversity policies for inclusion of transgender people on the formal labor force. Issues such as day to day experiences in the work environment, respect to their gender identity, diversity policies and the marginalization stigma of the trans community will be discussed. The methodology was carried out through the narratives of four transgender people, Luis, Rafael, Natalia and Ariel, who are inserted in the formal work force. A comparison will be made between the four narratives, since Luis and Rafael work in a company that does not have diversity policies, while the company that Ariel and Natalia work in, there are justice and social responsibility policies.

Key-words: Job Market. Diversity. Gender Identity. Transgender. Experience. LGBT.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Infográfico de valores absolutos de homicídios de pessoas trans	14
Figura 3 – Gráfico com os valores absolutos reportados por região	15
Figura 4 – Gráfico pizza com as taxas de homicídio por faixa de idade	16
Figura 5 – Poster do Transpondo Barreiras	35
Figura 6 – Cartazes com frases de combate ao racismo	36
Figura 7 – Cartazes com frases de combate ao capacitismo físico	36

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	9
CAPÍTULO 1. CONCEITOS E PERSPECTIVAS FUNDAMENTAIS.....	14
1.1 VULNERABILIDADE TRANS.....	14
1.2 PATOLOGIZAÇÃO DAS IDENTIDADES TRANS.....	18
1.3 BIOPODER.....	20
1.4 FORMAS DE RESISTÊNCIA.....	22
1.5 POLÍTICAS PÚBLICAS.....	24
CAPÍTULO 2. MERCADO DE TRABALHO.....	30
2.1 O TRABALHO DAS ONG.....	33
2.2 POLÍTICAS EMPRESARIAIS DE DIVERSIDADE.....	35
CAPÍTULO 3. NARRATIVAS.....	40
3.1 LUÍS.....	40
3.2 RAFAEL.....	45
3.3 ARIEL.....	48
3.4 NATALIA.....	52
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	56
REFERÊNCIAS.....	60

INTRODUÇÃO

Atualmente, a comunidade trans tenta cada vez mais se impor diante da invisibilidade que lhe apagou por tanto tempo. Até certo tempo atrás, poderia se dizer que a letra “T” da sigla LGBT (Lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros) fosse a mais invisibilizada entre as quatro. Mesmo que esta sigla já esteja em uso desde os anos 1990, pouco se fala sobre direitos de pessoas transgênero, mesmo dentro da própria comunidade LGBT. Diferentemente dos grupos de gays e de lésbicas, a população trans ainda não tem tanta voz e nem muita representatividade, tanto em perspectiva nacional quanto internacional. Entretanto, este cenário tem mudado aos poucos, pois a população transgênero tem sido amplamente discutida, tanto em âmbito acadêmico quanto de ativismo. Questões como direitos de pessoas trans, mercado de trabalho e saúde tem emergido e se tornado foco de muitos grupos LGBTs, assumindo posições centrais no movimento.

Afinal, o que é uma pessoa trans? Uma pessoa transgênero é aquela que não se identifica com o gênero que lhe foi atribuído ao nascer, diferente da pessoa cisgênero, que se identifica com o gênero que lhe foi imposto no nascimento (JESUS, 2012). Segundo Butler, o gênero é construído culturalmente, ou seja, não é uma consequência do sexo e nem é uma construção social em cima dessa categoria. Assim, para Butler (2010, p. 27),

“o gênero não deve ser meramente concebido como a inscrição cultural de significado num sexo previamente dado (uma concepção jurídica); tem de designar também o aparato mesmo de produção mediante o qual os próprios sexos são estabelecidos. Resulta daí que o gênero não está para a cultura como o sexo para a natureza; ele também é o meio discursivo/cultural pelo qual “a natureza sexuada” ou um “sexo natural” é produzido e estabelecido como “pré-discursivo”, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura”

A maioria dos trabalhos acadêmicos ainda foca muito nos processos de estigma de violência e de marginalização, geralmente associados ao trabalho de prostituição. Se de um lado esses trabalhos destacam a violência cometida contra esses sujeitos, por outro lado também podem reforçar certo estereótipo contra a

comunidade. Entretanto, esses trabalhos ainda assim são de grande importância para que se possa analisar as causas de estigma e violência física contra a comunidade trans.

Por outro lado, o ativismo, principalmente através da internet, tem ido pelo caminho contrário, tentando dar uma visibilidade mais positiva e procurando impor a representatividade trans na sigla LGBT. A presença de blogs e grupos em redes sociais como o facebook acaba solidificando uma rede, em níveis estaduais e nacionais, para a organização de pauta e luta pelos direitos da população transgênero.

Entende-se como empresas com políticas de diversidades aquelas que possuem programas e políticas que visam tratar seus colaboradores de modo equânime. Pela perspectiva do mercado de trabalho, o gênero, como algo subjetivo, seria sinônimo de complicações, visto que a realidade do mercado de trabalho ainda não consegue acolher minorias (ALMEIDA E VASCONCELLOS, 2018). As oportunidades do mercado de trabalho ainda se concentram no padrão normativo da sociedade que é o homem cisgênero, branco e heterossexual. Ainda de acordo com Lobo, a divisão sexual do trabalho ainda é predominante, visto que a sociedade vê as relações divididas em gênero masculino e feminino. Numa sociedade na qual o mercado de trabalho ainda é dominado por homens e as funções são divididas entre masculino e feminino, a população transgênero fica em desvantagem, devido a ideia equivocada de que a pessoa trans não ocupa nem o espectro feminino e nem o masculino, causando uma imagem de ambiguidade.

Quando se trata de direitos de inclusão no mercado de trabalho, é possível apresentar exemplos como as cotas raciais e para pessoas com deficiência, entretanto, não há nenhum tipo de políticas de inclusão voltadas ao público LGBT. Em concursos públicos são garantidas 20% de vagas para pessoas negras ou pardas e para pessoas com deficiência, são garantidas de 2% a 5% de vagas em empresas com 100 ou mais colaboradores, de modo proporcional.

Tais dificuldades em encontrar espaço no mercado de trabalho emergem para a questão da oportunidade de trabalho e exercício de cidadania dessa minoria. Mesmo com a criação do Programa Nacional de Direitos Humanos em 1996 e a

Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre discriminação nas relações de emprego, ainda não há muitas políticas públicas deste segmento para esse grupo minoritário. Entretanto, é possível ver que há um certo interesse por empresas privadas de se conectar com políticas empresariais de diversidade, pois atualmente a pluralidade é vista como inovadora e agregadora na imagem de uma empresa.

A escolha para o tema deste trabalho se deu como uma contribuição para a causa do ativismo trans. Devido ao fato de eu me identificar como uma pessoa transgênero, considereei como relevante a problemática da questão de mercado de trabalho, procurando pesquisar como o mercado de trabalho recebe as pessoas trans e a posição de empresas que se dizem abertas para a contratação de colaboradores transgêneros. Além disso, este trabalho busca trazer um outro olhar acadêmico sobre a relação de mercado de trabalho e a comunidade trans, através da visão do estudo das tecnologias de governo e da antropologia do devir. O termo tecnologias de governo abrange mecanismos e racionalidades sobre a forma como as políticas regulam populações, mas que ao mesmo tempo proporcionam formas de instaurar uma autonomia do sujeito para participar na administração do poder. Sobre a antropologia do devir, é possível citar o trabalho de João Biehl (2016), na qual possibilita o sujeito contextualizar sua condição através de seus próprios saberes.

Ao longo deste trabalho, usarei a palavra transgênero como termo guarda-chuva para abranger as diversas identidades transgênero, sejam binárias ou não-binárias. Também será feito o uso do termo trans, encurtado da palavra transgênero.

O trabalho tem como objetivo compreender as experiências das pessoas trans no mercado de trabalho formal, algumas delas vivenciadas no âmbito da recente implementação das políticas de diversidade nesta área. Através da metodologia qualitativa, foram realizadas entrevistas com quatro indivíduos de duas empresas diferentes, procurando fazer uma comparação entre a empresa que tem políticas de diversidade e a empresa que não conta com tal política. As entrevistas foram semi estruturadas e realizadas através de encontros ocorridos num período de seis meses, de abril de 2018 a agosto de 2018. Foram elaboradas perguntas relacionadas à convivência no ambiente de trabalho, recepção dos colegas, apoio por parte do RH e experiências em outras vagas de emprego formal. Para Manzini (1990), a entrevista semi-estruturada é baseada num roteiro com perguntas principais,

além de outras questões que podem surgir de acordo com a fluidez da entrevista. Além de ser um método que resulta em formas mais livres de resposta, possibilitando o surgimento de novas hipóteses.

De acordo com Velho (1986), quando se faz uma pesquisa com indivíduos próximos ou que façam parte da mesma realidade que o pesquisador, é necessário um olhar atento para que haja uma incorporação de sua própria subjetividade no conhecimento a ser desenvolvido. Além disso, também destaca que é preciso estabelecer um distanciamento para que o discurso do pesquisador não impeça o do interlocutor. O fato de fazer uma pesquisa com indivíduos que participam de uma mesma realidade social que a minha acabou gerando uma grande aproximação com os entrevistados, devido a empatia por situações na qual também me identifico no cotidiano.

A primeira parte do trabalho faz referência a dados sobre violência e patologia da comunidade transgênero no Brasil e como estes dados apontam para a falta de oportunidade de inserção no mercado de trabalho formal para este grupo. Também são trabalhados os conceitos de biopoder, formas de resistência e políticas públicas que são importantes para a análise da consequência da falta de oportunidades para a inserção de pessoas trans tanto em âmbitos institucionais como a escola e o mercado de trabalho quanto a convivência em sociedade.

Já na segunda parte foi focada a questão do mercado de trabalho e como é a situação atual para a comunidade trans e os processos de encaminhamento para uma vaga formal de emprego. Questões como oportunidade de inserção, a mudança da percepção de empresas para formar um ambiente de diversidade e a organização das ONG para lutar por esta causa foram tópicos trabalhados nesta parte do trabalho. Para uma maior análise de dados, também foram feitas entrevistas com Inajara, a coordenadora de diversidade de uma das empresas, a ThoughtWorks, e com Marcelly Malta, coordenadora da ONG Igualdade RS que trabalha em defesa dos direitos de pessoas trans.

Após a organização de dados e análises dos capítulos anteriores, no último capítulo são apresentadas as narrativas das quatro pessoas entrevistadas realizadas. Uma das empresas a ser apresentada é a Thoughtworks, que trabalha na área de consultoria de software e que conta com uma política de diversidade, a

outra empresa é a Maxtelli, que trabalha no setor de telemarketing e não tem uma política de diversidade. Ambas as empresas contam com colaboradores transgênero e através disso, procuro fazer uma análise sobre a qualidade de ambiente de trabalho, convivência com colegas e suporte por parte da empresa para estas pessoas trans.

Na Thoughtworks, conversei com dois colaboradores, Ariel e Natalia, já na Maxtelli, pude conversar com Rafael e Luis. Para contextualizar as duas jornadas, procurei conversar com profissionais das duas empresas sobre as políticas de diversidade pessoas trans. Com a Maxtelli, entrei em contato com o setor de RH, mas não houve interesse de participar de uma entrevista ou de discutir sobre o assunto. Com a Thoughtworks o contato foi de fácil acesso, pois a empresa possui representantes de políticas de diversidade em seu escritório de Porto Alegre.

Com tais dados, é feita uma análise comparativa sobre as diferenças apresentadas nas narrativas dos entrevistados de cada empresa, visando salientar o impacto das políticas de diversidade

CAP 1. CONCEITOS E PERSPECTIVAS FUNDAMENTAIS

Neste primeiro capítulo, serão apresentados tópicos sobre a violência e a vulnerabilidade da comunidade trans e seus impactos em relação à socialização deste grupo. O objetivo é mostrar dados que apontem a gravidade da patologização e, por consequência, da violência contra o grupo, que podem ser apontados como principais fatores impeditivos para uma participação mais ativa desta comunidade na sociedade. Através dessas análises, serão apresentados os tópicos sobre o biopoder e as políticas públicas no Brasil para a comunidade trans e em como a falta dessas políticas acabam criando formas de resistência.

1.2 VULNERABILIDADE TRANS

Atualmente, quando a palavra transgênero ou travesti é citada na mídia brasileira, muitas vezes é acompanhada de palavras relacionadas ao estigma da marginalização, como assassinato, estupro e prostituição. Numa sociedade na qual a identidade trans ainda é vista de modo patologizante e os padrões são marcados pela heteronormatividade, assumir uma identidade trans é um grande risco à segurança (BENTO, 2011)

O site *Transgender Murder Monitoring* (Monitoramento de homicídios de transgêneros), mantido pela ONG TGEU (Transgender Europe), relata com detalhes a situação de pessoas trans no mundo, como direitos legais, leis anti-discriminação ou ódio, situação do sistema de saúde, condições sociais e homicídios, com uma lista anual com o número de vítimas.

Para o período de 2008 a 2016, o site apresenta dados bastante assustadores, classificando o Brasil como o país que mais mata pessoas trans no mundo, em valores absolutos, e top 3 em valores relativos. Neste período de 2008 a 2016, com dados subestimados, foram mortas 868 pessoas trans. O segundo lugar mundial, para o mesmo período, é o México, com 257 homicídios, seguido dos Estados Unidos com 146. Além disso, se considerarmos os valores relativos, podemos ver que a América Latina se destaca na quantidade de assassinados, conforme figura 1.

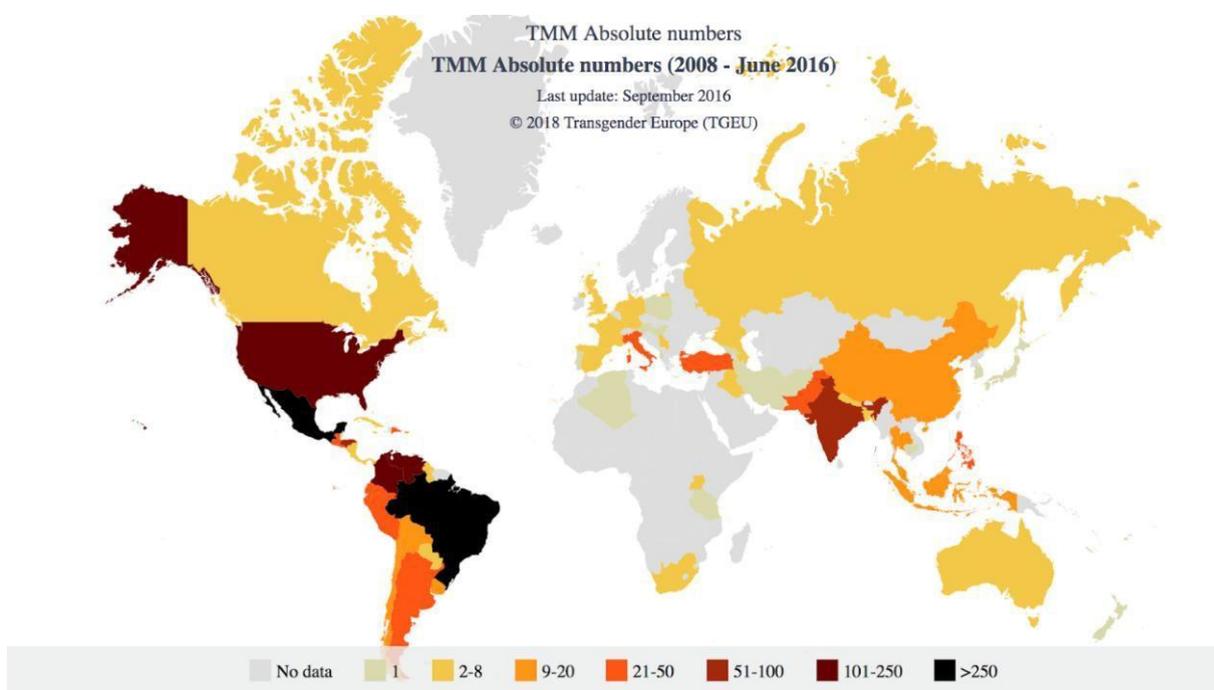


Figura 1, infográfico de valores absolutos de homicídios de pessoas trans. Fonte: ONG TGEU (Transgender Europe)

Para 2017 a TMM identificou 325 homicídios de pessoas trans, na qual 171 ocorreram no Brasil. Estes homicídios são a ponta do iceberg deste cenário, pois os abusos e violência física são frequentes com grande parte desta população trabalhando com a prostituição. Outro sinal alarmante é o aumento anual deste homicídios, pois em 2015 foram relatados 271, em 2016 fora 295, e em 2017 foram 325. Pode-se perceber que este aumento tem sido sustentado pela América Latina, o que é bastante alarmante quando considerada a população inferior numericamente a Ásia, conforme figura 2. Na América Latina de 62% a 65% das pessoas trans assassinadas trabalhavam na prostituição. As formas mais comuns de assassinato são armas de fogo (983), facadas (517) e espancamentos (272).

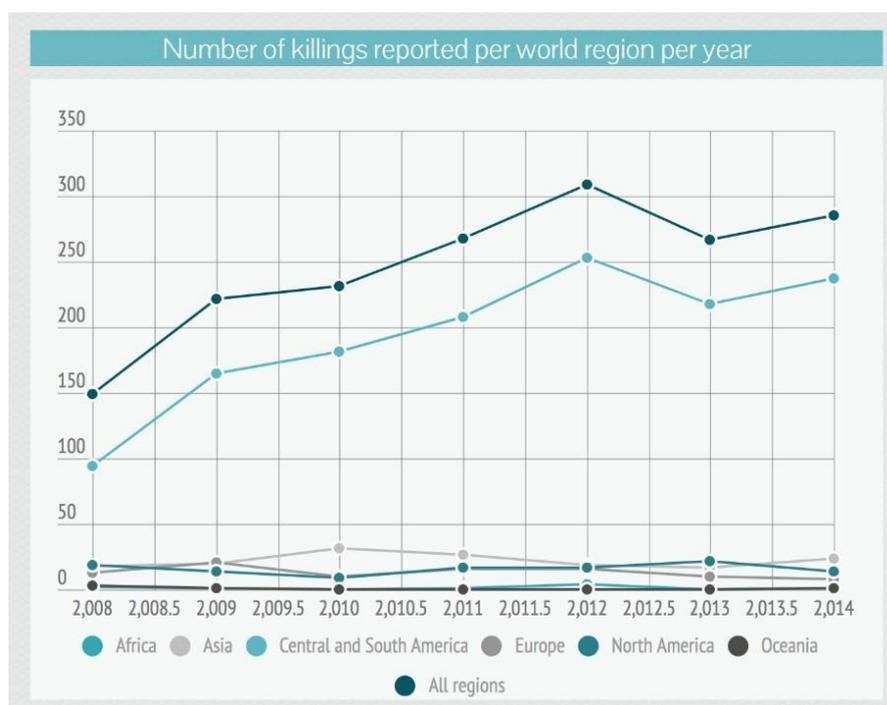


Figura 2. Gráfico com os valores absolutos reportados por região. Fonte: ONG TGEU (Transgender Europe),

Os grupos com mais mortes são os de 20 a 29 anos, seguido pelos grupos de 30 a 39 anos. Conforme o gráfico da figura 3, que representa as faixas de idade com maior taxa de homicídios. Tal dado é coerente com a estatística de expectativa de vida de 35 anos para uma pessoa trans no Brasil, de acordo com os dados da ANTRA (Associação Nacional de Transsexuais e Travestis do Brasil) que também afirma que cerca de 90% das mulheres transgêneros e travestis do Brasil trabalham na prostituição, fator contribuinte para a baixa expectativa de vida do grupo, devido à violência no mundo da prostituição. A inserção nesse ramo se deve a diversos fatores como abandono familiar, micro agressões do cotidiano, mas principalmente, à falta de oportunidade no mercado de trabalho formal e da baixa escolaridade devido a evasão educacional.

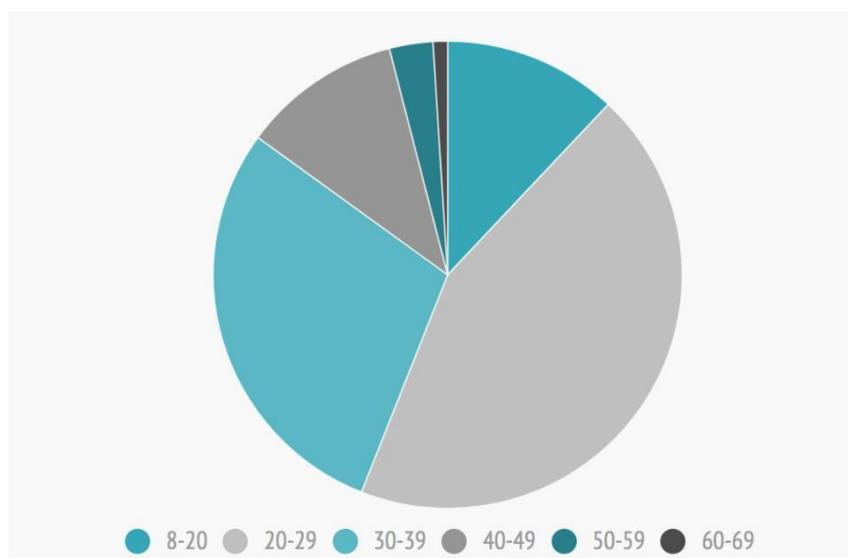


Figura 3, Gráfico pizza com as taxas de homicídio por faixa de idade. Fonte: ONG TGEU (Transgender Europe).

Os dados apresentados acima correspondem com o Relatório de Violência LGBTfóbica realizado em 2016 pelo Ministério dos Direitos Humanos, na qual são apresentados dados sobre violência contra o grupo LGBT. O relatório analisa dados de acordo com cada grupo da sigla, baseado em denúncias feitas através do Disque 100 ao longo do ano de 2015. Ao abordar os dados sobre os grupos de transgêneros e travestis, os resultados são muito parecidos. De acordo com os dados, os principais casos de denúncia são por motivos de violência psicológica, seguido de discriminação e por violência física. As faixas etárias mais afetadas são as de 18 a 24 anos e de 25 a 30 anos e, a medida que a faixa etária aumenta, menores são as denúncias, visto que a expectativa de vida de uma pessoa trans é de 35 anos, de acordo com dados da ANTRA (Associação Nacional de Transsexuais e Travestis do Brasil). Em relação aos dados dos suspeitos, a maior parte é do sexo masculino. Quanto à faixa etária e relação do suspeito com a vítima, em mais de metade dos casos não há informações.

Segundo Carrara e Vianna (2001), de acordo com a análise de 200 notícias sobre homicídio contra homossexuais, há um viés homofóbico por parte da justiça por não analisar os casos de modo imparcial, partindo da ótica de que as próprias vítimas teriam "colaborado" com os incidentes, devido ao "estilo de vida" que teriam. Esta negligência por parte da autoridade também é percebida em muitos dos dados relacionados a comunidade trans, como relatado nos dados acima, visto que há falta

de informações até mesmo simples, como faixa de idade do suspeito e de sua relação com a vítima. Essa falta de dados, infelizmente, apenas contribui para que seja mais um empecilho contra o combate à transfobia.

Os dados coletados pelo site *Transgender Murder Monitoring* (Monitoramento de homicídios de transgêneros), da ONG TGEU (Transgender Europe) sobre a violência contra pessoas trans no Brasil e os dados do Relatório de Violência LGBTQfóbico realizado pelo Ministério dos Direitos Humanos retratam apenas os dados de violência física, que segue sendo uma das maiores preocupações relacionadas a este grupo, entretanto, também é preciso discutir sobre como a violência psicológica também afeta os indivíduos trans.

De acordo com Silva, Bezerra e Queiroz (2015), um dos primeiros ambientes na qual uma pessoa trans passa a ser vulnerável é no ambiente familiar e em seguida na escola. Apesar deste último ser um ambiente na qual tem como um dos objetivos a troca de experiências e descobertas, nem sempre esta instituição é protetora. A reprodução de normas que remetem um padrão cis hetero normativo acaba sendo critério para exclusão de pessoas trans. Assim, a vida social de uma pessoa trans já começa em desvantagem, visto que a discriminação acaba sendo um fator agravante para a evasão escolar e que futuramente afeta sua qualificação para a inserção no mercado de trabalho.

1.2 PATOLOGIZAÇÃO ã O DA POPULAÇ ã O TRANSGÊNERO

Atualmente a sociedade reconhece como normativo uma configuração biológica do sexo para dois gêneros, o masculino e o feminino, partindo da anatomia do corpo. Entretanto, há diversas outras identidades de gênero que vão além dos corpos, como no caso de pessoas transgênero. Tomando a visão normativa, estas pessoas são vistas como desviantes, por performarem um gênero que não lhe foi atribuído no nascimento e, em alguns casos, fazer modificações corporais, como a terapia hormonal ou cirurgias, mediante uma disforia corporal. A disforia é caracterizada como o desconforto com o corpo, mas nem todas as pessoas transgênero sentem disforia ou sentem a necessidade de realizar algum tipo de cirurgia. Porém, estes argumentos nem sempre são aceitos pelo sistema médico,

que de modo patologizante, em grande parte das vezes procuram um padrão para reconhecer pessoas transgênero.

Segundo Zambrano (2003), atualmente os estudos da sexualidade são abordados pelo essencialismo e pelo construtivismo social. O primeiro coloca o sexo como algo fixo, baseado na biologia, trazendo um olhar medicalista, na qual os desvios sexuais pudessem ser controlados ou corrigidos. Já o segundo, traz a identidade sexual como construção social, trazendo um olhar flexível, permitindo uma variabilidade de identidades e orientações sexuais.

De acordo com Bento e Pelúcio (2012), os primeiros artigos sobre pessoas trans foram publicados na década de 1950 pelo endocrinologista Harry Benjamin. Inicialmente sua pesquisa procurava encontrar diferenças entre a transgeneridade e a homossexualidade, e a partir disso foi observada a disforia corporal, que frequentemente era apresentada em pessoas trans. Naquele período, Benjamin acaba por apontar a cirurgia de readequação sexual como única alternativa terapêutica para este grupo, além de erroneamente tentar demarcar um padrão a fim de “diagnosticar um verdadeiro paciente transgênero” para que a cirurgia pudesse ser realizada. Para Bento e Pelúcio (2012, p. 573)

“Em última instância, são as normas de gênero que contribuirão para a formação de um parecer médico sobre os níveis de feminilidade e masculinidade presentes nos demandantes. Serão elas que estarão sendo citadas, em séries de efeitos discursivos que se vinculam às normas, quando, por exemplo, se julga ao final de um processo se uma pessoa é um(a) “transexual de verdade”. Não existem testes clinicamente apropriados e repetíveis ou testes simples e sem ambiguidades. O que assusta é perceber que tão pouco conhecimento, credenciado como científico, tenha gerado tanto poder.”

É incabível tentar determinar através de escalas, testes ou diagnósticos a identidade de gênero de um indivíduo. Assim como existe uma vasta diversidade de pessoas cisgênero, o mesmo se aplica para a comunidade trans. Não é possível e nem deve ser feita a criação de padrões e normas deterministas sobre algo tão pessoal quanto a identidade de uma pessoa.

Em 1980 transexualidade foi incluída pela primeira vez no DSM-III (Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais) como um distúrbio geralmente manifestado no período da infância e adolescência, posteriormente foi classificada no CID como transtorno de identidade de gênero, algo análogo a transtorno de personalidade (BENTO E PELÚCIO, 2012). No dia 18 de junho de 2018, a OMS (Organização Mundial da Saúde) lançou, após 28 anos, uma nova edição do CID (Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionado com a Saúde) e nesta lista a transgeneridade não está mais classificada como doença, sendo substituída pela noção de "incongruência de gênero", que caracteriza a transgeneridade como incongruência do gênero atribuído no nascimento com o gênero experimentado. Ainda em Janeiro de 2018, o Conselho Federal de Psicologia havia determinado a proibição de tratar a travestilidade e transgeneridade como doença.

Apesar de tardia, a despatologização da comunidade trans foi reconhecida, mas ainda há um longo caminho a ser percorrido para combater as normatividades impostas sobre as identidades transgênero, principalmente relacionados a papel de gênero e performatividade.

1.3 BIOPODER

De acordo com Foucault (2005) o conceito de biopoder é uma técnica de poder que tem como foco a população e os fenômenos de massa para um corpo ativo economicamente e passivo politicamente. Colocado em prática desde o século XVII, é dividido em disciplina e biopolítica.

A disciplina tem como objetivo um adestramento do corpo como máquina para unir a passividade com a utilidade econômica, controlando o corpo do indivíduo. Já a biopolítica tem foco no coletivo, voltado a controle de duração de vida, nascimento e longevidade, através de intervenções reguladoras, ou seja, num papel de regulamentação de comportamentos.

Para Foucault (2005), as instituições que fazem parte da vida moderna como hospitais, escolas e ambiente de trabalho contribuem para a normatização e controle dos corpos, contribuíram para o desenvolvimento do capitalismo. Além desse fim capitalista para os corpos, tal controle também é um poder de disciplina sobre os indivíduos, na qual a disciplina tem o papel de deixar as relações de hierarquia mais claras. Para Foucault, o biopoder também trabalha com a noção de “fazer viver e deixar morrer”, diferente do poder da soberania que “fazia morrer e deixava viver”, o biopoder entra como um poder regulamentador. Foucault esclarece:

“Não é exatamente com a sociedade que se lida nessa nova tecnologia de poder (ou, enfim, com o corpo social tal como definem os juristas); não é tampouco com o indivíduo-corpo. É um novo corpo: corpo múltiplo, corpo com inúmeras cabeças, se não infinito pelo menos necessariamente numerável” (FOUCAULT, 2005, p. 292)

Seu efeito disciplinar manipula os corpos para torná-los úteis e sua tecnologia, centrada na vida, trata o corpo como individualizado, ou seja, as práticas disciplinares do biopoder agora focam no conjunto de indivíduos e não mais o sujeito individual. De acordo com Mação (2016, p. 4):

“O que consumimos como sujeitos do biopoder são mais do que produtos: são formas de vida, maneiras de viver, sentidos da vida. Consumimos toneladas de subjetividade através dos fluxos de imagem, conhecimento, informações e serviços” (apud PELBART, 2003).

Sobre este controle disciplinar, é possível falar sobre sexualidade, que de um lado é individual e depende da forma de vigilância e por outro lado é algo que concerne à população e seus efeitos reprodutivos. A sexualidade, então, estaria entre o corpo e a população, representando a articulação entre o disciplinar e o regulamentador. (FOUCAULT, 2005).

De acordo com Butler (2017), há uma linearidade no processo normativo de sexo, gênero e desejo que é mantido pela heterossexualidade compulsória. Ou seja, a reprodução da feminilidade deve servir apenas a corpos de mulheres cisgênero e seu desejo deve ser direcionado apenas a homens cisgênero e vice-versa. De acordo com Toledo e Peres (2011), esse sistema aparece como uma ferramenta de

biopoder em potencial. Logo, seguir essa heteronormatividade seria estar agindo como o biopoder que regulamenta os corpos, de modo que tal padrão é transformado em algo natural por instituições religiosas e culturais, julgando que o desvio disso seria incorreto e imoral.

Quando um indivíduo não segue tais padrões e se depara com os estigmas do desvio, vê-se diante da normatividade, que privilegia certos corpos e pessoas considerados adequados às normas. Isto acaba criando uma desigualdade social, excluindo qualquer tipo de indivíduo que não siga o padrão imposto pela sociedade. Além disso, o papel das instituições como reguladores dessa normatividade também é bastante ativo, principalmente ao tratarmos de pessoas transgênero, onde o espaço familiar e escolar são um dos primeiros a rejeitarem a dignidade e existência desses corpos. A partir disso, Bento (2008) coloca que a presença de pessoas trans nas escolas ainda é marcada pelo estigma da exclusão e evasão, devido a fatores como a violência. Ou seja, a marginalização já começa logo nas fases iniciais da vida .

Não é apenas no âmbito educacional que ocorrem essas regularizações. Ao tratar da questão medicalista, que mesmo tentando dar um suporte positivo ao grupo, também percebe-se outra forma de biopolítica quando também é imposto um padrão para pessoas transgênero, assim como apresentado por Harry Benjamin (BENTO E PELUCIO, 2012) seguindo a linha de que há um padrão para uma transgênero e que esse padrão deve ser seguido para sua identidade ser legitimada. Logo, é possível dizer que mesmo quando a sociedade parece querer auxiliar a comunidade transgênero, muitas vezes este auxílio aparece também como uma forma de regularização de corpos e desejo.

1.4 FORMAS DE RESISTÊNCIA

Os corpos da comunidade transgênero são vistos como desviantes, mas ainda assim são regulamentados pelo Estado. Butler (2017) define um grupo que o Estado permite de hierarquizar o poder, que parte de um extremo binário do homem,

cisgênero, heterossexual e branco até o outro extremo do binário classificado como o animal e maquinário, que é representado pela mulher. Tudo que está aquém deste binário é representado como marginalizado e abaixo do nível animal ou máquina, e pode ser fortemente aplicado ao grupo de pessoas trans, que por conta desta hierarquia de biopoder é visto como imoral e impossibilitado de pertencer nas normatividades da sociedade.

Através de seu trabalho sobre resistência camponesa na Malásia, Scott (2002) desenvolve o conceito de “resistências cotidianas”, relacionado à luta entre a classe dominada trabalhadora e a classe que usufrui de seu trabalho. Mesmo que os camponeses não tenham tantos artifícios para grandes rebeliões, para Scott (2002, p. 11)

“As pequenas rebeliões podem ter uma importância simbólica por sua violência e pelos seus objetivos revolucionários, mas, para a maioria das classes historicamente subordinadas, tais episódios raros foram mais momentâneos do que as silenciosas guerrilhas que têm lugar no cotidiano de várias populações”

Além disso, Scott (2002) também coloca que o principal objetivo de resistência é conseguir sobreviver dentro do sistema, além de querer transformá-lo e derrubá-lo. Ou seja, nesse exercício de resistir à dominância, o principal ponto é a sobrevivência para conseguir continuar resistindo. A luta de resistir e sobreviver durante o cotidiano é a base para realizar a mudança de um sistema opressor.

Para a comunidade trans, nada mais resta do que resistir às normatizações de corpo e gênero que oprimem a pessoa trans. Os modos de resistência que essa comunidade apresenta em geral estão relacionados ao simples fato de existir e ocupar espaços. A marginalização, principalmente voltada a mulheres trans e travestis que trabalham com a prostituição, traz à tona o fato de que sociedade parece “permitir” a presença dessas pessoas apenas durante a noite. A ocupação de espaços durante o dia ainda parece ser um tabu, portanto, a existência e inserção da comunidade trans no mercado de trabalho formal parece uma ideia longe de ser executada.

É preciso ver esses corpos desviantes como atores sociais que estão em busca de resistência contra as normas sociais de gênero e sexualidade. Uma forma de resistência muito importante para essa pauta é o ensino sobre diversidade de gênero nas escolas, para que futuramente haja mais conhecimento sobre o assunto e para que também possibilite a ocupação de pessoas trans em salas de aula. Um exemplo de resistência nas escolas foi o projeto do kit Anti-homofobia, realizado pelo MEC em 2011 e que foi vetado. De acordo com Neto, Macedo e Bicalho (2016), mesmo com o projeto vetado, a criação da proposta de projeto contra a homofobia já demonstra que há formas de resistência para que o assunto seja discutido em salas de aula. Logo, é de extrema importância a discussão sobre temas de diversidade, não apenas no âmbito escolar e acadêmico, mas também na mídia e em diversos outros espaços. Quanto mais informações a sociedade tem, mais visibilidade a comunidade trans terá. Logo, a visibilidade de que estes indivíduos desviantes e marginalizados existem, acaba se tornando sua maior fonte de resistência.

1.5 POLÍTICAS PÚBLICAS

Cris Shore (2010) em seu trabalho sobre a antropologia e as políticas públicas, traz à tona a importância do olhar antropológico para lidar com uma visão crítica de como essas políticas irão funcionar. Para entender as políticas públicas, é necessário saber como será seu impacto e como serão recebidas pelo público alvo. Logo, é ressaltada a importância de um olhar etnográfico para que se possa analisar profundamente as relações entre atores. Um dos principais pontos a ser investigado nas políticas públicas, de acordo com Shore,

"Uno de los aspectos más importantes de la formulación de las políticas públicas es la forma en que las políticas construyen nuevas categorías de subjetividad y nuevos tipos de sujetos políticos, particularmente conceptos modernos del individuo. Las políticas han terminado por afectar todo lo que hacemos tal manera, que se vuelve virtualmente imposible ignorar su influencia o escapar de ésta. A través de las política los individuos son objetivados y les son dadas

categorías como "ciudadano", "adulto legal", "profesional", "residentes permanente", "overstayers", "inmigrantes", "criminales" o "pervertidos"

(SHORE, 2010, p 36)

Ou seja, a política pública provém um olhar analítico para estudar não apenas as populações alvo, mas também quem as formula. Além da política pública objetivar e categorizar os indivíduos, a própria política pode ser interpretada quanto aos seus efeitos produzidos.

“las políticas públicas nos proveen de lentes para estudiar y explorar profundamente los mundos de los mismos formuladores de políticas, y no simplemente estudiar a las personas a quienes las políticas están dirigidas”

(SHORE, 2010, p. 33).

O trabalho de João Biehl traz uma ideia de antropologia do devir (becoming), na qual o sujeito pode vir a ser capaz de ganhar espaço mesmo com pequenas possibilidades.

A antropologia do devir leva a sério o saber das pessoas e a teorização que elas mesmas fazem das suas próprias vidas e da sua condição. Esse é um aspecto fundamental da conceitualização que a etnografia pode fazer: como as pessoas, elas mesmas, conceitualizam a sua condição. Os sujeitos não são somente entendidos como produtos de determinações, de sistemas de poder, mas são entendidos em termos de suas relações com esses sistemas, com outras pessoas, com instituições e com coisas, com matérias”,

(SCHUCH, 2016, p. 420)

Sendo assim, as tecnologia de governo se destacam ainda mais na família, ou o "estado dentro do estado" (SCHUCH, 2016), que através do biopoder regula as interações do próprio sujeito com seu devir, sendo elas não necessariamente positivas ou negativas.

A partir disso, é preciso compreender tanto as lutas individuais quanto coletivas para se sobrepôr ao determinismo que as opõe. (BIEHL, 2008)

“tomar a antropologia como uma força mobilizadora no mundo que deve fazer funcionar debates produtivos para além dos muros universitários e das conversas entre pesquisadores e estudantes” (SCHUCH, 2016, p. 391).

Biehl procura em seu trabalho fazer uso de uma etnografia analítica, buscando minuciosamente entender os desejos e complexidades dos indivíduos.

"portanto, que não se concentraria na perseguição de projetos individuais ou coletivos articulados e bem definidos, mas na própria ambivalência e contestação de pessoas inseridas em mundos múltiplos e constantemente transformáveis que relacionam economias morais, políticas, mercado e ciência." (SCHUCH, 2016, p. 393).

Percebe-se, então, que mesmo com a formulação de políticas públicas voltadas ao público LGBT, ainda é sentida a falta de uma política pública voltada apenas a comunidade transgênero, visto que suas necessidades são muito divergentes em relação aos outros grupos da sigla. A necessidade de políticas públicas que não apenas protejam esses indivíduos contra a transfobia, mas que também garantam qualidade de vida, como em relação a desenvolvimento educacional e assistência de saúde são extremamente importantes. É preciso um olhar atento para as reais necessidades destes indivíduos e colocá-los como protagonistas em suas lutas, para que assim possa se formular políticas públicas que consigam incluir a comunidade na sociedade ativamente. Como coloca Neto e Lopes (2007, p.958)

Em suma, toda a discursividade *das e em torno das* políticas públicas pode ser compreendida como estratégica para o governo das populações. Mas, se nas campanhas públicas o acento se coloca no discurso, nas políticas de inclusão o acento é colocado na própria materialidade dos corpos.

Logo, é importante um olhar antropológico, assim como propõe Biehl, para que esta possa funcionar como uma força mobilizadora que possa impactar em

questões como as políticas públicas.

Em 2002 durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, foi criado o Programa Nacional de Direitos Humanos 2 (PNDH 2), que dentre suas 518 ações, cinco eram voltadas à orientação sexual e dez relativas ao direitos de igualdade LGBT. Porém, as demandas não foram assumidas por nenhum órgão do governo, não resultando em nenhum tipo de política pública.

Já no Governo Lula, em 2004, houveram outras iniciativas como o Programa Brasil sem Homofobia, a I Conferência Nacional de Gays, Lésbica, Bissexuais, Travestis e Transexuais, o lançamento do Plano Nacional de Promoção da Cidadania e Direitos Humanos LGBT, decreto do novo Programa Nacional de Direitos Humanos 3, criação da Coordenadoria Nacional de Promoção dos Direitos LGBT na Secretária de Direitos Humanos e a criação do Conselho Nacional LGBT em 2010. De acordo com Maroja, Brito e Melo (2012, p. 409):

“As ações e os programas mapeados em nossa pesquisa são, em princípio, produto do reconhecimento, pelo Poder Executivo dos diferentes níveis de governo (federal, estadual e municipal), da necessidade de políticas públicas de combate ao preconceito, à discriminação e à exclusão que atingem essa população. E mais: tais ações e programas são particularmente importantes num cenário em que o Poder Legislativo ainda não aprovou nenhuma lei que assegure direitos civis e sociais à população LGBT e em que o acesso ao Poder Judiciário é restrito, na maior parte das vezes, às pessoas que dispõem de recursos financeiros para contratar advogadas e às que têm coragem para enfrentar a recorrente homofobia de Estado, cujas magistradas, diante do vazio legal, muitas vezes ainda se negam a reconhecer que há vidas legítimas e inteligíveis para além da heteronormatividade”

As políticas públicas para a população transgêneros precisa de um olhar sensível, pois além da criação de políticas, é necessária uma conscientização e informação a respeito desse grupo para a sociedade, que ainda julga essas pessoas pelo estigmas de marginalização.

No cenário nacional, de acordo com Lionço (2009, p. 44), foi criado pelo Ministério da Saúde o Processo Transexualizador no SUS, através da Portaria GM nº. 1.707/2008, na qual são feitas estratégias em relação ao acesso à saúde para pessoas trans, como o uso de hormônios ou até mesmo cirurgias. Além disso, o uso do nome social nos serviços de saúde é garantido pela Portaria nº 1.820/2009, entretanto, a população transgênero acaba dependendo do bom senso dos profissionais para que seja cumprido o direito do uso de nome social, o que muitas vezes acaba gerando constrangimento e transfobia, sendo um empecilho para o acesso à saúde pública.

Por outro lado, em contexto estadual, o Rio Grande do Sul é um dos estados que mais tem políticas públicas voltadas para pessoas transgênero. Em 2012, foi o primeiro estado a emitir a Carteira de Nome Social, documento válido em território gaúcho e que tem a mesma função que a carteira de identidade, porém com o nome social, garantindo o uso do nome correto da pessoa transgênero. O processo para fazer a carteira de nome social é simples e é realizado através IGP (Instituto Geral de Perícias) ou pela central de serviços Tudo Fácil, sendo necessário apenas o documento de carteira de identidade para fazê-lo, além de ser gratuito em sua primeira via. Numa época onde a retificação de documentos não era tão simples quanto atualmente, a carteira de nome social era, e ainda é, uma alternativa rápida e eficaz para aqueles que não têm condições para encaminhar um processo de retificação de nome e sexo nos documentos. Além disso, desde 2013, o grupo G8 – Generalizando que faz parte do Grupo de Direitos Sexuais e de Gênero da UFRGS, a ONG Igualdade (Associação de Travestis e Transsexuais do Rio Grande do Sul) e o grupo NUPSEX (Núcleo de Pesquisas em Sexualidade e Relações de Gênero da UFRGS) fizeram uma parceria para a criação do projeto Direito à Identidade: Viva Seu Nome, que faz mutirões para a retificação de nome e sexo nos documentos oficiais, com o auxílio de voluntários na área de direito, psicologia e assistência social, visto que era necessária a apresentação de documentos como parecer social e laudo médico para entrar na justiça com um pedido de retificação de nome e gênero. Porém, em março de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) determinou que não é mais necessário a apresentação de laudo médico, autorização da justiça e comprovação de cirurgia de readaptação sexual. Atualmente o processo de retificação de nome e gênero nos documentos pode ser feito num cartório, sendo

necessário a apresentação de documentos como certidão de nascimento, cópia do RG e entre outros. Mesmo com a facilitação para a realização desse processo, a carteira de nome social continua disponível para aqueles que ainda não têm condições financeiras de fazer a troca de documentos.

Além disso, há programas como o PROTIG (Programa de Transtorno de Identidade de Gênero), mantido pelo Hospital de Clínicas de Porto Alegre desde 1998, que presta assistência à comunidade trans, com auxílio de profissionais da área de psiquiatria, ginecologia, urologia e mastologia, além de realizar cirurgias de readequação sexual. Infelizmente o programa começa errado ao denominar a transgeneridade como um transtorno, pois este é um aspecto patologizante forte. Entretanto, o programa exige uma exaustiva quantidade de avaliações médicas, psiquiátricas e psicológicas para “aprovar” a pessoa como transgênera e dar suporte a saúde. Este processo pode se tornar doloroso e emocionalmente desgastante, com muitas pessoas desistindo e procurando outras alternativas para o sucesso de sua transição.

Fatores como o estigma da marginalização contribuem para um tipo de exílio da comunidade trans. Quando até mesmo em políticas públicas o público alvo não se sente bem acolhido, as oportunidades que restam são as alternativas mais simples e fáceis, como o uso de hormônios comprados clandestinamente (PORTO E VIEIRA, 2019). Mesmo havendo políticas públicas na área da saúde, é importante também a formulação de ações para que estes indivíduos consigam se inserir na sociedade, tanto na escola quanto no mercado laboral.

2. MERCADO DE TRABALHO

Neste segundo capítulo será abordada a questão do mercado de trabalho para pessoas trans e como as empresas privadas contribuem para a diversidade e inclusão da comunidade transgênero. As fontes de análise são duas entrevistas: a primeira foi realizada com Marcelly Malta, coordenadora da ONG Igualdade RS que trabalha com a defesa de direitos da comunidade trans e a segunda foi realizada com uma coordenadora de diversidade de uma das empresas trabalhadas, a ThoughtWorks.

Quando se fala na sigla LGBT e mercado de trabalho, ainda há diversas barreiras quanto à oportunidade de vagas de emprego formais, já que o preconceito acaba sendo a maior barreira para a permanência tanto para a contratação quanto para a continuidade num ambiente de trabalho hostil. Problemas de ascensão e relações com colegas de trabalho são empecilhos para essa comunidade, entretanto, para gays, lésbicas e bissexuais, sua performatividade e avaliação pode ser dada de acordo com sua identidade social invisível, a orientação sexual, diferente de pessoas transgênero que são lidas por sua identidade social visível, como características físicas e nome de registro (IRIGARAY E FREITAS, 2013). De acordo com Fleury e Torres (2010), o indivíduo quando é reconhecido como pertencente a um grupo minoritário, já se encontra em desvantagem em relação aos pertencentes de grupos majoritários.

Além disso, quando se trata de políticas para inclusão de minorias, o foco maior são as cotas pessoas com necessidades especiais e as cotas raciais. No Brasil, de acordo com a Lei de Cotas (nº8.213/91), empresas com 100 ou mais colaboradores devem garantir de 2% a 5% das vagas de trabalho, proporcional a quantidade de colaboradores, para pessoas com deficiência e beneficentes reabilitados. Para as cotas raciais, de acordo com a Lei 12.990/2014, é garantida a reserva de 20% de vagas para negros e pardos em concursos públicos e federais.

Entretanto, atualmente, a introdução de políticas de diversidade em empresas tem sido quase um sinônimo para inovação. O destaque é nítido para empresas que têm uma comunicação baseada em responsabilidade social tanto com seus colaboradores quanto clientes, seguindo demandas de um contexto sócio-cultural para se manter atualizada e condizente com o atual cenário de diversidade.

Foi na década de 1980 que a questão da diversidade nas empresas surgiu pela perspectiva de que seria benéfica a inclusão de minorias discriminadas para o ambiente de trabalho (SARAIVA E IRIGARAY, 2009). A estratégia de adoção de políticas de diversidade contribui para uma nova visão de organização, um novo modelo que não foge à ordem capitalista, mas que mostra um lado humanizado e moderno, caracterizado por noções como igualdade democrática e proatividade. Porém, a efetividade dessas políticas muitas vezes não é coerente com as propostas que a empresa procura executar. A formalização dessas políticas é extremamente necessária para a efetividade

“A formalização de tais políticas, que em linhas gerais podem ser eventualmente bem-sucedidas, especialmente aos olhos dos não diretamente afetados, não implica efetividade na implementação. No caso específico da diversidade, há variáveis que deslocam o problema para além da esfera formal, como o enraizamento de preconceitos dos segmentos hegemônicos e dos próprios grupos minoritários a respeito da diferença” (SARAIVA E IRIGARAY, 2009 apud SLUSS; ASHFORD, 2007)

Essa responsabilidade social procurada pelas empresas muitas vezes é dirigida apenas para o consumidor ou cliente, como estratégia de marketing e para a criação de imagem da empresa, pois

“Tempos atrás, para uma empresa ter sucesso no mercado, era suficiente que ela oferecesse bons produtos ou serviços a preços justos. Hoje em dia essas mesmas organizações precisam lidar com as exigências do público estratégico (os chamados stakeholders).

(SANTANA, SANTOS E ARRUDA, 2017 apud PORTER, 2002)

De acordo com Sales (2015) , foi criado em março de 2013 o Fórum de Empresas e Direitos LGBT, na qual reúne diversas organizações públicas ou privadas , para a organização de pautas e reuniões sobre gestão da diversidade no mercado de trabalho. O objetivo do Fórum de Empresas e Direitos LGBT é influenciar o meio empresarial sobre essa minoria e articular empresas com a promoção de direitos humanos LGBT. Além disso, também foram formuladas 10 compromissos para a orientar as práticas de cada empresa, que consistem em:

1. Comprometer-se, presidência e executivo, com o respeito e com a promoção dos direitos LGBT.
2. Promover igualdade de oportunidades e tratamento justo às pessoas LGBT.
3. Promover um ambiente respeitoso, seguro e saudável para as pessoas LGBT.
4. Sensibilizar e educar para o respeito aos direitos LGBT.
5. Estimular e apoiar a criação de grupos de afinidade LGBT.
6. Promover o respeito aos direitos LGBT na comunicação e marketing.
7. Promover o respeito aos direitos LGBT no planejamento de produtos, serviços e atendimento aos clientes.
8. Promover ações de desenvolvimento profissional de pessoas do segmento LGBT.
9. Promover o desenvolvimento econômico e social das pessoas LGBT na cadeia de valor.
10. Promover e apoiar ações em prol dos direitos LGBT na comunidade.

Em setembro de 2014, 85 empresas foram convidadas para assinar a carta com os 10 compromissos, entretanto somente 16 empresas assinaram o termo, sendo que a única brasileira a assinar foi a Caixa Econômica Federal, que é do setor público. Ou seja, políticas de diversidade ainda não são urgentes para a maior parte das empresas, tanto em nível internacional quanto nacional.

De acordo com Hartmann (2017), a população trans tem dificuldade para conseguir vagas até mesmo em cargos que não exigem grande escolaridade e mesmo em casos de pessoas trans com alta escolaridade, ainda assim acabam apenas conseguindo cargos que não são adequados ao seu grau de estudo. Mesmo nessas condições, essa população ainda assim corre um grande risco de ser demitida ou de desistir do trabalho devido a transfobia.

Porém, mesmo que o mercado de trabalho pareça estar disposto a receber colaboradores que abrangem diversidade, parte do discurso parece estar ocorrendo apenas em esferas exteriores e não surtindo na política interna das empresas. Para Saraiva e Irigaray (2009, p.339):

“A efetividade se refere à intensidade com que são praticadas as políticas de igualdade de oportunidades entre indivíduos de segmentos socialmente discriminados. Os desdobramentos são um efeito da adoção ou não de tais medidas, pois a legitimidade é ameaçada quando os indivíduos não acreditam nas políticas pela ausência de oportunidades de ascensão e de reconhecimento.”

Ou seja, é necessário saber colocar em prática essas políticas de diversidade e não apenas anunciá-las para o consumidor final ou cliente. É extremamente importante a empresa saber acionar essas políticas no ambiente de trabalho e reconhecer que as diversidades devem ser respeitadas e trabalhadas não só com minorias, mas também com os colaboradores que seguem uma norma de gênero e corporalidade.

2. 1 O TRABALHO DAS ONG

A presença e o trabalho das ONG são um dos principais alavancadores para o movimento social e a busca por direitos básicos. No cenário de luta de Porto Alegre, a ONG Igualdade RS - Associação de Travestis e Transexuais do RS, atua desde 25 de maio de 1999 com o objetivo de garantir a defesa de direitos humanos para a comunidade trans, com a presença de profissionais de diversas áreas, como saúde e direito. Logo, no dia 04 de abril às 14h fiz uma visita a sede ONG Igualdade, localizada na Galeria Malcom, no centro de Porto Alegre. A seguir, um trecho do diário de campo:

“Fui acompanhado de Gabriela, que é doutoranda e orientanda da prof Patrice também. Ela estava lá como parte de seu campo e acabou me convidando para ir à ong Igualdade. Ao chegar me senti um tanto deslocado. Apesar de já ter ouvido muito falar da Igualdade e saber o nome de algumas pessoas que estavam à frente da ong,

como a Marcelly Malta, isso não me impediu da sensação de não saber muito bem o que fazer ou como interagir com as pessoas. São em momentos como esse que percebo as diferenças de mundo, mesmo dentro da comunidade trans. A sala era repleta de materiais de campanhas de prevenção da área da saúde, pôsteres informativos e fotos de eventos. Na maior parte do tempo fiquei apenas observando a interação das pessoas que estavam no local.”

Poucos minutos após minha chegada, uma outra pessoa entrou na sala e comentou a história de um motorista de uber que foi acusado pela passageira de tentativa de assédio sexual. Entretanto, ao desenrolar da conversa, é citado o fato de que o motorista é homossexual e que a passageira teria feito a acusação com intuito homofóbico, apenas para prejudicá-lo. Ainda de acordo com a pessoa que comentou o caso, o motorista do aplicativo teria entrado em contato com a ONG para auxiliá-lo no processo de defesa diante a justiça. Do modo como o caso foi conduzido, foi passada a impressão de que casos como esse são rotineiros e que muitas pessoas buscam ajuda na ONG Igualdade, sejam pessoas trans ou que fazem parte da comunidade LGBT.

Após sentir que o ambiente estava mais calmo e que não haviam mais questões a serem resolvidas, procurei conversar com Marcelly Malta, coordenadora da ONG. A conversa com Marcelly Malta não foi muito longa e foi intermediada por Gabriela. Conversamos sobre como a Igualdade trabalha com a questão do mercado de trabalho. Perguntei se haviam empresas que procuravam a ONG para algum tipo de parceria ou programa de inclusão para pessoas trans, mas nunca houve esse tipo de procura e interação. Marcelly comentou que o que mais faz é orientar pessoas trans com relação a formulação de um currículo e que em geral, a maioria das pessoas são encaminhadas a grandes redes de supermercados.

Marcelly também comentou do caso de uma mulher trans que, por intermédio da Igualdade, conseguiu uma vaga num supermercado e que depois conseguiu promoção como gerente. Ela presumiu que não deve ter sido fácil, devido a possibilidade de hostilidade e transfobia no ambiente de trabalho. Esses fatores geram uma situação desvantajosa para o trabalhador trans no mercado de trabalho, arriscando sua permanência devido ao estresse cotidiano.

Logo, as pessoas que se encaminham para a ONG Igualdade são aquelas que buscam auxílio para o começo da jornada da busca de um emprego, precisando muitas vezes até mesmo de assistência para a formulação de um currículo. Infelizmente, as empresas não procuram o auxílio da Igualdade para discutir sobre políticas de inclusão no mercado de trabalho. Entretanto, é importante a existência de um lugar na qual a comunidade trans possa se sentir acolhida e protegida.

Além do trabalho da ONG Igualdade, também é relevante citar o trabalho do TransENEM POA que mesmo não sendo dirigido por uma ONG, realiza um projeto voltado para a comunidade. O TransENEM surgiu em 2015, idealizado por um grupo de voluntários, cujo objetivo é oferecer cursinhos pré-vestibular/ENEM voltados para a comunidade trans. Na falta de políticas públicas voltadas à cidadania da comunidade trans, as atividades das ONG e de projetos como o TransENEM são catalisadores para um impulso na qualificação e no afastamento da marginalização.

2.2 POLÍTICAS EMPRESARIAIS DE DIVERSIDADE

Como a proposta do trabalho é sobre o impacto das políticas de inclusão nas empresas através da análise de entrevistas de quatro pessoas transgênero que trabalham em duas empresas diferentes, achei importante tentar um contato com as empresas para conversar sobre as políticas de inclusão. Primeiro tentei fazer contato com Maxtell, a empresa de telemarketing, mas infelizmente, não obtive retorno quando tentei ligar e quando fui procurar alguém para conversar sobre se havia política de inclusão ou diversidade da empresa, também não tive sucesso.

Com a segunda empresa, a ThoughtWorks, foi diferente, já que foi fácil o acesso para conversar com o responsável pelas questões de política de diversidade. Uma das pessoas que entrevistei, Ariel, conseguiu me encaminhar para que eu pudesse conversar com a responsável pelo assunto.

A ThoughtWorks é uma empresa de consultoria de software e foi uma das empresas em que contatei para falar sobre políticas de diversidade no mercado de trabalho que é a atual empresa de duas das pessoas entrevistadas neste trabalho.

Foi fundada nos Estados Unidos e hoje conta com quatro escritórios no Brasil (Belo Horizonte, Porto Alegre, Recife e São Paulo). A empresa tem como missão, os 3 pilares: o primeiro (P1), sendo sobre gerar um negócio sustentável, o segundo (P2) sendo inovar e revolucionar o mercado de TI e o terceiro (P3) que é sobre justiça social e econômica. Cada escritório tem um responsável por cada pilar, sendo assim, procurei conversar com a responsável pelo P3.

Inajara é a responsável pelo pilar de justiça social e econômica do escritório de Porto Alegre. A partir de uma entrevista semiestruturada, conversamos sobre políticas de inclusão da empresa com minorias, principalmente de pessoas trans. Ao perguntar sobre como funciona o pilar de justiça social e econômica, Inajara explica:

“A justiça econômica e social representa o impacto positivo que podemos gerar na sociedade. Não é só sobre o quão justa a empresa é com os colaboradores e nem sobre a quantidade de projetos sociais que participamos. O P3 não fica em terceiro lugar, mas em equilíbrio com os outros dois. O P3 é o que inspira a construção da consciência social, capacidade de empatia e consciência de privilégios e a partir daí, incluir os grupos oprimidos.”

Ao perguntar se havia alguma diferenciação no processo seletivo de pessoas trans, a resposta foi negativa, entretanto, a empresa leva em consideração o contexto da pessoa durante o processo seletivo, como os acessos e privilégios durante a sua vida pessoal e profissional. Em alguns casos, há um processo de mentoria, ao qual a pessoa terá um grupo de pessoas a sua disposição, de forma voluntária, para se aperfeiçoar em aspectos técnicos e tentar novamente o processo dentro de alguns meses. Ou seja, apesar de não haver uma política de inclusão exclusiva para pessoas trans, há meios que auxiliam o processo seletivo deste grupo.

Além disso, empresa conta com projetos voltados para colaboradores trans, como o Transpondo Barreiras, projeto na qual é oferecido às pessoas trans que fazem parte da empresa, bem como a qualquer dependente trans, subsídios às consultas médicas e à medicamentos da terapia hormonal, podendo a pessoa trans dar andamento ou início a um tratamento com profissionais de sua preferência. Nas

paredes do escritório, é possível ver diversos cartazes colados e entre eles, o do projeto Transpondo Barreiras, conforme a figura 4.



Figura 4, cartaz informativo do projeto Transpondo Barreiras para colaboradores trans. Fonte: do autor

A empresa parece ter uma postura bem ativa quanto a proporcionar um ambiente de trabalho seguro e de diversidade e respeito. Inajara comenta que há uma política de antiassedio dentro da empresa que se aplica para qualquer tipo de discriminação, além de redes de apoio e grupos internos para a discussão de diversos assuntos como gênero, diversidade sexual, pessoas com deficiência e entre outros. Também foi possível encontrar cartazes informativos sobre outros grupos, conforme a figura 5 e 6:

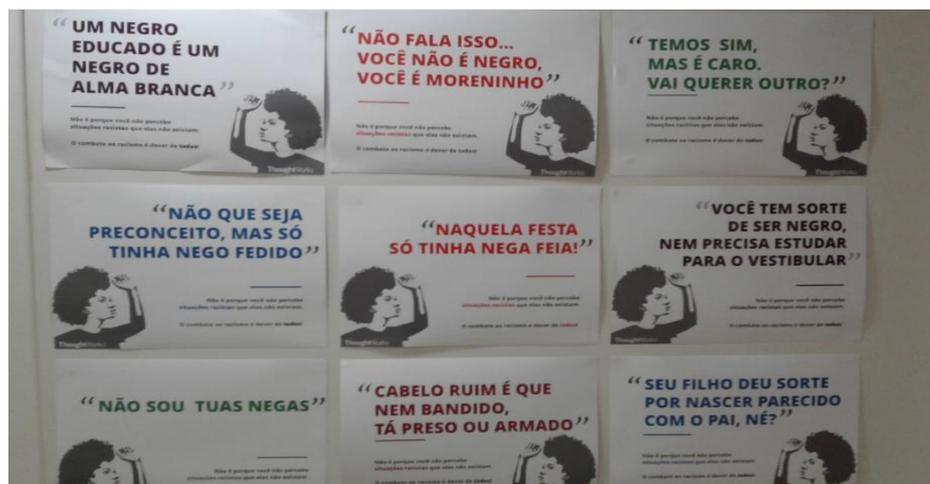


Figura 5, cartaz informativo sobre frases racistas, organizado pelo coletivo de pessoas negras. Fonte: do autor



Figura 6, cartaz com frases preconceituosas relatadas por pessoas com deficiência.

Fonte: do autor

Além do programa Transpondo Barreiras, outra maneira que a empresa encontrou para ser mais acessível às pessoas trans é em relação ao banheiro. Na Thoughtworks, os banheiros não são diferenciados por gênero, logo não há banheiro masculino e feminino, evitando possíveis constrangimentos.

Portanto, mesmo não havendo uma política de inclusão voltada para a comunidade trans, é perceptível como a empresa está disposta e aberta para a recepção de grupos minoritários. Processos como o de mentoria, são recursos de

grande ajuda para que possa haver um processo seletivo acessível. Além disso, o processo seletivo também conta com uma entrevista no setor de P3 na qual são feitas perguntas relacionadas a temas como inclusão e justiça social, para que possa ser analisado se há um alinhamento de ideias entre o concorrente e a empresa.

Ou seja, a empresa se preocupa em criar um ambiente que seja seguro para os grupos minoritários ao procurar contratar pessoas que estejam alinhadas com sua visão de mundo, pois não seria coerente fazer projetos de inclusão e não conseguir manter um espaço com pessoas sejam aliadas aos propósitos e visão da empresa.

CAPÍTULO 3 – NARRATIVAS

Neste terceiro capítulo, serão apresentadas as narrativas com as quatro pessoas transgênero que estão ativas no mercado de trabalho. As duas primeiras são de uma empresa que não tem política de inclusão e diversidade, a Maxtell, e as duas últimas são de uma empresa que conta com um tipo de política de inclusão e diversidade, a ThoughtWorks. Através destas quatro entrevistas, será feita uma análise sobre o impacto de políticas de inclusão em pessoas trans no mercado de trabalho formal. A pedido dos entrevistados, os nomes foram alterados para nomes fictícios.

3.1 Luis

Através de algumas conversas com amigos que são militantes da causa trans em redes sociais, consegui o contato de Luis que trabalha há cerca de um mês e meio na Maxtell, uma empresa de operações de telemarketing, que faz o serviço de vendas de planos da NET e da Claro. Meu primeiro encontro com Luís foi no dia 23 de abril. Luis é homem trans, negro, de 23 anos, originário de Cuiabá e residente de Eldorado do Sul há cerca de 3 meses. Quando pergunto o motivo pela qual Luís se mudou, ele respondeu que é por causa da namorada e das políticas públicas para pessoas trans no Rio Grande do Sul

“...comparado com o que tinha em Cuiabá, aqui é o paraíso. Carteira de nome social? As pessoas nem sonham com isso lá”

Em janeiro de 2018, de acordo com a portaria nº25/2018/SMS, o nome social passou a ser reconhecido na Secretaria Municipal de Saúde de Cuiabá. Entretanto, no estado de Mato Grosso ainda não há a carteira de nome social, documento que garante o uso do nome social, diferente do Rio Grande do Sul que emite o documento desde 2012 (Decreto nº 49.122, de 17 de maio de 2012).

Quando perguntei como foi a seleção para a vaga como operador de telemarketing, Luís disse que foi o único lugar a chamá-lo depois de ter enviado inúmeros currículos, mesmo tentando vaga em empresas de engenharia civil, área na qual já havia trabalhado e que havia cursado até o 6º semestre numa universidade em Mato Grosso, mas que interrompeu por querer trocar de área. No site da Maxtell, não há informações sobre políticas de inclusão em recrutamento para pessoas transgênero, o único diferencial é na área de cadastramento do currículo no banco de dados do site, na qual há a opção “outros” no campo “gênero”. Ao tentar contato com a equipe de recursos humanos, não houve retorno de interesse para conversar sobre o assunto.

Logo após os encontros, Luis precisava pegar o ônibus para Eldorado do Sul. Na maioria das vezes, nossas conversas ocorriam do lado de fora da empresa ou até mesmo durante seu trajeto para a parada de ônibus.

Quando conversamos sobre experiências passadas, Luiz comentou que já havia trabalhado como vendedor em lojas de shopping e que já havia sofrido preconceito racismo, já que na época não era assumido. O primeiro emprego na qual se assumiu, foi num estágio na Caixa Econômica Federal e lá foi bem tratado, tanto superiores quanto colegas de trabalho lidaram bem com a situação.

“...foi super tranquilo quando contei que tinha me descoberto trans. Não tive problemas com colegas de trabalho... e pra trocar o nome no sistema também foi discreto”

Em nosso segundo encontro, caminhamos até uma praça que está localizada perto da empresa e ficamos ali conversando até o horário em que seu ônibus chegaria. Nesse dia, Luis disse estar estressado com a convivência entre os colegas de time. A empresa funciona a partir de times, sem um número específico de pessoas por grupo, na qual cada time tem a função de vender um tipo de produto ou serviço. A cobrança para que vendas fossem efetivadas causava desavenças entre os colegas de trabalho frequentemente. Ele desabafa que em momentos de dificuldade, acaba procurando apoio entre outros colegas trans, que também trabalham na Maxtell. Luís contou de uma vez em que Rafael, um colega de outro time, atendeu uma cliente trans e que isso criou um ambiente desconfortável, o que acabou gerando desentendimento de Rafael com seus colegas de time.

“foi muito difícil pra ele ficar quieto ouvindo as piadas e aí ele acabou ligando de volta pra cliente. Contou que tinham zombado dela e que não era pra ela atender o telefone se ligasse de volta, e também pediu pra ela não falar que ele tinha ligado avisando, só que no fim ela ligou pra empresa e ameaçou dizendo um monte de coisa, que ia colocar na justiça, processar... Ai rolou uma confusão entre o time todo, o meu amigo ficou muito mal porque ninguém ficou do lado dele, mas no fim não deu em advertência e nem nada”

É curioso o fato de que a Maxtell tem diversos colaboradores trans, mesmo não tendo políticas para inclusão de minorias. Ao perguntar sobre nome social na empresa e se há algum tipo de uniforme, Luís diz que a empresa faz uso do nome social tanto no crachá quanto no sistema e que não há uso de uniforme. Outro ponto a se destacar é que Luís opta por ser stealth, tanto por segurança quanto escolha própria. Na comunidade trans, stealth é o termo usado para pessoas trans que em geral possuem a passabilidade cis e que por isso optam por não se assumirem trans. A passabilidade cis é quando a pessoa trans é lida pela sociedade como cisgênero.

“as únicas pessoas que sabem são o meu supervisor, o pessoal do RH e uma colega que é bem próxima. Mas mesmo sendo stealth, tento conscientizar as pessoas... esses dias essa minha colega falou a palavra traveco e eu expliquei pra ela que não era legal dizer isso e ela ficou numa boa”

Perguntei então para Luís o motivo pelo qual a Maxtell contrata uma extensa diversidade de pessoas. A resposta é simples:

“porque o negócio é só vender. Lá eles não nem aí se tu é gay, trans, negro, eles só querem gente pra vender, porque no fim eles nem veem a gente como pessoas, só como números mesmo. ”

A vivência de Luís como uma pessoa stealth se dá como uma maneira de proteção contra a transfobia, o que é recorrente entre pessoas trans que têm a

passabilidade cis. A mudança do Mato Grosso para o Rio Grande do Sul, mesmo que tenha sido motivada pela namorada que mora em Eldorado do Sul, também carrega o peso das políticas públicas que o estado oferece para a comunidade. Ao longo de nossas conversas, Luis relatou que já ouviu falar de outros casos de pessoas que se mudaram para o Rio Grande do Sul por considerar o estado como seguro para a população trans. Já que além de programas como o PROTIG, carteira de nome social, também haviam mutirões para a retificação de nome, o que agora já não é tão relevante devido a mudança na lei sobre retificação de nome e sexo nos documentos se tornou mais acessível. Por outro lado, mesmo o estado sendo pioneiro em políticas para a comunidade trans, a escassez de oportunidade de emprego continua sendo uma realidade nacional. Mesmo tendo experiências com vendas em lojas físicas, Luís não conseguiu vaga nesse tipo de ramo, sendo apenas chamado pelo call center que trabalha atualmente. Isso se dá devido ao fato do trabalho no call center não ser visível ao cliente. O colaborador que está no telefone não precisa se expor, logo o cliente não sabe que está sendo atendido por uma pessoa trans. A situação de Luis pode não ser uma das piores se comparar com a situação de outras pessoas trans que não conseguem obter a passabilidade cis ou ter um emprego formal, entretanto, foi possível perceber ao longo de nossos encontros que o medo de ter sua condição revelada e o estresse pelo ambiente de trabalho com colegas que são preconceituosos, mesmo que não diretamente a ele, tornam o trabalho muito maçante.

Depois desses primeiros encontros que ocorreram após o fim do expediente de Luís, foi difícil conseguir marcar encontros que pudessem durar mais tempo. Infelizmente, nossos horários dificilmente eram compatíveis, já que ele morava em Eldorado do Sul e vinha para Porto Alegre apenas para o trabalho e eu, devido ao meu trabalho, não conseguia dispor de tempo livre para que pudséssemos nos encontrar com mais frequência. Apesar das dificuldades, consegui me encontrar com Luis mais algumas vezes pessoalmente, em situações mais casuais. Em nosso quarto encontro, também ocorrido na praça que ficava perto de seu trabalho, tivemos tempo para conversar de maneira casual, sem seguir uma estrutura de entrevista. Nesse encontro conseguimos dividir nossas opiniões sobre a dificuldade de ser transgênero no mercado de trabalho formal. Meio desanimado sobre o assunto, Luís relata:

“é difícil dar o primeiro pontapé para entrar no mercado de trabalho, seja trans ou cis, mas acho que pra pessoas como a gente acaba sendo mais difícil, né? Todo mundo passa por aquele nervosismo de primeiro emprego, mas acho que pra gente é pior porque rola toda aquela ansiedade e paranoia de pensar se vão tratar a gente bem.”

Comparando unicamente o atributo cis/trans, perceb-se que a ansiedade é frequente na vida de uma pessoa trans. As pessoas cisgênero não precisam passar pelo processo de nervosismo sobre a aceitação de sua identidade, pois esta sempre é garantida, já para as pessoas trans, o primeiro desafio é este. Sobre o bem-estar psicológico das pessoas trans é possível afirmar que

As experiências de estigmatização, entendida como processos socialmente construídos de desvalorização de identidades que materializam relações de poder e de discriminação (efetivação do estigma que constitui violação de direitos) têm efeito reconhecido na manifestação de sintomatologias indicativas de sofrimento mental intenso entre pessoas transexuais, e vêm ganhando maior especificidade na identificação das formas e contextos em que ocorrem

(Zucchi et al., 2019, p.2)

Logo, além de problemas como evasão escolar, marginalização e falta de oportunidade de emprego, a saúde mental desta comunidade também acaba sendo prejudicada devido a transfobia (BENTO E PELÚCIO, 2012)

Em nosso último encontro, que aconteceu em meados de maio, perguntei para Luis quais as perspectivas que ele tem em relação a o mercado de trabalho formal para pessoas trans e como ele gostaria que a empresa atual agisse em relação aos colaboradores trans contratados.

“Eu acredito que com mais acesso a educação a gente consiga aos poucos ir se inserindo no mercado de trabalho formal. Ainda tem muitas pessoas trans que não conseguiram nem um diploma de ensino médio, então isso dificulta muito na hora de procurar emprego... Sobre a Maxtell, eu acho que seria legal se eles conseguissem conscientizar os outros colaboradores que não dá pra tolerar preconceito no ambiente de trabalho. Também queria que os

supervisores fizessem algo quando acontecesse algum tipo de situação de preconceito”

Ao longo dos encontros com Luís, é perceptível a insatisfação com o atual emprego e que a opção de continuar na vaga se dá à falta de oportunidade no mercado de trabalho. Apesar de não ser alvo de preconceito no ambiente de trabalho, o convívio com colegas que fazem comentários transfóbicos acaba prejudicando a saúde mental de Luís.

3.2 RAFAEL

Assim como conheci Luís através de recomendações de amigos via rede social, consegui o contato de Rafael, que coincidentemente é colega de trabalho de Luis. Ambos se conheceram na empresa e atualmente são amigos. Rafael é branco, tem 30 anos, trabalha há cerca de seis meses na Maxtelli, reside em Porto Alegre e se identifica como não-binário. Entende-se que o gênero não-binário seja um espectro que não está em conformidade com a binaridade de gêneros, formado pelo masculino e feminino. Rafael já tinha bastante experiência na área de telemarketing e atualmente trancou o curso de História na faculdade por falta de recursos financeiros.

Nossos encontros se deram em seu quarto, na pensão em que reside no bairro São Geraldo, que fica perto da empresa em que trabalha. Em nosso primeiro encontro, nos encontramos na frente da Maxtelli e fomos conversando durante o trajeto até a sua casa. Ao chegarmos, comecei a conversa sobre como havia sido seu dia. Rafael diz que foi um dia normal, apesar de ter que lidar com a implicância de alguns colegas. Lembrando da história que Luis havia me contado sobre um incidente no trabalho, Rafael contou que foi uma decisão difícil.

“Eu poderia ter ficado quieto, e hoje parando pra pensar acho que deveria ter ficado quieto, mas não consegui ouvir as piadinhas e não fazer nada... Quase perdi meu emprego, mas acho que valeu a pena”

O incidente foi quando um colega de time de Rafael atendeu via telefone uma cliente que era mulher trans e que logo após desligar, fez comentários transfóbicos. Sem conseguir reagir na frente do colega, Rafael optou por ligar novamente para a cliente e relatar o ocorrido, pedindo para que ela não atendesse se ligassem novamente. Este episódio gerou desconforto em todo time, além de resultar em uma advertência. Desde então, a relação com os colegas de trabalho piorou.

Quando perguntei sobre experiências anteriores no mercado de trabalho formal, Rafael revela que mesmo antes de assumir trans, trabalhou em diversos call centers, pois sempre conseguia vagas rapidamente. Ao perguntar sobre a diferença de trabalhar na mesma área antes e depois da transição, ele diz que pouca coisa mudou. Ele me contou que no início optou por não contar que era trans, já que queria ser discreto, entretanto, acabou contando para os colegas, já que via isso como forma de ativismo.

Com quase dois anos de terapia hormonal, a fisionomia de Rafael é vista no meio transgênero como passável. A passabilidade é o termo usado na comunidade transgênero para pessoas trans que são lidas como pessoas cisgênero, devido sua fisionomia. Muitas pessoas trans, quando passáveis, acabam optando por ser Stealth. Este termo é designado para pessoas que escondem sua condição transgênero na sociedade. Infelizmente, a maior parte das pessoas opta por ser stealth para escapar da violência e da rejeição. Segundo Zucchi et al. (2019), no caso de mulheres transgênero, os processos estéticos de transição tem impacto positivo no bem estar psicológico, pois evitam situações de não reconhecimento como mulher

Porém, nem sempre a passabilidade é o suficiente para vencer o preconceito. Rafael também relata que atualmente está num processo contra uma outra empresa, também de call center, que ao tomar conhecimento de que ele era trans, o demitiu sem motivos concretos, mesmo tendo o perfil altamente qualificado para a vaga em que atuaria. Sobre seu atual emprego, Rafael diz que a empresa tem cerca de cinco ou seis colaboradores transgênero. Porém, a empresa não tem nenhum tipo de política de inclusão de pessoas transgênero, o que lhe fez pensar que a sua contratação e a dos outros colegas se deram devido a passabilidade.

“Eu acho que as pessoas só foram contratadas pela passabilidade, porque se não fossem passáveis em termos de aparência e voz, mesmo trabalhando num callcenter, seríamos eliminados na seleção. Nós só prestamos e somos aceitos como trans pro mercado de trabalho porque somos passáveis, se não fosse por isso, estaríamos na margem sofrendo transfobia.”

Foucault (2005) em seu trabalho sobre biopoder, o controle sobre o biológico, que tinha como um dos objetivos “docilizar” o corpo para aumentar sua força útil e, portanto, contribuindo para o trabalho industrial, ainda reflete o mercado de trabalho atual. Os corpos que fogem da normatividade e expressões de gênero que não fazem parte do padrão de binário de gênero também não têm espaço no mercado de trabalho. Isso reflete também nos discursos dos colaboradores da Maxtell, na qual os dois comentam que há a percepção de que a passabilidade (ter a aparência de uma pessoa cisgênera) facilita a chance de conseguir uma vaga de emprego.

Em outro breve encontro com Rafael, perguntei sobre como a empresa lida com o fato de ter colaboradores trans, como o uso de banheiro e nome social no sistema e no crachá. Ele relatou que não há problemas quanto aos dois últimos tópicos, entretanto, demonstrou insatisfação às atitudes dos supervisores em relação a desavenças geradas por preconceito.

“Eles sempre deixam passar. Se tu rebate algum comentário transfóbico e tenta tirar satisfação, no fim quem sofre é a vítima, além de também deixar um clima pesado... Pra ser sincero, isso faz com que eu nem tenha vontade de ir mais pro trabalho, porque só de pensar nisso já me deixa estressado”

Pensando num cenário ideal, Rafael confessou que sente inveja de pessoas que trabalham em empresas que têm políticas inclusivas para minorias. Ele disse que tem uma amiga que trabalha numa empresa na qual existe uma conscientização sobre diversidade. Ao perguntar sobre o nome da empresa, ele diz não lembrar, mas que era da área de Tecnologia de Informação.

Por fim, é possível perceber as similaridades entre as narrativas de Luiz e Rafael e em como trabalhar numa empresa sem políticas de inclusão e sem

conscientização sobre diversidade pode afetar o desempenho de trabalho e a relação com colegas de trabalho.

3.3 Ariel

A segunda empresa que consegui entrar em contato com algum colaborador trans, foi a ThoughtWorks, uma empresa norte-americana de consultoria de software fundada em 1993 e que conta com quatro escritórios no Brasil, localizados em Porto Alegre, São Paulo, Belo Horizonte e Recife.

A pessoa com quem falei na ThoughtWorks, foi Ariel, uma pessoa não-binária, de 27 anos, com ensino superior incompleto em ciências da computação. Meu primeiro contato com Ariel foi através de um grupo de pessoas trans de Porto Alegre no facebook, que funciona como uma rede de apoio e interação. A expressão de gênero de Ariel é masculina, entretanto, assume a identidade não-binária para amigos próximos e colegas de trabalho. Pessoas trans não são apenas aquelas que fazem uso da hormonioterapia ou cirurgias, também é importante a visibilidade destas outras pessoas que se sentem bem em seu corpo e não veem a necessidade de tais intervenções.

Nos encontramos num fim de tarde, após Ariel ser liberado. Combinamos que nos encontramos ali perto da empresa mesmo já que seria de fácil acesso para ambos. Para uma primeira aproximação, perguntei à Ariel com quais pronomes poderia me referir, já que Ariel se identifica como não-binário, e a resposta é que poderia tratá-lo no masculino. Conversamos brevemente sobre o tema do meu trabalho e como a entrevista seria e que tipo de perguntas seriam feitas. Ariel parecia estar tranquilo e mesmo ambos sendo bastante tímidos, conseguimos derrubar a barreira para que pudéssemos dar início às perguntas.

Comecei perguntando há quanto tempo ele trabalhava na atual empresa e qual sua função e a resposta é que trabalha como desenvolvedor de software há quatro anos na ThoughtWorks. Perguntei se quando ele se candidatou, havia algum tipo de política de inclusão para pessoas trans e se ele havia feito algum processo de vaga diferenciado.

“quando eu entrei na empresa, as políticas de diversidade eram mais voltadas a mulheres, ainda não tinha políticas para outras minorias, como a LGBT. Eu acabei entrando em um processo comum mesmo.”

Ariel também falou bastante a respeito dos empregos anteriores e da divergência com o atual. Começou a trabalhar quando tinha apenas 14 anos, mesmo que informalmente, fazendo freelancer desenvolvendo sites e trabalhando com gerenciamento de conteúdo. Ao completar 18 anos, conseguiu o primeiro estágio, enquanto fazia um curso técnico, e essa experiência, Ariel relata como:

“...uma das piores experiências da minha vida. O dono era muito machista e contratava mulheres só pela aparência. O ambiente era terrível e as pessoas da liderança eram abusivas com todo mundo.”

Ariel contou que a empresa acabou falindo devido ao mau gerenciamento e conseqüentemente ele teve que procurar outro emprego. Seu segundo estágio foi quando tinha 20 anos e estava trabalhando numa agência virtual. Diferente do primeiro estágio na qual o problema foi com as chefias, neste o problema eram os próprios colegas de trabalho

“As pessoas achavam engraçado falar sobre a minha identidade de gênero e minha sexualidade quando eu não tava lá, e por causa disso eu não aceitei ser contratado depois do estágio, acabei saindo da empresa”

Já desacreditado do mercado de TI, Ariel não aguardava que a atual empresa fosse diferente das anteriores, ainda mais se tratando de uma multinacional. Entretanto, ao ver que a empresa tinha políticas de inclusão voltadas para mulheres, se sentiu motivado a lutar pela vaga. A TI ainda é uma área predominantemente masculina, a partir disso, a Thoughtworks criou políticas inclusivas voltada para uma seleção de recrutamento focado em mulheres.

“Essa política foi o que me fez continuar no processo de seleção, porque eu já tava perdendo as esperanças com a área de TI. Aí eu vi que tem empresas que se preocupam de verdade com o bem estar dos colaboradores, e que entendem que isso no fim é algo bom para os dois, já que os dois saem ganhando”

Ao analisar a narrativa de Ariel, é possível ver o grande descontentamento com os empregos anteriores, que foram marcados por diversas microviolências de modo muito permissivo tanto pelas chefias quanto colegas de trabalho. Esses fatos acabam gerando a sensação de que a sociedade normativa apenas permite que indivíduo trans ocupe um espaço se for para ser alvo de violência, tanto sutil quanto não sutil. Mesmo em momentos de contestação e ativismo, a opinião não é ouvida, sendo menosprezada diversas vezes. Ariel, ao falar do caso segundo emprego, na qual os colegas eram extremamente transfóbicos em sua ausência, contou como um dos diversos casos de transfobia no ambiente de trabalho. Soma-se ao fato de ser transgênero, o espectro não-binário da identidade de Ariel, o que faz com que as pessoas presumam que o indivíduo não-binário seja mais “ambíguo” ainda. Pois para a sociedade normativa, as pessoas trans ainda são vistas nem como mulheres ou homens, dentro do espectro binário de gênero, mas sim pessoas que estão no meio termo, já que ainda parece ser incompreensível que o corpo não precisa refletir na identidade de gênero e que não precisamos nos prender o gênero que nos foi imposto no nascimento. Segundo Butler (2014),

“não há razão para supor que os gêneros também devam permanecer em número de dois. A hipótese de um sistema binário dos gêneros encerra implicitamente a crença numa relação mimética entre gênero e sexo, na qual o gênero reflete o sexo ou é por ele restrito.

Felizmente, no atual emprego Ariel se sente realizado e confortável. O ambiente de trabalho não é hostil e a comunicação entre chefias e colaboradores se dá relativamente bem. Ariel contou que inclusive já ministrou palestras dentro da empresa sobre a não-binaridade, que ainda não é um assunto tão conhecido por muitos, já que abrange diversos outros gêneros além do masculino e feminino, por estar fora do espectro de binaridade. Entende-se por gênero não-binário, como um

gênero que foge ao padrão binário de gênero da sociedade. Ainda com pouca visibilidade, mesmo na comunidade trans, há grupos fortes de militância não-binária em redes sociais e organizações para a participação em eventos como a parada LGBT. Ariel contou também que vê nas palestras que ministra empresa uma forma de ativismo pela causa não-binária. Perguntei se eu poderia participar de alguma dessas palestras que ocorriam dentro da empresa, Ariel conta que eu poderia vê-lo palestrar.

Cerca de dois meses depois, recebi o convite para participar de uma das palestras sobre conscientização LGBT. A pauta que Ariel conduziu foi sobre a não-binaridade junto de Natalia, outra funcionária trans que também foi entrevistada. Foram debatidos outros temas também como homossexualidade, bissexualidade e assexualidade. A dinâmica destas palestras, que na verdade ocorrem mais num formato de roda de conversa, são rotineiras na empresa. A participação é livre, ou seja, qualquer colaborador pode tanto apresentar quanto participar como ouvinte. Foi muito interessante participar da conversa e ver que mesmo quem não faz parte das minorias de gênero e sexualidade estavam engajadas para aprenderem sobre o tema. Ariel comentou que a divulgação de informação sobre o assunto gerava um impacto positivo no ambiente de trabalho.

Após o fim do evento, Ariel conseguiu arranjar um tempo para conversar comigo e resolvemos conversar dentro da empresa mesmo, em uma das salas que estava desocupada. Comentei como achei interessante a interação entre os colegas de trabalho e como era incrível a empresa apoiar esse tipo de evento. Ele comentou que esse tipo de evento costuma ocorrer pelo menos uma vez a cada dois meses e que os temas não são apenas sobre minorias de gênero e sexualidade, mas também questões raciais e sociais. Ariel também disse que na empresa já foram ministrados minicursos de capacitação para pessoas trans sobre programação, orientados pelos próprios colaboradores de modo voluntário, que inclusive foram gerados certificados. Perguntei pra Ariel sobre suas perspectivas em relação ao mercado de trabalho formal e a comunidade trans. Ele respondeu que achava possível a inserção do grupo aos poucos, desde que consiga se formar uma mão de obra qualificada.

3.4 NATALIA

Através da palestra que Ariel me convidou, consegui conhecer e conversar com Natália, a outra funcionária trans da ThoughtWorks. Natália é uma mulher trans, reside em Porto Alegre, tem 30 anos e trabalha na empresa como desenvolvedora de software há cerca de dois anos. Natália contou que tem ensino superior completo na área de Engenharia de Materiais, mas que não chegou a concluir o curso de ciências da computação. Perguntei como ela tomou a decisão de trocar de área e como foi possível a contratação numa empresa da área de TI mesmo sem formação acadêmica. Natália contou que se sentia insatisfeita e não tinha perspectivas de emprego na área de engenharia de materiais, mesmo antes da transição, e isso a motivou para trocar de área. Quanto à contratação, mesmo sem a conclusão de ensino superior em ciências da computação, ela relatou que nessa área é comum a contratação mesmo sem o diploma e que o mais importante é conseguir passar o domínio nas linguagens de programação. Antes de trabalhar na ThoughtWorks, já havia trabalhado em outra empresa da mesma área.

Nos encontramos também no mesmo local que havia me encontrado com Ariel, procuramos um banco e sentamos para que pudéssemos conversar de modo mais confortável. Conversamos inicialmente um pouco sobre sua experiência no emprego anterior e nos processos de busca por vagas.

“Várias vezes eu já percebia na hora da entrevista que não ia ser contratada. Teve uma vez que me candidatei para uma vaga, mas chegando lá, a recrutadora falou que a vaga já tinha sido ocupada, só que quando entrei no site da empresa, a vaga ainda tava lá.”

Natália contou que esse tipo de situação ocorreu diversas vezes e que isso a fez perder cada vez mais a esperança da inserção no mercado de trabalho formal. Porém, ao conversar com amigas próximas, ela diz que ficou sabendo de empresas que tinham políticas de inclusão de diversidade.

“Depois dessas primeiras experiências horríveis, procurei empresas grandes que tinham políticas de não discriminação, e aí achei a HP,

a Dell e a IBM. Tentei vaga nas três empresas, e no fim consegui passar na IBM como desenvolvedora júnior “

Sua experiência na IBM durou cerca de um ano e Natália diz que enfrentou algumas dificuldades em relação ao uso de nome social no sistema da empresa, pois apesar de ter o nome correto no crachá, o nome de registro ainda aparecia no sistema de e-mail. Apesar deste impasse, a empresa conseguiu pedir para que corrigissem. Sendo a única pessoa trans da empresa, quando pergunto como era a interação com os colegas, ela diz que houveram problemas.

“A gente trabalhava em times, daí cada time tinha sua função e tarefas, só que de modo geral eu me dava bem com todo mundo e sentia que me respeitavam, só que teve uma vez que a gente saiu para almoçar e um colega falou que achava um absurdo o Jean Wyllys defender o processo transexualizador do SUS para menores de idade mas ser contra reduzir a maioridade penal. Isso criou uma discussão muito grande e eu falei que não dava pra comparar as duas coisas e a resposta que ele deu foi que ‘se tem idade pra trocar de sexo, tem idade pra ser bandido’”

O processo transexualizador do SUS é uma política pública que atua desde 2008, voltada às pessoas trans e que visa dar suporte e auxílio em relação a tratamento hormonal e cirurgias como a de readequação sexual (LIONÇO, 2009). Além disso, o SUS também possibilita o uso de uma carteira de nome social para aqueles que não ratificaram o nome e gênero.

Para Natalia, este evento mudou sua performance no trabalho, pois se sentiu oprimida pelos colegas de trabalho. Sabendo que a empresa tinha políticas contra discriminação, ela procurou escalar o ocorrido, procurando a ajuda de sua superior. Entretanto, foi apenas realizada uma reunião para que ela e o colega pudessem conversar. Tal atitude da empresa fez com que ela se sentisse menosprezada, pois a conversa com o colega em nada mudou a situação no ambiente de trabalho. A

partir disso ela relata que os colegas começaram a tratá-la de modo diferente e até mesmo a excluindo das interações quando possível. Assim, Natália optou por pedir demissão, pois o estresse de ter que trabalhar com pessoas que não a respeitavam acabava se tornando uma situação insustentável.

Após conversarmos sobre suas experiências passadas, combinamos de nos encontrarmos em outro dia, já que Natália teve que ir para um compromisso, e marcamos de nos encontrarmos depois de duas semanas.

Passadas as duas semanas, conseguimos marcar um encontro novamente, no mesmo local anterior, mas dessa vez optamos por entrar numa cafeteria que havia ali perto, já que estava chovendo. Dessa vez, direcionei minhas perguntas sobre o atual emprego e em como ela havia descoberto o processo seletivo da ThoughtWorks e das políticas de inclusão da empresa.

“Eu descobri sobre a ThoughtWorks através de um site chamado transempregos. Ali eles anunciavam vagas de empregos pra pessoas trans e eu sempre ficava de olho pra ver se tinha algo na minha área, até que vi que tinha uma vaga que se encaixava no meu perfil e tentei o processo seletivo. Eu não consegui passar, mas me ofereceram um tipo de mentoria, como se fosse um treinamento pra que eu pudesse tentar de novo o processo seletivo”

Na conversa que tive com Inajara, a representante do pilar de justiça social e econômica da ThoughtWorks, foi citada a mentoria como um processo para auxiliar a inclusão de minorias na empresa. É importante citar que a mentoria é orientada pelos próprios colaboradores da empresa, de modo voluntário.

“Quando entrei na empresa foi uma experiência incrível, lá tinham pessoas com a cabeça muito aberta e que queriam me incluir e apoiar, além de várias atividades de inclusão, como palestras.”

Após o período de mentoria, que durou cerca de seis meses, Natália conseguiu ser aprovada no processo seletivo. Ela diz que sua experiência no emprego tem sido ótima desde então. O fato de estar num ambiente onde se sente respeitada fez com que ela se sentisse mais capaz para produzir e se desenvolver. Frequentemente ela faz comparações da empresa atual com a anterior, a IBM.

“Mesmo as duas empresas dizendo que tem políticas inclusivas e contra discriminação, eu vejo muita diferença. Tenho a sensação que na IBM eles faziam esse discurso só da boca pra fora, tanto que eu acabei me demitindo, mas aqui eu sinto que eles realmente levam a sério esse fator de justiça social”

Através da fala de Natália, foi possível perceber o quão importante é assegurar um ambiente seguro para pessoas trans no mercado de trabalho. Mesmo tendo experiência prévia numa empresa que se dizia anti-discriminação, o fato dos colegas não estarem alinhados a este ideal geraram situações de desconforto para os dois lados. Portanto, ela falou que hoje se sente mais realizada na ThoughtWorks e que vê a efetividade das políticas de diversidade da empresa sendo postas em prática.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao comparar as quatro narrativas, é possível perceber a divergência entre os dois grupos. Os dois colaboradores da Maxtell, empresa que não tem políticas de diversidade, parecem extremamente insatisfeitos com o trabalho atual, mas se sentem na obrigação de continuar na vaga devido à falta de oportunidade no mercado de trabalho formal. Além disso, também é importante salientar nos discursos de ambos, o medo de retaliação por parte dos colegas caso saibam da condição trans, tal situação acaba transformando a opção de ser stealth (a condição de esconder a transgeneridade) como uma opção. Por outro lado, é difícil dizer se a permanência de Luis e Rafael serão longas, devido à grande rotatividade nesse tipo de área. Segundo Da Silva apud Antunes (2013), cerca de 70% dos operadores de telemarketing são mulheres e o restante se limita a homens, em sua maior parte, homossexuais. Além disso, aspectos como baixa remuneração, baixa exposição com o cliente e vasto número de vagas também são fatores para a contratação de pessoas trans.

Por ser um trabalho que não exige exposição direta ao público ou ao cliente, as empresas de telemarketing optam pela contratação de minorias, ainda que muitas empresas não tenham políticas empresariais de diversidade. Além de Luis e Rafael, haviam pelo menos outros cinco colaboradores transgêneros, além de outras minorias como homossexuais. Entretanto, mesmo a Maxtell não tendo políticas de diversidade, a empresa ainda assim faz uso de nome social em sistemas internos e em crachás, o que já é um avanço significativo e que talvez seja um demonstrativo de familiaridade com o grupo devido a possíveis contratações passadas. De acordo com Kaffer et al, (2016), uma das maiores dificuldades para profissionais trans é a falta de uso de nome social, que acarreta situações de violência psíquica. Essas ações são benéficas para os colaboradores diante da empresa, porém o que mais pesa no cotidiano são as interações com colegas de trabalho e a impunidade quanto às atitudes preconceituosas e transfóbicas. As falas de Luis e Rafael explicitam que são nesses momentos que acabam tendo a saúde mental afetada. Ou seja, mesmo quando a pessoa trans consegue acesso ao mercado de trabalho, ela ainda precisa percorrer um longo caminho se esquivando da transfobia.

Por outro lado, na ThoughtWorks, Ariel e Natália parecem satisfeitos com as políticas de diversidade da empresa, mesmo que não exista uma política de inclusão

direta à pessoas transgênero, já que há outros programas de diversidade voltadas à essa comunidade, como o Transpondo Barreiras, que dá auxílio financeiro voltado a questões de saúde para os colaboradores trans. Além disso, ao dispor de auxílios como o processo de mentoria para minorias para que estas possam tentar novamente o processo seletivo, demonstra o interesse da empresa em incluir minorias. Consequentemente, há uma preocupação com o contexto de vida da pessoa, que no caso da pessoa trans, é levado em consideração a falta de privilégios e oportunidades em relação a uma pessoa cis concorrendo a mesma vaga.

Outro fator curioso foi a questão da escolaridade dos participantes. Tanto Luis quanto Rafael têm o ensino superior incompleto. Luis interrompeu a faculdade pois não gostava do curso de engenharia civil, já Rafael trancou o curso de História devido a falta de recursos financeiros. Se colocarmos em contraponto às narrativas de Ariel e Natália, que também interromperam o ensino superior, apesar de Natalia ter um diploma em outra área, é interessante perceber como certas áreas parecem ser mais inclusivas no sentido de recrutamento. O setor de telemarketing não exige uma mão de obra qualificada e isso é um fator contribuinte para a contratação de minorias, que na maior parte das vezes não teve acesso a uma educação de qualidade ou ensino superior. Na contramão, a área de TI exige uma mão de obra qualificada, mas nenhum dos dois entrevistados tinham formação na área. Isso remete à fala de Natália de que em muitos casos, esta área não requer um diploma como pré-requisito para contratação. Com isso, é inevitável pensar que isso também abre espaço para que um grupo maior e mais diverso de pessoas possam tentar a vaga. Essas condições dão oportunidade para quem não conseguiu concluir o ensino superior ou para quem aprendeu sobre programação de modo autodidata a chance de concorrer a uma vaga no mercado de trabalho formal. Se para pessoas cisgênero tal oportunidade é vista como um aspecto facilitador, para pessoas transgênero pode ser tomado como uma porta de entrada para aqueles que não conseguiram acesso ao ensino superior. Como explicitado na fala de Ariel, a formulação de cursos capacitadores para a comunidade trans que consigam gerar um certificado, também são um incentivo para a comunidade não perder a esperança de conquistar um espaço na sociedade.

.Ao fazer uma comparação das duas empresas, é perceptível como a fala dos indivíduos que trabalham na empresa que tem políticas de diversidade parece mais

satisfeita em relação ao trabalho. Gerar um ambiente de trabalho que seja seguro e que consiga transmitir ideais de inclusão e diversidade criam uma forma de acolhimento para que estes colaboradores trans se sintam incluídos não apenas como minorias, mas como parte da empresa, junto de outros colaboradores cisgênero. O ambiente seguro acaba se tornando possível devido aos esforços da empresa, como trabalhar sobre justiça social e econômica durante o processo de seleção. Mesmo sem a política de inclusão para pessoas trans, processos como o de mentoria se tornam catalisadores para a contratação deste grupo.

O objetivo deste trabalho era captar os impactos das políticas de diversidade de empresas em seus colaboradores trans. Através das entrevistas, foi possível perceber que o maior empecilho para a continuidade no mercado formal é o ambiente de trabalho. Quando se pensa em diversidade, o principal grupo que vem à tona é o de homossexuais, entretanto, ao falarmos de políticas de diversidade para pessoas trans, há diversas condições a serem trabalhadas. Questões como uso de banheiro, uso de nome social e vestimenta de uniforme podem gerar muito estresse, caso não sejam posicionadas de modo que respeitem a identidade de gênero do colaborador. Mesmo que estas questões não necessariamente estejam no aspecto de política de diversidade e sim de bom senso por parte da empresa, do ponto de vista de pessoas trans, já é um grande alívio saber que seus direitos básicos serão respeitados. No caso da Maxtelli, apesar de respeitar o uso de banheiro e o nome social, o fato de não haver políticas de diversidade que fizesse um controle sobre discriminações acabava gerando momentos de conflitos entre colegas de trabalho cis e trans, e que muitas vezes acabava gerando advertência para o lado que foi oprimido. Em contramão, a ThoughtWorks além de garantir um espaço seguro, também promove a dispersão de informações sobre diversidade, procurando educar seus colaboradores para que se crie um ambiente de troca de experiências, sem discriminações. Ou seja, talvez a melhor alternativa imediata seja a criação de uma política de diversidade empresarial que saiba conscientizar seus colaboradores.

A partir disso, é possível ver um movimento de empresas, em sua maior parte multinacionais estrangeiras, mas que têm filiais no Brasil, que se preocupam com a questão de diversidade pluralidade, na qual participam do Fórum de Empresas LGBT, com o objetivo de engajar na promoção de direitos LGBT, se reunindo para a discussão de novas políticas de diversidade e oportunidades de minoria e de gênero

Mesmo que no setor privado as oportunidades estejam surgindo, ainda assim as políticas públicas são extremamente importantes para garantir mais oportunidades de acesso e conseguir alcançar todos os grupos da comunidade transgênero. Entretanto, ainda não há uma política pública no âmbito nacional para o auxílio na inserção de mercado de trabalho.

Minha percepção sobre o acesso ao mercado de trabalho e pessoas transgênero, é que as oportunidades vão surgir à medida que a comunidade tiver mais visibilidade. Atualmente, com a mídia dando atenção para as pessoas, mesmo que muitas vezes de forma não tão positiva, a sociedade toma conta que aos poucos a marginalização está saindo do indivíduo trans e que essas pessoas são tão dignas quanto pessoas cisgênero de ocupar espaços e ter seus direitos garantidos. Além disso, é importante a atuação dos próprios sujeitos quando há a falta de políticas públicas. Em projetos como o TransENEM, na qual há a participação de voluntários trans, forma-se uma grande rede de apoio dentro da própria comunidade. Acredito que, por fim, uma das maiores preocupações a esta comunidade é a de existir diante a marginalidade e a violência. Pois existir, é resistir.

REFERÊNCIAS

- BARROS, L. & RAMOS JUNIOR, D. V., 2017. *A TRANSIÇÃO DE GÊNERO SOB A ÓTICA DAS NARRATIVAS DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS DE ARAGUAÍNA*. Fortaleza, s.n.
- BENTO, Berenice Alves de Melo. Na Escola se Aprende Que a Diferença Faz uma Diferença. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v19, n.2, p.549-559, agosto, 2011.
- BENTO, Berenice and PELUCIO, Larissa. Despatologização do gênero: a politização das identidades abjetas. *Rev. Estud. Fem.* [online]. 2012, vol.20, n.2, pp.559-568.
- BIEHL, J., 2008. Antropologia do devir: psicofármacos – abandono social – desejo. *Revista de Antropologia*, 51(2).
- BUTLER, J., 2017. *Problemas de Gênero - Feminismo e a Subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- CAULDWELL, D., 2001 (original de 1949). Psychopathia Transexualis. *The International Journal of Transgenderism*, 5(2).
- DA SILVA, L. K. M., ARAÚJO DA SILVA, A. L. M., COELHO, A. A. & MARTINIANO, C. S., 2017. Uso do nome social no Sistema Único de Saúde: elementos para o debate sobre a assistência prestada a travestis e transexuais. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 27(3).
- Diversas empresas (IBM, Dupont, PwC, et al), s.d. *Forum Empresas LGBT*. [Online] Available at: <http://www.forumempresaslgbt.com/> [Acesso em 20 06 2018].
- DUARTE, A., 2016. INÚTIL RESISTIR AO DISPOSITIVO DA SEXUALIDADE? FOUCAULT E BUTLER SOBRE CORPOS E PRAZERES, *Revista de Filosofia Aurora*, 28(45).
- ERCOLES, C. H., 2016. 'TRANS-CRIÇÃO' PARA A VISIBILIDADE: HISTÓRIA ORAL DE EXPERIÊNCIAS ESCOLARES DE UMA TRAVESTI, Itambé: UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ.

FONSECA, C.; MACHADO, H. (Org.). *Ciência, identificação e tecnologias de governo*. Porto Alegre: Editora da UFRGS: CEGOV, 2015.

FOUCAULT, M., 2005. *Aula de 17 de Março de 1976 "Em Defesa da Sociedade"*. São Paulo: Martins Fontes.

GAGNÉ, P. & TEWKSBURY, R., 2014. Conformity Pressures and Gender Resistance Among Transgender Individuals. *Social Problems*, 45(1), pp. 81-101.

GUSMÃO DA SILVA, Dayana. A inserção subalternizada dos Homossexuais no Mercado de Trabalho de Telemarketing no Município do Rio de Janeiro". UFRJ, 2013

HARTMANN, M. J. Transições e resistências: empregabilidade de mulheres trans e travestis em Florianópolis, UFSC, 2017.

IRIGARAY, H. A. R. Estratégia de sobrevivência dos gays no ambiente de trabalho. In: Anais...EANPAD, Rio de Janeiro - 22 a 26 de Setembro de 2007b.

JESUS, G. J. 2012, Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos

LIONCO, Tatiana. Atenção integral à saúde e diversidade sexual no Processo Transexualizador do SUS: avanços, impasses, desafios. *Physis*, Rio de Janeiro , v. 19, n. 1, p. 43-63, 2009 .

LOPES, F. R., 2017. *TRANSGÊNEROS: NARRATIVAS DE ESCOLARIZAÇÃO NA AMAZÔNIA*, Porto Velho: Nucleo de Saúde, FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA.

MANZINI, E. J. A entrevista na pesquisa social. *Didática*, São Paulo, v. 26/27, p. 149-158, 1990/1991.

MAÇÃO, I., 2016. *Biopoder e Biopolítica: Uma Vida*. Vitória, 2 Encontro Internacional de Estudos sobre Gênero.

MELLO, Luiz; BRITO, Walderes and MAROJA, Daniela. Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. *Cad. Pagu* [online]. 2012, n.39, pp.403-429.

NATAL-NETO, Flávio de Oliveira; MACEDO, Geovani da Silva; BICALHO, Pedro Paulo Gastalho. A Criminalização das Identidades Trans na Escola: Efeitos e Resistências no Espaço Escolar. *Psicol. Ensino & Form.*, São Paulo , v. 7, n. 1, p. 78-86, 2016 .

PEREIRA, M. A. S., 2015. O CAPITAL HUMANO NO CONTEXTO DO BIOPODER: O TEMPO LIVRE VIGIADO E CONSUMIDO. *Licere*, 18(3).

PERES, William Siqueira e TOLEDO, Livia Gonsalves. Dissidências existenciais de gênero: resistências e enfrentamentos ao biopoder. *Rev. psicol. polít.* [online]. 2011, vol.11, n.22, pp. 261-277. ISSN 2175-1390.

ROCON, Pablo Cardozo; SODRE, Francis; RODRIGUES, Alexsandro. Regulamentação da vida no processo transexualizador brasileiro: uma análise sobre a política pública. *Rev. katálysis*, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 260-269, set. 2016

RODRIGUES, O. & Prefeitura de Cuiabá, 2018. *Nome social para travestis e transgêneros passa a ser realidade na Secretária de Saúde.* [Online] [Acesso em 22 06 2018].

SALES, Ricardo G. de . Diversidade no Trabalho: Valores Organizacionais e Adesão a Normas de Relacionamento com a População LGBT. In: XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2015, Rio de Janeiro. Anais do XXXVIII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2015, 2015. v. 1. p. 1-15.

SANTANA, C. A., SANTOS, M. V. J., & ARRUDA, D. G. 2017 Diversidade nas organizações: inclusão social ou estratégia competitiva?

SARAIVA, Luiz Alex Silva and IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. *Rev. adm. empres.* [online]. 2009, vol.49, n.3, pp.337-348. ISSN 0034-7590. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902009000300008>.

SCHUCH, Patrice. Antropologia entre o inesperado e o inacabado: entrevista com João Biehl. *Horizontes Antropológicos*. Porto Alegre, n. 46, p. 389-423, jul./dez. 2016.

SOUZA, S. E. D, COSTA, S. L. B. & RODRIGUES, M. E., 2016. A inserção de pessoas transexuais e travestis no mercado de trabalho. XII Congresso Nacional de Excelência em Gestão & Inovarse – Responsabilidade Social Aplicada.

STOTZER, R., 2009. Violence Against Transgender people: a Review of United States Data. *Aggression and Violent Behavior*, 14(3), pp. 170-179.

TGEU.org, 2015. *Transgender Murder Monitoring.* [Online] Available at: <https://tgeu.org/tmm-idahot-update-2015/> [Acesso em 14 06 2018].

VELHO, G. *Subjetividade e sociedade: uma experiência de geração.* Rio de Janeiro: Zahar, 1986.

Violência LGBTQI+ no Brasil: dados da violência/ elaboração de Marcos Vinícius Moura Silva – Documento eletrônico – Brasília: Ministério dos Direitos Humanos, 2018, 79 p.

ZAMBRANO, E. 2003. Trocando os documentos: Um estudo antropológico sobre a cirurgia de troca de sexo. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

ZUCCHI, Eliana Miura et al . Bem-estar psicológico entre travestis e mulheres transexuais no Estado de São Paulo, Brasil. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro , v. 35, n. 3, e00064618, 2019 .