

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

BRUNO LUÍS DE OLIVEIRA MARTINS

**A mídia enquanto produtora de subjetividades: uma análise do discurso sobre
trabalho e pessoas trans**

Porto Alegre

2021

BRUNO LUÍS DE OLIVEIRA MARTINS

**A mídia enquanto produtora de subjetividades: uma análise do discurso sobre
trabalho e pessoas trans**

Dissertação de Mestrado Acadêmico apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Claudia Simone Antonello

BANCA EXAMINADORA

Prof^ª. Dr^ª. Caroline Capaverde
(PUC-RS)

Prof^ª. Dr^ª. Maria Beatriz Rodrigues
(UFRGS)

Prof^ª. Dr^ª. Maria Cláudia Dal'Igna
(UNISINOS)

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Claudia Simone Antonello

CIP - Catalogação na Publicação

Martins, Bruno Luís de Oliveira

A mídia enquanto produtora de subjetividades: Uma análise do discurso sobre trabalho e pessoas trans / Bruno Luís de Oliveira Martins. -- 2021.

112 f.

Orientadora: Claudia Simone Antonello.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-Graduação em Administração, Porto Alegre, BR-RS, 2021.

1. Trabalho. 2. Mídia. 3. Discurso. 4. Pessoas trans. 5. Diversidade nas organizações. I. Antonello, Claudia Simone, orient. II. Título.

AGRADECIMENTOS

Hoje sou um pouco do que já fui, um pouco do que as pessoas deixaram quando por mim passaram, um pouco daquilo que quem está deixa em mim, um pouco de mim mesmo, um pouco das pessoas que ainda nem conheci e um pouco do que eu ainda nem sou. Sou feito de muitos poucos que me fazem inteiro. Se cheguei onde cheguei e se vou para onde vou, é porque algumas pessoas me ofereceram um pouco de si nesses caminhos e descaminhos.

Mãe, a tua força extraordinária é um dos combustíveis que me dá propósito, obrigado por me preparar para a vida, por me dar o exemplo e as ferramentas para que eu pudesse escolher meus caminhos e andar por aí sozinho, mas sempre acompanhado da tua força e do teu amor incondicional.

Agradeço a meu pai Alexandre e a meu irmão Gustavo, que, mesmo de longe, estão sempre ao meu lado, e a meu irmão João Vitor, pela convivência diária mesmo que algumas vezes conflituosa. Agradeço também aos que vieram antes, minha avó Elza, meu avô Dirceu e minha avó Alzira (*in memoriam*) por todos os ensinamentos desde criança e por sempre me apoiarem, mesmo que, algumas vezes, não entendam o que estou fazendo ou buscando. O incentivo e o amor de todos vocês me faz sempre querer buscar ser uma pessoa melhor. Obrigado.

Claudia Antonello, obrigado por me aceitar como parte da família. É um privilégio poder ter sido orientado por uma profissional e pessoa incrível como você, tua paixão pela docência e teu comprometimento com os alunos me inspiram todos os dias. Obrigado por me acompanhar nesta jornada e estar sempre de coração aberto, aqui não tens mais só um orientando, mas alguém que te respeita, te admira e com quem poderás sempre contar e confiar.

Minhas queridas e queridos colegas de orientação, tenho muito orgulho em fazer parte deste grupo e do que ele se tornou para nós. Cada um de vocês faz parte, de alguma forma, das palavras e reflexões desta dissertação. Obrigado pelas brilhantes contribuições e discussões compartilhadas ao longo da caminhada. A companhia virtual de vocês, durante este período pandêmico, foi essencial por inúmeros motivos, mas, principalmente, pelos desabafos, carinho e apoio mútuo.

Gustavo, teu apoio e incentivo ao longo desses anos foram fundamentais. Obrigado por estar ao meu lado, iluminar meus dias e dividir a vida comigo. Obrigado por me ajudar a ser alguém melhor.

Pati, mesmo do outro lado do oceano, estamos sempre perto e cuidando um do outro, nos apoiando e nos fortalecendo. Obrigado por todos estes anos de amizade e companheirismo.

Agradeço também à Profa. Maria Claudia pela avaliação e pelas ótimas contribuições para este estudo, desde o projeto de pesquisa, e também à Profa. Maria Beatriz e à Profa. Caroline Capaverde pela participação e pelas valiosas contribuições na avaliação final desta dissertação.

Agradeço ao órgão de fomento CNPQ, por ter apoiado boa parte desta pesquisa, permitindo que, durante um período do mestrado, eu me dedicasse fielmente a este estudo. Muito obrigado.

Você pensa que eu despenderia tanto sofrimento e tanto prazer em escrever. Acredita que eu me teria obstinado, cabeça baixa, se eu não preparasse - com as mãos um pouco febris - o labirinto onde me aventurar, deslocar meu propósito, (...) onde me perder, e aparecer finalmente diante de olhos que eu não teria mais que encontrar. Mais de um, como eu sem dúvida, escreveu para não ter mais fisionomia. Não me pergunte quem sou eu e não me diga para permanecer o mesmo: é uma moral de estado civil; ela rege nossos papéis. Que ela nos deixe livres quando se trata de escrever. (FOUCAULT, 1995, p. 20)

[...] a parte mais gostosa da vida é poder ser livre sendo quem se é e não precisar mais se preocupar com o que querem que você seja. Afinal, todo mundo merece ser feliz com o corpo, o estilo, a orientação sexual e a identidade de gênero que tem, seja quem for¹.

¹ Apresentação do livro Vidas Trans – A coragem de existir.

RESUMO

Os discursos sobre pessoas trans e travestis premeiam diferentes aspectos de suas vidas, sujeitando-as a determinadas regras para adequação a uma norma ilusória presente na sociedade, constituindo também suas identidades a partir do que é falado sobre elas. A mídia desempenha papel de dispositivo pedagógico, sendo um campo social e legítimo, responsável por veicular e disseminar grande parte dos discursos. A mídia exerce poder sobre quem fala e produz saberes e efeitos de verdade nos discursos veiculados. Considerando a importância da mídia na produção de subjetividades, o presente estudo tem por objetivo compreender de que modo o dispositivo mídia atua na produção de subjetividade de pessoas trans, tendo como foco os discursos acerca do trabalho. Em termos metodológicos, procedeu-se uma análise preliminar de 26 notícias, que resultaram em um corpus de análise de 56 trechos de notícias extraídas do jornal “Zero Hora” e da revista “Exame” que continham discursos acerca de trabalho e pessoas trans e travestis. Ancorada na perspectiva foucaultiana, foi utilizada a análise do discurso como ferramenta para abordar os trechos selecionados. Os discursos identificados giram em torno das trajetórias de mulheres trans e travestis e das barreiras e obstáculos enfrentados na busca por oportunidades laborais; das pessoas trans e travestis que estão no mercado de trabalho formal, que compartilham suas experiências, como a contratação e a vivência nas organizações; das iniciativas e projetos ligados à diversidade e à inclusão. As pessoas trans aparecem como enunciadoras, através de entrevistas e espaços nos quais podem compartilhar suas experiências, vivências e opiniões. Evidenciou-se que o dispositivo mídia é uma instituição que possui posição e legitimidade para decidir como a história será contada, sob qual perspectiva e através de quais sujeitos e discursos. Os enunciados constituidores desse dispositivo recorrem a discursos da ordem da legalidade e da normalização. A subjetividade das pessoas trans e travestis produz-se com base em discursos de que para exercer sua dignidade precisam estar empregadas e de que sua capacitação sempre é insuficiente. Há empresas abertas à diversidade e à inclusão de pessoas trans, que revisaram políticas e benefícios, mas poucas efetivamente têm essas políticas implementadas. A produção de subjetividade ocorre de maneiras específicas, com regras determinadas, reproduzindo práticas que se constituem como verdades. Os enunciados em circulação prescrevem caminhos a serem seguidos. Torna-se importante reforçar o senso crítico frente às notícias. Esta pesquisa contribui com a análise não somente da inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho, mas revela também a restrita discussão e a implementação de ações, por parte das organizações, que visem a sua permanência nos postos de trabalho. Evidencia-se a necessidade de encontrar formas alternativas para pesquisar aspectos importantes do trabalho e da área da Administração; para refletir acerca de como a mídia expõe os discursos sobre as pessoas trans e os impactos sobre elas e sobre as organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho; mídia; discurso; pessoas trans; diversidade nas organizações.

ABSTRACT

The discourses on trans people and *travestis* surround different aspects of their lives, subjecting them to certain rules which intend to adequate these subjects to an illusory regulation dictated by society, therefore their identities are built taking into consideration what is said about them. Media has a pedagogical device role, being a social and legitimate field, responsible for broadcasting and spreading most discourses. It holds power on who speaks and produces knowledge and effects of truth on broadcasted discourses. Since media has a significant importance for the production of subjectivities, this study aims understand in which way the media device affects the production of subjectivity of trans people, with emphasis on discourses surrounding labor. In methodological terms, a preliminary analysis of 26 news items was carried out, which resulted in a corpus of analysis of 56 excerpts of news extracted from the newspaper “Zero Hora” and brazilian magazine “Exame”, both of which had discourses regarding labor and trans people and *travestis*. Based on a foucauldian perspective, discourse analysis was used as a tool to approach the selected passages. The identified discourses deal with topics such as the trajectories of trans women and *travestis* and the obstacles they face on their search for work opportunities; the presence of trans people and *travestis* on the formal labor market, who share their experiences, such as their employment processes and daily living in organizations; current projects related to diversity and inclusion. Trans people are active speakers through portrayal of interviews and spaces in which they can share their experiences, daily living and opinions. It was shown that the media device is an institution that gets to hold position and legitimacy to decide how the story will be told, under which perspective and through which speakers and discourses. These media discourses resort to legality and normalization concepts. The subjectivity of trans people and *travestis* is produced based on discourses that, in order for these people to fully exert their dignity, they need to be employed and that their skills are always insufficient. There are companies open to diversity and inclusion of trans people, companies that reviewed their policies and work benefits, but currently very few have these policies in place. The production of subjectivity occurs through specific ways, with specific rules, reproducing practices that constitute as truths. These media discourses currently in circulation present something like a path to be followed by trans people. It is urgent to reinforce critical analysis of these news pieces. This research contributes with an analysis not only on the insertion of trans people and *travestis* in the labor market, but also with their permanence. There is an urgent need to find new alternative ways to look for important aspects of work and the field of Business Administration; to reflect on how media exposes discourses on trans people and the impact over them and organizations.

KEYWORDS: Work; media; discourse analysis; trans people; diversity in organizations.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Número de publicações por ano	107
Figura 2 - Periódicos/revistas	108
Figura 3 - Universidades com maior número de publicações	109

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Notícias por ano (investigação preliminar)	58
Tabela 2 - Notícias por ano (investigação após primeira análise).....	59
Tabela 3 - Classificação dos trechos	60
Tabela 4 - Trechos analisados	60

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....	10
1.1 O LUGAR DE ONDE FALO	10
1.2 TRANSFORMANDO UM TEMA DE PESQUISA	14
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1 O DISCURSO SOB A PERSPECTIVA FOUCAULTIANA	22
2.1.1 A QUESTÃO DO SUJEITO EM FOUCAULT	27
2.2 GÊNERO	29
2.2.1 TRANSGENERIDADES E TRAVESTILIDADES.....	31
2.3 AS PESSOAS TRANS E O TRABALHO	33
2.4 A MÍDIA COMO DISPOSITIVO DISCURSIVO E PEDAGÓGICO	40
3 POSICIONAMENTO E PERCURSO METODOLÓGICO.....	46
3.1 ANÁLISE DO DISCURSO COMO FERRAMENTA.....	46
3.2 CAMINHOS DE INVESTIGAÇÃO	53
4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS	59
4.1 “O sonho de qualquer um é trabalhar” – as barreiras e a busca por espaço e oportunidades no mercado de trabalho	60
4.2 “A gente também precisa trabalhar, viver, pagar as nossas contas como qualquer pessoa” – o mercado de trabalho para as pessoas trans/as pessoas trans no mercado de trabalho	70
4.3 Iniciativas e projetos de inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho	79
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	89
REFERÊNCIAS	97
ANEXO I.....	106

1 APRESENTAÇÃO

Talvez o objetivo hoje em dia não seja descobrir o que nós somos, mas refutar o que não somos. (FOUCAULT, 1982, p. 785)

1.1 O LUGAR DE ONDE FALO

Existem momentos na vida em que a questão de saber se se pode pensar diferentemente do que se pensa, e perceber diferentemente do que se vê, é indispensável para continuar a olhar ou a refletir.

(FOUCAULT, 2018, p.13)

Posso dizer que cresci cercado de privilégios: tive acesso a uma boa educação, consegui ingressar em uma universidade e, nesse caminho, contei com a ajuda financeira da minha família, sem precisar trabalhar para me sustentar. Reconheço-me como homem cisgênero², sou branco e de classe média. Sem querer entrar na discussão de que todos são diferentes e únicos, uma das características que me faz fugir um pouco da norma hegemônica é o fato de ser homossexual. Sofri, durante os anos de ensino fundamental, alguns preconceitos de colegas e professores, mas nunca achei que fosse algo tão sério. Nada tão sério aconteceu que prejudicasse fortemente minha saúde física ou mental, tanto que, na época, nem sabia o que significavam aquelas palavras de que me chamavam, só pensava e imaginava que eram coisas ruins, pois ninguém queria ser chamado daquele modo. Depois que cresci, percebi que não era assim, que, na verdade, as pessoas eram ruins por proferirem aquelas palavras e não havia nada de errado em ser do jeito que eu sou.

Particpei, durante os anos da graduação, de projetos de iniciação científica e de extensão, situação que me permitiu, de certa forma, olhar para além do meu curso e das aulas que frequentava. No entanto, aos poucos, fui percebendo que muitas coisas não se encaixavam no contexto em que eu estava vivendo. Por exemplo, as turmas da graduação em administração eram frequentadas predominantemente por pessoas brancas; nos meus cinco anos de graduação, conheci somente uma pessoa com deficiência que frequentava a universidade, onde a sala de cada disciplina em que esse rapaz se matriculava deveria estar localizada no primeiro andar, visto que o prédio não tinha acessibilidade nenhuma (o elevador e banheiro com acessibilidade foram construídos no último ano de graduação

² Quem se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento (JESUS, 2012).

dele); as pessoas LGBTQI+³ não falavam abertamente sobre estas questões por não se sentirem confortáveis ou por não haver espaços para isso.

Acho necessário explicar que não passei a perceber isto de um momento para o outro, rapidamente. As reflexões foram longas e eu precisei pensar em meus privilégios de homem branco, precisei pensar sobre o círculo e o contexto em que eu vivia e o porquê de chegar a determinadas conclusões.

Comecei a me questionar sobre certas situações e percebi que temas como os anteriormente mencionados eram importantes não só para a formação de um futuro gestor, mas também para a formação de pessoas que iriam para o mercado de trabalho e se deparariam com estas questões nas organizações. Mesmo nas disciplinas pertencentes às áreas de gestão de pessoas, recursos humanos e relações de trabalho, os estudos sobre mulheres, pessoas com deficiência, orientações sexuais diferentes, questões sobre identidade de gênero e cor/raça/etnia eram muito pontuais. Muitas vezes, tais temas eram tratados de forma superficial por professoras/es, embora, em alguns casos, essas/es professoras/as estudassem, em suas pesquisas, temas correlatos.

Com o decorrer do tempo, esses fatos passaram a me incomodar cada vez mais. Eu não me via representado nos exemplos dos estudos com homens nas organizações, os quais, na maioria das vezes, mostravam o tradicional homem, hétero e branco, nem nos exemplos de importantes gestores. Se eu não me via representado, que dirá colegas com uma intersecção maior de diversidades. Esse incômodo foi criando, cada vez mais, em mim, a vontade de pesquisar e estudar as diversidades que não estavam presentes, nem no meu dia a dia, nem na escola de administração. Eu sentia que era necessário começar a falar sobre essas questões. Percebi que poderia aproveitar o lugar em que eu estava e os privilégios que eu tinha para fazer isso, afirmar uma posição e um discurso político a favor de realidades em que eu acreditava. Mesmo que as situações não estivessem ligadas diretamente a mim, elas precisavam ser faladas. Não me importava se poucas pessoas ouvissem ou fossem atingidas, isso já seria um começo. Foi então que principiei a pesquisar e a estudar sobre temas ligados às pessoas LGBTQI+.

Preocupe-me, inicialmente, em estudar homens homossexuais nas organizações, bem como políticas de gestão da diversidade, abordando esse tema em meu trabalho de conclusão, em artigos que escrevi e em comunicações nos congressos de que participei. Contudo, eu ainda não estava satisfeito. Fui percebendo, ao trilhar esse caminho, que os

³ Acrônimo que representa lésbicas, gays, bissexuais, pessoas transgêneras, queer e intersexuais. O sinal + engloba outras pessoas com gêneros e sexualidades diferentes (JESUS, 2012).

trabalhos que tratavam sobre as pessoas LGBTQI+ nas organizações, por exemplo, priorizavam o G (*gays*) da sigla. Quanto à população pertencente à letra T (pessoas trans e travestis), por exemplo, poucas manifestações surgiam e pouco era falado.

Devido a esses questionamentos, ao ingressar no curso de mestrado, vi surgir uma possibilidade de tema de pesquisa. Sabia das complicações e limitações que eu, homem cis e branco, teria ao escolher trabalhar com uma pauta que não está diretamente ligada a mim. Entretanto, também levei em consideração o fato de que o assunto precisava ser falado, principalmente em uma área como a administração. Tinha que ter o cuidado de não protagonizar discursos que não são meus e não fazem parte da minha realidade. Eu não tenho esse corpo, não vivenciei nem vivencio o que as pessoas trans vivem diariamente, por isso reconheço o limite ético que circunscreve este trabalho e o cuidado requerido. Sempre foi e sempre será um compromisso meu trabalhar com ética e seriedade, respeitando a identidade dessas pessoas e suas vivências.

Ao teorizar sobre o lugar de fala, Djamila Ribeiro (2017), em uma perspectiva feminista, registra a importância de se pensar que todos possuem lugares de fala. É necessário, entretanto, afirma a autora, que os indivíduos que estão em posições de privilégio e que pertencem ao grupo dominante, pensem criticamente a posição que ocupam. É necessário que enxerguem, segundo a autora, “as hierarquias produzidas a partir desse lugar e como esse lugar impacta diretamente na constituição dos lugares de grupos subalternizados” (RIBEIRO, 2017, p. 85). É por isso que reconheço a responsabilidade que carrego ao teorizar e fazer um trabalho que fala sobre as pessoas trans, deste lugar que ocupo, estudando e problematizando a cisgeneridade e a norma hegemônica.

Decidi pesquisar pautas ligadas a homens e mulheres trans⁴. Inicialmente meu intuito era estudar sua inserção no mercado de trabalho, entretanto, após muitas leituras e conversas com inúmeras pessoas, as possibilidades começaram a mudar. Precisei adaptar este estudo em virtude de situações que presenciei e que foram relatadas a mim. Acredito que o rumo que este trabalho tomou durante sua construção foi visando que se tornasse o mais respeitável possível.

⁴ Utilizo o termo trans e pessoas trans, ao invés de transexual(is) devido ao caráter patológico esse último carrega, por ter sido utilizado na descoberta do ‘transexualismo’. Conforme Junior e D’Ávila (2017, p. 225), “trata-se de estabelecer como possibilidade outras formas de objetificação e de subjetivação das pessoas trans, que transponham os limites da patologização e da anormalidade”. Ainda segundo os autores, a utilização destes termos “refere-se ao esforço de deslocamento diante da biomedicina e da identificação heteronormativa das variadas possibilidades de produção de sujeitos, corpos, afetos e prazeres sobre as quais as práticas trans têm chamado a atenção”

Um elemento importante para as mudanças foi o trabalho que realizei em uma ONG de Porto Alegre, a qual estava desenvolvendo um projeto que visava à promoção dos direitos relacionados à saúde sexual e reprodutiva de jovens e adolescentes, especialmente da população LGBTQI+, visto que o Rio Grande do Sul lidera o *ranking* de casos de HIV no país⁵. Nesse projeto, tive contato com pessoas que trabalhavam diretamente com homens e mulheres trans, pude conhecê-las e conviver com elas. Tive possibilidade de conversar e estabelecer contato com pessoas que estão envolvidas em trabalhos de acolhimento a travestis e a mulheres trans, a maioria em alguma situação de vulnerabilidade. Nessas conversas, deparei-me com barreiras das quais eu ainda não tinha consciência, pois nunca havia passado por situações similares. *“Elas não querem ser tratadas como ratinhas de laboratório, estão cansadas de serem pesquisadas e no fim, não receberem nem o retorno com os resultados da pesquisa, mas também cansaram de ser desrespeitadas em muitas entrevistas que fizeram”*, foi uma das frases que eu ouvi. Isso fazia todo o sentido e reiterava as inúmeras conversas sobre ética na pesquisa que estava tendo com a minha orientadora.

Homens e mulheres trans sofrem inúmeras violências em nosso país, por que, ao produzir alguma pesquisa, se tem que usá-los para cometer outro tipo de violência? Fazem-se pesquisas e publicam-se artigos, mas que retorno é entregue? Essa barreira frente à pesquisas, que é simplesmente um direito delas e deles, me levou a refletir por não querer fazer parte disso, mudando assim o direcionamento desta pesquisa.

No percurso investigativo, realizei um levantamento bibliométrico em três bases de dados – Scielo, Spell, SCOPUS – e nos anais dos eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, com foco no discurso sobre pessoas trans e travestis presente nas ciências humanas e nas ciências sociais aplicadas, visto que ali eu poderia encontrar trabalhos inseridos na área de Administração. Este levantamento (Anexo I), permitiu-me evidenciar o crescimento das publicações referentes ao tema a partir de 2017. Embora tenha havido crescimento, dos 116 trabalhos publicados em revistas e periódicos brasileiros no período de 2015 a 2019, somente 14 tinham como tema questões envolvendo trabalho e pessoas trans e travestis.

Seguindo esse caminho, após as primeiras incursões e reflexões, passei a pensar em como estudar, em minha dissertação, as pessoas que estão em situação de vulnerabilidade, por não terem acesso a determinados serviços essenciais à vida devido

⁵ Ver mais em <http://www.aids.gov.br/pt-br/pub/2019/boletim-epidemiologico-de-hiv-aids-2019>

ao preconceito. Em contrapartida, elas estão inegavelmente, cada vez mais, conquistando espaços que antes lhes seriam negados. Por conseguinte, com uma abordagem diferente da que eu havia pensado inicialmente, mas seguindo um caminho similar, me propus a observar a mídia e seu discurso sobre trabalho e pessoas trans.

A mídia possui, atualmente, um papel extremamente importante em nossas vidas, integrando de inúmeras formas nosso cotidiano. Utilizam-se jornais e revistas para obter informações e saber o que acontece no entorno, por isso, me propus a observar, no que tange aos temas relacionados a trabalho, um jornal de distribuição regional e uma revista de âmbito nacional e, mais especificamente, olhar atentamente de que forma a mídia atua na produção da subjetividade das pessoas trans.

1.2 TRANSFORMANDO UM TEMA DE PESQUISA

[...] Ninguém está a sugerir obras-primas de criação literária e científica. Apenas que nossas leituras e textos sejam ativos, performativos, assinados. Que possamos, diante dos livros, das palavras de alguns autores, dizer, escrever, pensar sobre – aquilo que ali nos seduz, que nos faz vibrar, que nos encoraja a uma certa audácia de pensamento sobre o presente que vivemos, sobre o tema de pesquisa que nos apaixonamos, sobre a inquietação que nos mobiliza a realizar esta ou aquela investigação, sobre um determinado problema [...] (FISCHER, 2005 p. 122)

Nas páginas anteriores apresentei os caminhos trilhados e as escolhas feitas até me encontrar neste tema de pesquisa. Atrelado às opções realizadas, é necessário fazer escolhas teóricas e políticas que acompanham todo o processo de leitura, de escrita, de escolhas de autores e isso se encontra presente em cada página deste trabalho.

Como embasamento teórico, optei por adotar Foucault (2004), que instiga a refletir o fato de que toda escolha tem alguma história. De forma mais específica, trabalho com a constituição do sujeito em Foucault, considerando que ele trata o sujeito através de uma perspectiva histórica da subjetividade (CASTRO, 2009). O sujeito, para o autor (FOUCAULT, 2004, p. 275), “não é uma substância. É uma forma, e esta forma não é, sobretudo nem sempre, idêntica a si mesma”. Portanto, o sujeito está em contínua construção e constituição, que acontecem através dos modos de subjetivação e, conseqüentemente, da subjetividade.

Os sujeitos são produzidos historicamente e constituídos de inúmeras formas por estes modos de subjetivação, seja através das práticas de saber, das relações de poder, de discursos e das práticas e do cuidado de si. Especificamente neste estudo, trabalhei com

a constituição dos sujeitos através da subjetividade contida nos discursos, visto que os objetos e os sujeitos constituídos pelos discursos presentes na história estão em constante formação e transformação.

Em *A Arqueologia do Saber*, Foucault (1995) apresenta o discurso como um modo de fazer história, como um acontecimento histórico, no qual o que as pessoas disseram é levado ao patamar de acontecimentos, e coloca o discurso como “um conjunto de enunciados, na medida em que se apoiem na mesma formação discursiva” (FOUCAULT, 1995, p. 135). Esses discursos, quando tomados como verdadeiros, tornam-se uma realidade discursiva, pois são produzidos obedecendo interesses e relações de poder.

O poder é tratado por Foucault não como algo que os sujeitos e instituições possuem ou adquirem, não é propriedade. O poder conceituado e estudado pelo autor (FOUCAULT, 2017) é exercido nas relações sociais, “a partir de inúmeros pontos e em meio a relações desiguais e móveis” (FOUCAULT, 1988, p. 90). O poder está em constante fluxo e transformação, circulando e funcionando em uma rede, perpassando as relações, os indivíduos, as instituições e também os sujeitos.

Os sujeitos são constituídos através dos discursos e do que se fala sobre eles, discursos que são perpassados por relações de saber e poder que consideram *status*, lugar e posição de quem fala. Ou seja, não é qualquer sujeito, em qualquer posição que constrói um discurso de importância, mas aquele que, nos jogos de verdade, ocupa uma posição discursiva, que pode falar sobre isso ou aquilo. Através disso, são construídos, ao longo dos anos, discursos sobre determinados assuntos que têm valor de verdade, deixando de lado o que não está de acordo com a norma da época. Os discursos formam campos de relações específicas, que estão emaranhados, fazem emergir conceitos, determinam situações que regulam a vida em sociedade. Como resultado, a sociedade é produzida através desses processos de interação com os diferentes discursos, que podem ser clínicos, econômicos, da história natural, psiquiátricos, entre outros (FOUCAULT, 1995).

Observando o pensamento de Foucault, é após as aulas referentes ao curso “Hermenêutica do Sujeito”, por ele ministrado nos anos de 1981-82 e pouco antes da publicação dos volumes II e III da “História da Sexualidade”, que se notam fortes mudanças em seu pensamento, ou talvez, de modo mais apropriado, uma mudança de direção. Desde esse momento, além das questões relacionadas ao saber e ao poder, que cerceiam seu pensamento, o autor insere mais fortemente, em suas reflexões, as práticas pelas quais o indivíduo torna-se sujeito. Na genealogia da sexualidade, ao estudar “de que maneira o indivíduo moderno podia fazer a experiência dele mesmo enquanto sujeito de

uma sexualidade” (FOUCAULT, 2018, p. 11), observa-se um dos modos, além dos discursos, pelos quais os indivíduos constituem-se sujeitos.

Os modos pelos quais os indivíduos constituem-se sujeitos são resultado das relações de poder. Foucault (1987) mostra que o poder não é algo somente negativo, mas que pode ser também positivo, de modo a produzir formas de vida. O autor explica que o poder tem como objetivo conduzir a vida dos indivíduos e controlar suas relações sociais, sendo exercido no corpo social.

Tendo como efeito a constituição de uma identidade. Pois minha hipótese é de que o indivíduo não é o dado sobre o qual se exerce e se abate o poder. O indivíduo, com suas características, sua identidade, fixado a si mesmo, é o produto de uma relação de poder que se exerce sobre corpos, multiplicidades, movimentos, desejos, forças (FOUCAULT, 2017, p. 161-162).

O poder deve ser entendido através de sua positividade e de sua negatividade, sendo o sujeito produzido pelas relações de poder-saber, tendo como efeito também a constituição de sua subjetividade. Os processos de subjetivação vão construir a subjetividade e a identidade dos indivíduos, a qual não é própria, é construída através dos fluxos de forças, das categorias discursivas e das relações de poder. Portanto, o poder atua subjetivando e objetivando o indivíduo através de dispositivos, como a sexualidade, a identidade de gênero, e a mídia (como mostra o presente estudo).

Essa objetivação e essa subjetivação não são independentes uma da outra; do seu desenvolvimento mútuo e de sua ligação recíproca se originam o que se poderia chamar de ‘jogos de verdade’: ou seja, não a descoberta das coisas verdadeiras, mas as regras segundo as quais, a respeito de certas coisas, aquilo que um sujeito pode dizer decorre da questão do verdadeiro e do falso. Em suma, a história crítica do pensamento não é uma história de aquisições nem das ocultações da verdade; é a história da emergência dos jogos de verdade: é a história das ‘veridicções’, entendidas como as formas pelas quais se articulam, sobre um campo de coisas, discursos capazes de serem ditos verdadeiros ou falsos: quais foram as condições dessa emergência, o preço com o qual, de qualquer forma, ela foi paga, seus efeitos no real e a maneira pela qual, ligando um certo tipo de objeto a certas modalidades do sujeito, ela constitui, por um tempo, uma área e determinados indivíduos, o *a priori* histórico de uma experiência possível (FOUCAULT, 2004, p. 235).

As histórias das veridicções, como forma de articulação de discursos considerados verdadeiros ou falsos, não surgem em determinado lugar ao acaso, existem condições para tal emergência, um preço a ser pago por esse surgimento e seus efeitos no real. Os jogos de verdade resultantes da objetivação e da subjetivação produzem discursos considerados verdadeiros ou falsos, e constituem determinadas áreas ou indivíduos. Indo em direção ao que se propõe no presente estudo, é possível fazer uma ligação desses aspectos com tudo o que foi e é dito sobre as pessoas trans, em que os discursos mais proeminentes são os de quem se encontra em superioridade nos jogos de poder.

Deve-se considerar, pensando com Foucault, a resistência que os indivíduos que rompem com os discursos hegemônicos exercem. Essa resistência é também uma condição de existência ao poder, ou seja, “onde há poder, há resistência” (FOUCAULT, 1988, p. 91). Portanto, as relações entre as pessoas trans e mesmo os discursos sobre elas trazem a possibilidade de resistência e de luta. Nesse sentido, e o poder não pode ser considerado uma forma de dominação, visto que, se assim fosse, não se teria espaço para a perspectiva de liberdade através de resistência. A possibilidade de resistência existe para permitir a desestabilização das normas hegemônicas.

Historicamente, o discurso sobre o sujeito considerado normal tem permanecido no binarismo feminino e masculino no sentido biológico o corpo da mulher cis e o corpo do homem cis – corpos de sujeitos que são disciplinados social e culturalmente para seguirem a regra binária do sexo e da orientação sexual, ou seja, a heterossexualidade. Entretanto, no decorrer da história, outros discursos aparecem e começam a crescer e a se fortalecer, na tentativa de romper esse binarismo, abrindo a possibilidade de se falar de homens e mulheres trans e travestis. Tais indivíduos, por possuírem um corpo dissidente e considerado anormal, rompem as regras tradicionalmente impostas pelos discursos dominantes em determinado momento histórico.

Os homens e as mulheres trans e travestis resistem e lutam, há muito tempo, reivindicando a ocupação de lugares que lhes são ‘proibidos’. Entretanto, nota-se que, nos últimos anos, a sociedade e principalmente a mídia têm dado maior atenção a essas pessoas e aos lugares onde estão presentes, visto que, no contexto brasileiro, elas compõem uma população invisibilizada, que cotidianamente sofre com o preconceito e a transfobia. Consequentemente, essas pessoas são constituídas através das subjetividades presentes em diferentes discursos construídos e publicados pela mídia, resultado das relações de poder e dos jogos de verdade.

O corpo trans exige respeito. Esse corpo também é identidade, não deve seguir estereótipos e procura legitimar uma existência (RODOVALHO, 2017). Segundo Amara Moira Rodovalho (2017), é necessário haver o reconhecimento do corpo do homem e da mulher trans e que o grupo com o qual se identificam reconheça sua legitimidade para que os discursos, tanto de sua fala, quanto de seu corpo, tenham alguma validade.

Os homens e as mulheres trans e travestis assumem, portanto, através de seus corpos, um posicionamento e uma discursividade que se contrapõem, muitas vezes, a outros discursos existentes sobre essas pessoas. Estão sujeitos, por exemplo, a discursos médicos que precisam condicionar esse corpo e sujeitá-lo a determinadas regras, para que

possa ser de algum modo identificado (CARVALHO e OLIVEIRA, 2017) e readequado a uma norma ilusória. Tais discursos são veiculados na mídia de diferentes formas, inserindo essas pessoas em diferentes contextos, sejam históricos ou sociais.

Destacam-se, inicialmente, discursos que permeiam a existência dessas pessoas e, conseqüentemente, regulam suas vidas de determinada maneira. O discurso médico, que pretende explicar como ‘surgiu’ a transexualidade, começou a se constituir, desde a década de 1950, através de estudos proeminentes, consolidando-se mais fortemente com a inclusão da transexualidade no Código Internacional de Doenças, em 1980 (BENTO, 2008).

Ressalta-se o uso de aspas na palavra ‘surgiu’, visto ter sido esse o momento em que o termo transexualidade foi criado e consolidado por médicos, o que não significa que a transexualidade tenha surgido nesse momento. Sob a perspectiva foucaultiana, algo surge quando é conceituado, quando recebe um nome. Salienta-se que, centenas de anos antes, já existiam registros de travestilidades e transexualidade. Entretanto somente a partir dessa época a transexualidade passou a ser mais estudada e reconhecida pela medicina. Este discurso médico ainda está muito presente na vida dos homens e das mulheres trans e travestis. Ele também atua de modo regulador, visto que é através da medicina que se tem o reconhecimento da identidade trans e o posterior acompanhamento das alterações corporais e dos procedimentos de redesignação sexual.

Aliado e imbricado ao discurso médico, o discurso jurídico também atua de modo a regular a vida desses homens e mulheres, principalmente em relação a poderem exercer sua cidadania⁶, seja na alteração dos documentos, no reconhecimento do nome social, no ato de exercer uma profissão ou no direito à escolaridade. Entretanto, o discurso jurídico, pautado em leis e regulamentações criadas por uma maioria branca e heterossexual, atua em um âmbito que envolve e reforça o preconceito e a discriminação contra essas pessoas.

Apresenta-se, na sequência, o discurso referente ao trabalho das pessoas trans, abordando o que tem sido apresentado e discutido no âmbito dos estudos em administração e relações de trabalho.

Ressalta-se o papel que a mídia desempenha nesse contexto, principalmente no que tange à veiculação de discursos, visto que, na sociedade moderna, ela se tornou um campo social legítimo e autônomo (RODRIGUES, 1990), capaz de transformar a opinião pública. Através de seu papel mediador na sociedade, a mídia marca presença no espaço

⁶ Possibilidade de que as pessoas tenham suas necessidades e seus potenciais atendidos, através de instituições e recursos públicos (JESUS, 2016).

público, ganhando visibilidade e notoriedade. Ela exerce, portanto, uma relação de poder e de saber com o corpo que é produzido e posteriormente observado pelos espectadores, resultando em uma corporeidade mediada (LACHI e NAVARRO, 2012), em que os modelos de corpos vistos pelos sujeitos são os exemplos mostrados pela mídia, a qual, nesse caso, pode legitimar ideias sobre o corpo trans e travesti, por exemplo.

A mídia, em seu papel de dispositivo pedagógico (FISCHER, 2002) apresenta, portanto, uma infinidade de produções de sujeitos que se relacionam com a cultura e a sociedade; trata as diferenças de diversas formas; veicula e produz saberes de sujeitos que não são eles mesmos; reforça o controle e a resistência.

Reunindo o que foi discorrido até aqui – a constituição da subjetividade de pessoas trans, os discursos sobre elas, o papel da mídia nesse contexto – e a posterior discussão sobre o trabalho envolvendo essas pessoas, torna-se necessário especificar quais as mídias analisadas no presente estudo. Antes, porém, contextualiza-se o espaço em que esta pesquisa se insere.

O estado do Rio Grande do Sul tem uma população majoritariamente branca, sendo, respectivamente, 6,5% e 14,5% da população preta e parda, conforme os dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (IBGE, 2018). O estado gaúcho tem liderado as denúncias de injúria racial nos últimos anos, tendo havido, em 2015 e 2016, um aumento de 250% de casos (VEJA, 2017). Em 2018, de acordo com o Anuário da Segurança Pública, o Rio Grande do Sul registrou o maior número de denúncias deste tipo no país (ZERO HORA, 2019).

De acordo com dados divulgados pela Associação Nacional de Travestis e Transexuais do Brasil (ANTRA, 2021), no *ranking* de assassinatos de pessoas trans por estado, o Rio Grande do Sul registrou, em 2017, um caso; em 2018, oito; em 2019, sete; em 2020, cinco – ocupando a décima posição entre os 27 estados da Federação, considerando-se o período de 2017 a 2020. Ressalva-se que essas informações são obtidas de forma independente e não fazem parte de levantamentos realizados por órgãos governamentais oficiais, nos quais não há investigações desse tipo. Talvez os números sejam mais elevados, já que casos assim podem não ser notificados.

Para o desenvolvimento da presente pesquisa, foram escolhidos o jornal “Zero Hora”, de circulação no estado do Rio Grande do Sul e a revista “Exame”, de circulação nacional. Justifica-se a escolha do jornal “Zero Hora” para mapear o que é veiculado sobre as pessoas trans nesse tipo de mídia, por ser um veículo tradicional que está há 56 anos em circulação, consolidando-se como o maior do Rio Grande do Sul e líder em

circulação no estado gaúcho⁷. A revista “Exame” é, no país, uma das mais conceituadas e influentes revistas no ramo de negócios e economia, ela foi criada em 1967, tem circulação média de 100 mil exemplares e 15 milhões de visitantes⁸, justificando-se, pois, sua escolha por sua importância no contexto editorial.

Realiza-se, portanto, uma análise crítica sobre o que significa, nesse momento, produzir enunciados sobre pessoas trans nesses veículos de comunicação, nessa matriz discursiva heterossexual, cisgênera e branca, em um estado e em um país racistas, misóginos e LGBTfóbicos.

A fim de compreender como tais discursos atravessam os caminhos da profissionalização dessas pessoas, propõe-se a questão básica norteadora da presente pesquisa: **de que forma o dispositivo mídia atua na produção de subjetividade de pessoas trans, tendo como foco os discursos acerca do trabalho?**

OBJETIVO GERAL

Compreender de que forma o dispositivo mídia atua na produção de subjetividade de pessoas trans tendo como foco os discursos acerca do trabalho.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Analisar quais são os discursos acerca do trabalho presentes nas mídias selecionadas quando se referem a pessoas trans.
- b) Analisar a posição ocupada pelos enunciadores desses discursos.
- c) Analisar como o discurso de uma revista de negócios produz subjetividades quando se referem a pessoas trans.
- d) Descrever diferenças e/ou semelhanças entre os discursos presentes nas mídias selecionadas.

Parto de pressupostos ancorados na perspectiva foucaultiana para tratar do discurso, da subjetividade e os consequentes aspectos que permeiam a sociedade e faço

⁷ Dados retirados do *site* do jornal: <https://www.gruporbs.com.br/atuacao/zero-hora/>

⁸ Dados retirados do *site* da revista: <https://exame.abril.com.br/sobre/>

reflexões sobre como esses discursos, imbricados em relações de saber–poder, constituem a subjetividade dos sujeitos analisados.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico está dividido em três seções. Inicialmente, trato da base teórica, apresentando o pensamento foucaultiano e os conceitos que alicerçaram o presente estudo. Na segunda seção, apresento a conceituação de gênero e identidade de gênero que permearam a pesquisa, bem como os estudos da área de administração, relacionando pessoas trans e trabalho. Na terceira seção abordo como a mídia assume importante papel como formação discursiva, disseminando, estabelecendo e produzindo discursos de verdade.

2.1 O DISCURSO SOB A PERSPECTIVA FOUCAULTIANA

Mas, o que há, enfim, de tão perigoso no fato de as pessoas falarem e de seus discursos proliferarem indefinidamente? Onde, afinal, está o perigo? (FOUCAULT, 2010, p. 8).

Minha intenção aqui não é realizar uma análise teórica aprofundada e detalhada de todos conceitos e aspectos da obra de Foucault, dado o espaço e o tempo que delimitam a construção de uma dissertação. Apresento o que concerne diretamente aos conceitos que serviram de base para a elaboração deste trabalho, principalmente os aspectos ligados ao discurso sob a perspectiva do referido autor. Há dificuldades e limitações em apresentar apenas um recorte de uma obra tão rica e complexa, a qual, durante a vida de seu autor, foi sendo atualizada e que se desdobrou em trabalhos publicados após sua morte. Os conceitos por ele propostos não podem ser entendidos isoladamente, por isso tive o cuidado de analisá-los levando em conta o que foi explicitado em obras publicadas posterior à sua morte.

Foucault publicou suas teses *História da Loucura e Nascimento da Clínica* em 1961 e 1963, respectivamente. Foi, porém, com a publicação de *As palavras e as coisas*, em 1966, que as atenções começaram a se voltar mais fortemente ao filósofo francês, que, ao perceber o surgimento de indagações, dúvidas, compreensões errôneas e muitas críticas acerca de sua última obra, elucidou e problematizou algumas das questões em *A Arqueologia do Saber*, publicada em 1969 (MACHADO, 2007).

Após a publicação das primeiras obras, Foucault foi construindo e estabelecendo o caminho do que poderia ser convencionado como seu método. Atribui-se essa denominação com todo o cuidado que o termo exige, pois o autor nunca expressou que

sua real intenção fosse esta. Pode-se mesmo dizer não existe um método único em Foucault, o qual diz:

Não tenho um método que se aplicaria, do mesmo modo, a domínios diferentes. Ao contrário, diria que é um mesmo campo de objetos que procuro isolar, utilizando instrumentos encontrados ou forjados por mim, no exato momento em que faço minha pesquisa, mas sem privilegiar de modo algum o problema do método [...] eu tateio, fabrico como possuo instrumentos que são destinados a fazer objetos. Os objetos são um pouquinho determinados pelos instrumentos, bons ou maus, fabricados por mim. [...] Procuo corrigir meus instrumentos através dos objetos que penso descobrir, e, neste momento, o instrumento corrigido faz aparecer que o objeto definido por mim não era exatamente aquele. É assim que eu hesito ou titubeio (FOUCAULT, 2003, p. 229)

Foucault trabalhou, construiu suas obras, ministrou cursos, disseminando um pensamento que estava em constante evolução, revendo e reformulando o que já tinha escrito, adicionando novas percepções, retificando problemáticas já discutidas. No contexto da constante (re)construção de seu pensamento, em *A Arqueologia do Saber* (1995), o autor trata da definição de alguns dos principais objetos do seu pensamento: o discurso, a prática discursiva, o enunciado, a formação discursiva, o saber. Ele não estabeleceu regras, etapas ou um passo a passo para a análise a ser feita, apenas forneceu diferentes formas de pensamento e de análise.

Nessa etapa, Foucault consolidou a ruptura do pensamento e a construção de uma nova perspectiva histórica, na qual se inserem novas maneiras de se fazer história, na qual o sujeito do conhecimento não existe mais, na qual as unidades descritas como épocas ou séculos já não estão mais sujeitas às perspectivas limitadas e internas da comunidade científica. Ou seja, pode-se entender que essas rupturas venham a ser novos modos de visualizar e entender a história e as épocas. Nesse sentido, a arqueologia, inicialmente, teria uma função negativa, que seria se desprender das categorias tradicionais do domínio da história das ideias que buscam descrever tudo o que foi dito, seguindo o raciocínio autor, livro e obra (CASTRO, 2009). Nessa interrupção da continuidade, Foucault apresentou seu domínio de análise, o qual se constitui “pelo conjunto de todos os enunciados efetivos (quer tenham sido falados ou escritos), em sua dispersão de acontecimentos e na instância própria de cada um” (FOUCAULT, 1995, p. 30), sendo esse material de análise inicialmente neutro, “uma população de acontecimentos no espaço do discurso em geral” (p. 30).

Foucault tratou, então, da construção de um projeto de “descrição dos acontecimentos discursivos” que, diferentemente da linguística, não está preocupado com as regras de criação de enunciados e sim em problematizar o fato de como é possível que

determinados enunciados passem a existir e não outros quaisquer em seu lugar (CASTRO, 2009). Estes enunciados são, portanto, entendidos não somente como um conjunto de signos, mas também como funções que estão em constante referência a objetos e sujeitos, e que, através da relação com outros enunciados, aparecem como materialidade repetível. Função “que cruza um domínio de estruturas e de unidades possíveis e que faz com que apareçam, com conteúdos concretos, no tempo e no espaço” (FOUCAULT, 1995, p. 98), estipulando as condições de existência dos discursos. Fischer (2001) explicita que, para ser possível realizar a descrição de um enunciado, deve-se levar em consideração quatro elementos básicos: 1) um referente; 2) um sujeito; 3) um campo associado; 4) uma materialidade específica. Segundo a mesma autora, através desses quatro elementos pode-se apreender o enunciado como acontecimento, que surge em determinado momento e lugar.

O interesse pelo discurso assume papel fundamental nesse momento, no intuito de analisar como o conhecimento se configura, se estabelece e também como se cristaliza. Observa-se que, para Foucault, a totalidade é autônoma. Ele intenta entender os discursos como campos de relações específicas, os quais estão emaranhados e fazem emergir determinados conceitos, que são poderosos e determinam situações que, conseqüentemente, podem determinar como a vida em sociedade será regulada e normatizada.

Nesse modo de acontecer as interações, a sociedade se produz. Nas interações entre os diferentes discursos, ela se constitui e converge. O que é falado por determinadas pessoas, em determinados lugares e em determinadas épocas, resulta em acontecimentos. Nesse caminho, têm-se uma realidade discursiva que é resultado do que foi dito. Objetos e sujeitos são constituídos, portanto, através do que se fala sobre eles (GIACOMONI e VARGAS, 2010).

Foucault (1995) apresenta uma das definições de discurso como sendo “um conjunto de enunciados, na medida em que se apoiem na mesma formação discursiva” (FOUCAULT, 1995, p. 135). As formações discursivas são suscitadas por inúmeros enunciados dentro de determinados campos de saber, que compreendem,

Os tipos de enunciação, os conceitos, as escolhas temáticas, se puder definir uma regularidade (uma ordem, correlações, posições e funcionamentos, transformações), diremos, por convenção, que se trata de uma formação discursiva (...). (FOUCAULT, 1995, p. 43).

As formações discursivas são uma espécie de “matriz de sentido” (FISCHER, 2001), obrigando quem faz parte dela a respeitar determinadas regras sobre o que pode e deve ser dito. O autor denomina tais regras como prática discursiva, ou seja,

Conjunto de regras anônimas, históricas, sempre determinadas no tempo e no espaço, que definiram, em uma dada época e para uma determinada área social, econômica, geográfica ou linguística, as condições de exercício da função enunciativa. (FOUCAULT, 1995, p. 136).

As formações discursivas que não se constituem como um discurso científico não são diminuídas nem incapazes de formar objetos, enunciações, jogos conceituais ou construir proposições, sendo denominadas por aquilo que Foucault conceitua como saber (GIACOMONI e VARGAS, 2010).

O discurso, na perspectiva de Foucault é considerado uma prática social, construído socialmente, o qual constitui os saberes de determinada época, sempre imbricado em relações de poder e saber e por elas produzido. Segundo Fischer (2001, p. 198-199), “para Foucault, nada há por trás das cortinas, nem sob o chão que pisamos. Há enunciados e relações, que o próprio discurso põe em funcionamento”.

É necessário escapar do que está ‘por trás’ dos discursos, sem presumir a descoberta de uma verdade oculta ou de uma verdade intocada e ideal. É preciso ir além, explorar os documentos ao máximo, visto que são produções históricas e políticas (FISCHER, 2001). Segundo Foucault (1995), é preciso

(...) não mais tratar os discursos como conjunto de signos (elementos significantes que remetem a conteúdos ou a representações), mas como práticas que formam sistematicamente os objetos de que falam. Certamente os discursos são feitos de signos; mas o que fazem é mais que utilizar esses signos para designar coisas. É esse mais que os torna irreduzíveis à língua e ao ato da fala. É esse mais que é preciso fazer aparecer e que é preciso descrever. (FOUCAULT, 1995, p. 56)

Os discursos não mais se referenciam somente às coisas, não podem ser tratados como meramente linguísticos. Deve-se levar em consideração que possuem características próprias a si mesmos e que, através delas, apresentam possibilidades de definição de uma rede conceitual que é própria dos discursos (FISCHER, 2001).

Aquilo que é dito está imbricado em relações com outros enunciados que estão sendo ditos concomitantemente, é necessário situar os discursos no tempo e espaço em que foram ditos. É necessário descrever um ‘mais’ deste enunciado, que é “ao mesmo tempo, não visível e não oculto” (FOUCAULT, 1995, p. 126).

Para Fischer (2001 p. 205), para ser possível buscar o ‘mais’ dos enunciados, é preciso multiplicar relações, ou seja,

Situar as coisas ditas em campos discursivos, extrair delas alguns enunciados e colocá-los em relação a outros, do mesmo campo ou de campos distintos. (...) é perguntar: por que isso é dito aqui, deste modo, nesta situação, e não em outro tempo e lugar, de forma diferente?

Torna-se possível, portanto, dizer que “o discurso não é simplesmente aquilo que traduz as lutas ou os sistemas de dominação, mas aquilo por que, pelo que se luta, o poder do qual nos queremos apoderar” (FOUCAULT, 2010, p. 10). Ou seja, o discurso está intrinsecamente ligado à concepção de poder, bem como às relações entre poder e discurso (CASTRO, 2014). As relações entre poder, saber e discurso determinam quem pode dizer o quê e o quê pode ser dito, tendo caráter de verdade em determinada época. A materialização do discurso é revelada nos jogos de poder. Segundo Foucault (2010),

Em toda a sociedade a produção do discurso é ao mesmo tempo controlada, selecionada, organizada e redistribuída por certo número de procedimentos que têm por função conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada e temível materialidade. (FOUCAULT, 2010, p. 8-9).

Da materialização dos jogos de poder, dos jogos de verdade e das relações de forças, resulta uma subjetividade, a qual institui saberes que, conseqüentemente, apresentam-se como os discursos já explicitados. Esses discursos atuam como modos de subjetivação, constituindo subjetividades e sujeitos. Ou seja, os sujeitos de hoje são resultado de embates, de relações de forças e da instituição dos saberes.

Foucault induz pensar como o sujeito pode resistir aos discursos e às forças que estão em constante relação e que o subjetivam, e também pensar sobre um sujeito que é feito pelos discursos, é produzido por eles e pelos saberes instituídos, que é resultado dos discursos.

No controle de produção de discursos, as instituições e os indivíduos que estão em posições nas quais podem exercer o poder tentam silenciar e excluir indivíduos, como é o caso de homens e mulheres trans e travestis. Pretendeu-se, por muito tempo, fixar discursos relativos às pessoas minorizadas, por exemplo, o discurso da mulher como sexo frágil e histórica; o discurso da homossexualidade como doença (FOUCAULT, 1995); o discurso da transexualidade também como doença em relação à identidade de gênero. Arelado a isto, o campo do direito atua como um instrumento que confirma, reafirma e propaga tais discursos considerados como verdades. Contudo, somente o fato de essas pessoas existirem já é uma forma de resistência, resistência a esses poderes e forças.

Os sujeitos são constituídos pela subjetividade presente nos discursos que atuam como modos de subjetivação, discursos que são expressos pelos que estão em uma

posição que lhes permite falar e que estão emaranhados em relações de poder e saber sendo, pois, considerados reais e verdadeiros. Elucida-se, na sequência, como a subjetividade dos sujeitos é constituída pelos discursos.

2.1.1 A QUESTÃO DO SUJEITO EM FOUCAULT

Eu gostaria de dizer, antes de mais nada, qual foi o objetivo do meu trabalho nos últimos vinte anos. Não foi analisar o fenômeno do poder nem elaborar os fundamentos de tal análise. Meu objetivo, ao contrário, foi criar uma história dos diferentes modos pelos quais, em nossa cultura, os seres humanos tornaram-se sujeitos (FOUCAULT, 2010a, p. 231)

Nessa citação, retirada de *O Sujeito e o poder*, Foucault (2010) explica que sua preocupação não estava somente no poder, como muitos acreditavam até então, mas na análise de como, no decorrer da história, os seres humanos constituíram-se sujeitos. Ele propõe três modos de análise daquilo que constituiria os sujeitos. Inicialmente, estuda os sujeitos do discurso, segue com a objetivação dos sujeitos pelas práticas divisoras, entre o sujeito em seu interior e em relação aos outros, completa com o modo como os indivíduos tornam-se sujeitos através da sexualidade.

Para compreender a constituição do sujeito proposta na presente dissertação é necessário vincular alguns elementos como pontos de referência, os discursos e a subjetividade. A constituição do sujeito, ancorada na filosofia de Michel Foucault, parte da análise da existência do sujeito por meio dos atravessamentos, aqui representados pelas formas discursivas e pelas relações de poder, perpassando a subjetividade desses mesmos sujeitos.

Em relação ao conceito de subjetividade, extensamente por ele trabalhado, Foucault vincula a constituição do sujeito aos modos de subjetivação, os quais produzem discursos verdadeiros sobre o ser e o existir de indivíduos situados em determinados tempo e espaço. A abordagem de subjetividade adotada no presente estudo está ancorada nos atravessamentos e nos discursos sobre as pessoas trans, veiculados em determinados tempo e espaço.

Cumprindo o propósito dessa dissertação, que possui como *corpus* de análise trechos de notícias sobre os sujeitos homens e mulheres trans e travestis, analiso, através do dispositivo da mídia nos discursos relacionados ao trabalho, a produção de subjetividade dessas pessoas.

A resistência e a oposição aos discursos existentes na sociedade também são uma forma de subjetivação e fazem parte da constituição dos sujeitos. Oposição e lutas antiautoritárias, transversais e imediatas, que questionam o estatuto do indivíduo, são lutas contra o governo da individualização, lutas e oposição que buscam questionar o privilégio do saber, a consequente circulação desse saber e como ele se articula com as relações de poder.

Finalmente, todas estas lutas contemporâneas giram em torno da questão: quem somos nós? Elas são uma recusa a estas abstrações, do estado de violência econômico e ideológico, que ignora quem somos individualmente, e também uma recusa de uma investigação científica ou administrativa que determina quem somos. (FOUCAULT, 2010, p. 235)

As lutas e a oposição buscam uma identidade, visto que as formas de poder, aplicadas cotidianamente sobre os indivíduos impõem categorias, “uma lei de verdade, que devemos reconhecer e que os outros têm que reconhecer nele” (FOUCAULT, 2010, p. 235). Um sujeito, na perspectiva de Foucault, possui dois significados: “sujeito a alguém pelo controle e dependência, e preso à sua própria identidade por uma consciência ou autoconhecimento” (p. 235).

Algumas indagações sobre a posição do sujeito, na perspectiva foucaultiana, fazem-se necessárias:

(...) qual o status do enunciador? Qual a sua competência? Em que campo de saber se insere? Qual seu lugar institucional? Como seu papel se constitui juridicamente? Como se relaciona hierarquicamente com outros poderes além do seu? Como é realizada sua relação com outros indivíduos no espaço ocupado por ele. (FISCHER, 2001).

O sujeito será, pois, constituído também levando em consideração o lugar de onde fala, sua posição hierárquica, seu papel dentro dos discursos e as relações de poder nele entrelaçadas, sabendo-se que nem todos podem falar o que querem ou estão livres para tanto.

Pensando discursivamente no que concerne às pessoas trans e travestis, sua identidade é constituída, algumas vezes, muito mais em consideração ao que é falado sobre elas do que é dito por elas, visto que, pelas dinâmicas de poder estabelecidas na sociedade, esses sujeitos geralmente não ocupam posições de poder nem desempenham papéis de poder. Embora isso venha se alterando ao longo dos anos, a matriz heterossexual e cisgênera ainda é fortemente reproduzida na sociedade atual. As pessoas trans e travestis apresentam uma identidade marcada por lutas e oposição a discursos mais fortes, com mais poder e que pactuam leis de verdade, incidindo diretamente sobre elas.

O discurso médico trata, inicialmente, de impor diferentes maneiras de tratar essa identidade considerada patológica. Posteriormente, visa realizar tratamentos e procedimentos, para que a pessoa seja ‘mais aceita’ socialmente, fornecendo-lhe maior passabilidade e impulsionando seu corpo a melhor se adequar mais às normas de gênero vigentes na sociedade. O discurso jurídico, através das leis vigentes, algumas elaboradas há muitos anos, regulamenta o exercício da cidadania dessas pessoas. Existem, por exemplo, leis que preveem o uso do nome social, porém há entraves institucionais que impedem o uso do nome escolhido. Tais situações são melhor explicitadas na sequência dessa dissertação.

No cotidiano, os discursos transparecem na mídia, que possui importante e extenso papel disseminador e controlador, em que predominam estratégias para comunicar e mostrar conteúdos diversos. Assim como, muitas vezes, a mídia propaga e reafirma os discursos médico e jurídico, também é possível perceber o aumento de pessoas transexuais aparecendo nas grandes mídias brasileiras, como em novelas⁹ e na música¹⁰.

Para prosseguir a discussão, é necessário antes estabelecer uma posição política e teórica sobre os conceitos de gênero que permeiam o presente estudo. Na próxima seção, discorro sucintamente sobre a abordagem teórica utilizada para conceituar gênero e as identidades de gênero aqui adotadas.

2.2 GÊNERO

Existem homens e mulheres de verdade? O corpo é o delimitador das fronteiras entre os gêneros? O natural é o real? Existe um ponto de fixação e delimitação entre o real e o fictício? Se a verdade está no corpo, os sujeitos que não se reconhecem em seus corpos generificados vivem uma mentira, estão fora da realidade? (BENTO, 2006)

Não pretendo realizar um aprofundamento teórico e conceitual dos estudos de gênero, entretanto, é pertinente elucidar algumas questões. Os conceitos apresentados nesta seção embasaram o presente estudo desde sua concepção.

O conceito de gênero, desde que foi cunhado, esteve e permanece sob intenso debate. Connell e Pearse (2015) trabalham com a visão de corpo e sexo como sinônimos, segundo a qual o gênero corresponde diretamente ao sexo, a pessoa que possui vagina é

⁹ Glamour Garcia em ‘A Dona do Pedaco e Gabrielle Joie em ‘Bom Sucesso’, ambas novelas da mesma emissora.

¹⁰ Linn da Quebrada e Mulher Pepita, por exemplo.

necessariamente mulher e quem possui pênis é necessariamente homem. O movimento feminista¹¹ americano, apresentado por Scott (1995, p. 72), discute gênero de forma a “ênfatizar o caráter fundamentalmente social das distinções baseadas no sexo”, ou seja, rejeita o determinismo biológico. Essa posição foi uma abertura para que se discutissem, em maior âmbito, as distinções que resultam em desigualdades.

As diferentes correntes do pensamento feminista divergem no modo como tratam questões ligadas ao gênero, seja a relação corpo e sexo, sejam as relações sociais e como elas são estabelecidas. Um dos pontos em comum dessas teorias é o reconhecimento da dominação masculina, do patriarcado, da luta pelos direitos das mulheres, da vontade para que se mude essa dominação. Autoras como Calás e Smircich (1999) explicam a diferença entre sexo e gênero. O sexo é tido como definido biologicamente e o gênero, como “sociologicamente construído, um produto da socialização e vivência” (CALÁS e SMIRCICH, 1999, p. 276).

Calás e Smircich (1999) apresentam as diferentes correntes do pensamento feminista: o feminismo liberal que se preocupa com a desigualdade entre os sexos, visíveis pelas características biológicas, e com a busca da equidade sexual; o feminismo radical que problematiza a subordinação feminina em detrimento da dominação masculina, sempre sobrevalorizando a experiência masculina; o feminismo psicanalítico, segundo o qual a base para a desigualdade entre os gêneros estaria enraizada na relação com os pais durante a infância; o feminismo socialista, pelo qual o gênero é um processo caracterizado e impregnado por relações de poder e por condições histórico-materiais; abordagens pós-estruturalistas e terceiro-mundistas/ (pós)colonialistas que tratam o gênero como práticas discursivas que constituem subjetividades através das relações de poder e da resistência, problematizando a experiência, em que a “subjetividade é construída linguística, histórica e politicamente, sendo, portanto, flexível e múltipla (CALÁS e SMIRCICH, 1999, p. 277).

Para tratar sobre gênero, utilizo a abordagem apresentada pelos estudos de gênero pós-estruturalistas, que visam criticar a generalização feita por outros movimentos feministas, principalmente do Primeiro Mundo, excluindo outras demandas e sem estender o entendimento às categorias homem e mulher. Essa visão de gênero possibilita

¹¹ Não aprofundo nem discutir o movimento feminista. Compreendo o feminismo como relatado por Tiburi (2018, p. 87) “o desejo por democracia radical voltada à luta por direitos daqueles que padecem sob injustiças que foram armadas sistematicamente pelo patriarcado”. Desde o meu lugar de fala (RIBEIRO, 2017), como homem, não posso me colocar como feminista, mas posso e devo trabalhar como um aliado, reconhecendo que é uma luta das mulheres, reconhecendo as desigualdades e trabalhando com práticas que contribuam para a causa das mulheres.

maior problematização da análise e da crítica das relações de poder, da cisgeneridade e das regras hegemônicas presentes na sociedade. As seções subsequentes tratam das identidades de gênero ditas não conformes, que rompem os paradigmas binários, e da cisgeneridade.

2.2.1 TRANSGENERIDADES E TRAVESTILIDADES

O termo transgênero é utilizado para denominar pessoas que não se identificam com o gênero que lhe foi determinado ao nascimento (JESUS, 2012, p. 10), ou seja, as identidades de gênero não conformes com a cisgeneridade. Mostra-se importante especificar a definição de algumas experiências identitárias dentro das transgeneridades, tais como mulheres trans, mulheres travestis e homens trans.

Há complexidade em definir categorias identitárias de modo a não resultar em exclusões, fato que pode ocorrer sem qualquer intenção, visto ser um processo de definição feito por quem faz parte ou não de certa categoria. Por exemplo: pessoas trans são definidas por pessoas cisgêneras em suas pesquisas, através de pontos de vista cism normativos; pessoas cis, grupo no qual me incluo, pesquisam sobre pessoas trans, algumas vezes de maneira autoritária, a partir do que imaginam ser as vivências identitárias dessas pessoas. Segundo Vergueiro (2015), pesquisadora e mulher trans,

O texto acadêmico se dirige às pessoas trans, às travestis, às mulheres e homens trans e transexuais, ou se restringe a falar sobre elas, supondo (e produzindo) nossa inexistência na academia? E, se fala sobre elas, fala sobre elas para quem, e para quê? (VERGUEIRO, 2015, p. 22)

Observando o lugar existente na academia para uma mulher trans pesquisadora, Vergueiro (2015) reflete sobre suas próprias experiências e sobre sua subjetividade para produzir um trabalho acadêmico. Segundo a mesma autora, embora as palavras utilizadas para tratar das pessoas trans tenham sido cunhadas por pessoas cisgêneras, dentro e fora da academia, é preciso utilizá-las, como ressalta Vergueiro (2015),

Categorias na medida em que elas são uteis e potentes na produção (discursiva, material, cultural) de resistências, [ao invés de] certas epistemologias acadêmicas (em particular as médicas+psis e de algumas vertentes das ciências sociais em geral), legais e socioculturais mais preocupadas com a definição – definitiva, cristalina e disciplinada – de categorias colonialmente construídas, tais como travesti e transexual” (VERGUEIRO, 2015, p. 44)

Reafirmo aqui minha responsabilidade com as pessoas trans. Neste trabalho, não utilizo definições e palavras com o intuito de regular e enclausurar identidades às quais

não pertencem, mas com a intenção de apresentar processos identitários que provocam deslocamentos na ordem hegemônica cisnormativa.

Não obstante eu aqui coloque conjuntamente mulheres trans e travestis, ao me referir às pessoas trans, elas são duas experiências identitárias distintas. Essencialmente, são pessoas que, ao nascer, são lidas pela sociedade como homens e reivindicam o reconhecimento social como mulheres (JESUS, 2012, p. 8). Entretanto, nas ciências médicas, a transexualidade (chamada de incongruência de gênero) é diagnosticada como se as pessoas trans (incluindo homens e mulheres) sentissem desconforto com seu órgão genital e precisassem realizar a cirurgia de redesignação sexual. Para as mulheres travestis, não haveria tal desconforto e não precisariam/não desejariam realizar o procedimento cirúrgico.

Mulheres trans e travestis são reduzidas a seus órgãos genitais e diagnosticadas, com o intuito de se transformarem em ‘transexuais de verdade’ (BENTO, 2006). Reforço a não utilização, no presente trabalho, do termo transexual para definição de uma expressão identitária, dado o caráter patologizante do termo, cunhado pelas ciências médicas para um diagnóstico.

O termo travesti é utilizado, no Brasil, de forma pejorativa (JESUS, 2012), sendo marcado pela associação à prostituição e ao desregramento sexual (CARVALHO, 2018), ressalta-se, porém, que “nem toda travesti é profissional do sexo” (JESUS, 2012, p. 17). Travesti é também um termo utilizado como instrumento social e político nas lutas cotidianas das pessoas que assim se identificam. Como destacado por Bento (2008), as mulheres trans buscam uma feminilidade diferente para se diferenciar das mulheres travestis, consideradas exageradas e vulgares.

Os termos mulheres trans e travestis não são, portanto, aqui adotados como sinônimos, respeitando suas subjetividades e especificidades. No entanto, adota-se para ambas o termo trans por elas passarem por experiências semelhantes dentro da cisnormatividade, por assumirem identidades de gênero não conformes e por lutarem e reivindicarem o reconhecimento como mulheres.

Conforme as definições propostas por Jaqueline Gomes de Jesus (2012), os homens trans são “pessoas que ao nascer são lidas pela sociedade como mulheres e reivindicam o reconhecimento social e legal como homens” (JESUS, 2012, p. 8).

A invisibilidade das experiências de homens trans é discutida e problematizada por Almeida (2012), além da pouca literatura existente no Brasil, o autor destaca que a

passabilidade dos homens trans, através da mastectomia¹² e do uso de testosterona, faz com que se aproximem do que é esperado socialmente de um homem cis, o que contribui para aumentar sua invisibilidade.

Carvalho (2018) explica que a entrada dos homens trans no cenário político do Brasil está relacionada inicialmente com o processo transexualizador do SUS, possibilitando maior acesso aos procedimentos de alteração corporal, e com a oportunidade de maior contato social entre esses homens, através das inúmeras tecnologias disponíveis. Tal fenômeno também decorre do processo de cidadanização das pessoas trans, em especial dos homens trans, dando maior visibilidade a suas experiências, principalmente a partir do momento em que João W. Nery, homem trans, publicou, em 2011, sua autobiografia intitulada *Viagem Solitária*¹³.

Apresentadas as identidades que permeiam as páginas dessa dissertação, na próxima seção apresento como as pesquisas em administração no Brasil tem abordado e discutido questões relacionadas às pessoas trans com foco específico no trabalho.

2.3 AS PESSOAS TRANS E O TRABALHO

Os dados sobre a discriminação de pessoas trans no Brasil são chocantes. Sua expectativa de vida é de cerca de 35 anos, metade da média nacional (EL PAÍS, 2019; ANTRA, 2021). O Brasil, em 2020, segue como o primeiro país no *ranking* de assassinatos de pessoas trans no mundo, posição ocupada desde 2008, segundo dados da ONG Transgender Europe (O GLOBO, 2020; ANTRA, 2021). É nessa seara que essas pessoas tentam ter uma vida digna e acessar seus direitos básicos, como o direito ao nome, o acesso à saúde e ao emprego.

Nos anos de 2020 e 2021, enquanto escrevo essa dissertação, o mundo passa por uma séria pandemia, na qual mais de 2,5 bilhões de pessoas ficaram em quarentena (BBC, 2020). Por conseguinte, pensar e escrever acerca do trabalho, principalmente envolvendo pessoas trans e travestis, não é uma tarefa fácil.

O preconceito e discriminação contra as pessoas trans é uma situação muito grave no Brasil e também no mundo. No atual cenário pandêmico, a realidade não se tornou diferente. Em alguns países da América Latina, como Panamá e Peru, foram instituídas

¹² Procedimento cirúrgico em que a mama é retirada.

¹³ O livro “Viagem Solitária: memórias de um transexual 30 anos depois”, de João W. Nery, é uma autobiografia que narra a jornada do autor, o primeiro homem trans a realizar a cirurgia de redesignação sexual no Brasil.

restrições para a circulação de pessoas, entre as quais a determinação para a saída de homens em um dia e de mulheres em outro (TERRA, 2020; VEJA, 2020). Tais medidas causaram preocupação para as pessoas trans, mulheres trans foram multadas, detidas e interrogadas pela polícia e, no Panamá, pessoas trans foram perseguidas.

No Brasil, além da violência, aproximadamente 90% das travestis e mulheres trans têm como principal meio de sustento, o trabalho na prostituição (FOLHA DE SÃO PAULO, 2020; ANTRA, 2021). Além dos riscos inerentes a esse trabalho, a situação piorou ainda mais em meio à pandemia, especialmente nos casos em que a quarentena e o isolamento social foram necessários, em que a opção de não trabalhar muitas vezes não existe. ONGs e projetos sociais estão ajudando essas pessoas com uma renda mínima ou com doações (UOL, 2020; G1, 2020; SUL 21, 2020) para que recebam um mínimo de apoio para enfrentar este momento. É nesse contexto que discuto sobre pessoas trans e trabalho nos estudos em administração, em um cenário brasileiro e não anglófono, visto as diferenças existentes nas identidades, nos movimentos, nas organizações e na sociedade.

Meus primeiros passos em direção a pesquisas acadêmicas, que abordam questões relacionadas às pessoas trans nas organizações iniciaram-se nos anos 2000, tanto na perspectiva anglófona quanto brasileira.

No Brasil, as primeiras publicações, mesmo quando relacionadas à comunidade LGBTQI+, tratavam quase predominantemente apenas de homens *gays* (CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014). Pesquisas e debates incluindo a categoria LGBTQI+ aumentaram com o passar dos anos, porém homogeneizar esses grupos como se todos estivessem no mesmo patamar de representatividade é um erro. É preciso ter em mente que “o processo de exclusão social dessas categorias não opera da mesma forma, o que torna ainda mais complexa a união de todas essas categorias em um único movimento e sigla (LGBT+)” (CARRIERI, SOUZA & AGUIAR, 2014, p. 81).

No âmbito internacional, as discussões iniciaram-se com uma chamada realizada pelo periódico *Group & Organization Management* para publicações no dossiê *Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgender Workplace Issues* (CREED, 2004). Entretanto, esse dossiê, que foi publicado somente em 2008, não continha nenhuma pesquisa que enfocasse a população trans, o que demonstra a abordagem das questões GLBT (acrônimo utilizado na época para *Gays, Lésbicas, Bissexuais e Transexuais*), no ambiente de trabalho, como similares, renegando as especificidades das identidades. Ozturk (2011, p. 1102) evidencia que “a violência hegemônica perpetrada contra a minoria transgênero

opera em uma ordem de magnitude inteiramente diferente (e mais forte). Como tal, um estudo separado seria apropriado para rever as experiências de trabalho dos indivíduos transgêneros”.

No caminho da pesquisa de estudos envolvendo pessoas LGBTQI+ no ambiente de trabalho, Paniza (2020) ao tentar compreender as implicações de se adotar a categoria LGBTQI+ nas pesquisas publicadas nos periódicos brasileiros sobre administração, realizou um levantamento na base de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL)¹⁴, buscando os trabalhos publicados nos periódicos da área. Como resultado, o autor identificou 34 artigos publicados desde 2006 (quando os primeiros foram publicados) até 2017. Desses artigos, dois focavam o público LGBTQI+; cinco, as lésbicas; 26, os gays; somente quatro artigos, as pessoas trans. É necessário, portanto, que se reconheçam as diferenças presentes no âmbito da categoria LGBTQI+. Em seu levantamento, o referido autor destacou que as primeiras publicações sobre o tema divulgadas em periódicos brasileiros abordavam a sexualidade no ambiente de trabalho, focando o trabalhador gay (SIQUEIRA E ZAULI-FELLOWS, 2006).

Seguindo caminho semelhante ao feito por Paniza (2020), realizei assim como ele, a busca na base de dados SPELL, porém ampliando o período de pesquisa até abril/2020. Entretanto, o resultado não foi diferente, mesmo dois anos depois. Além dos quatro artigos já encontrados pelo referido autor, a pesquisa forneceu como resultado o trabalho citado em questão, denominado “Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração”.

Levando em consideração a escassez de publicações em periódicos nacionais da área, decidi fazer uma incursão pelos trabalhos apresentados em um dos principais eventos acadêmicos da área de administração no país, o “Encontro da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração” (EnANPAD). Os estudos apresentados nos eventos científicos são considerados *working papers*, ou seja, textos provisórios que, após passar por debates e críticas, no decorrer do evento, serão aperfeiçoados e submetidos a periódicos¹⁵. A busca foi feita, no *site* do evento, através dos termos *transsexual(is)*, *transgênero(s)* e *travesti(s)*, considerando todos os estudos disponibilizados. O resultado não foi surpreendente, foram encontrados apenas sete

¹⁴ A base de dados SPELL reúne a produção científica nacional nas áreas de Administração, Contabilidade e Turismo.

¹⁵ Disponível em: http://www.anpad.org.br/files_up/2020/1/106/20200129143038-Chamada_Trabalhos_EnANPAD_PO_OF_.pdf

trabalhos sobre o tema, corroborando com a realidade das publicações nos periódicos nacionais da área.

Marinho e Almeida (2017), ao realizarem, na pós graduação *stricto sensu* brasileira, um levantamento de pesquisas com o tema trabalho e pessoas trans, abrangendo o período de 2006 a 2016, identificaram que o assunto é pouco expressivo, porém são propostas questões como cultura e sociabilidade trans; prostituição; trajetórias escolares e representações de gênero; além de haver estudos no campo socioantropológico e estudos etnográficos. Em outra pesquisa, os mesmos autores (MARINHO e ALMEIDA, 2019) explanam que os estudos sobre trabalho e pessoas trans não evidenciam análises que levem em consideração ou façam a articulação de classe social conjuntamente com outros marcadores sociais da diferença, como gênero, cor/raça/etnia, sexualidade, geração, deficiências. Caminham a passos lentos na área de administração no Brasil, pesquisas que contenham a discussão sobre pessoas trans e trabalho.

Devido à transfobia, algumas pessoas trans são expulsas de casa logo na infância, e, muitas vezes, como única possibilidade de sustento, acabam seguindo o caminho da prostituição (CAPRONI NETO e SARAIVA, 2014; IRIGARAY, 2010). Por conta dessa situação, Irigaray (2010) assinala a forte correlação entre a violência sofrida por essas pessoas e sua conseqüente pouca qualificação formal, pois frequentar a escola torna-se um martírio, tendo em vista todas as agressões que sofrem. Caso consigam trabalhos formais, as pessoas trans são destinadas a posições operacionais (IRIGARAY, 2010), a setores de serviços, como telemarketing e alimentos (ALMEIDA e MARINHO, 2019), ou a entretenimento, lazer e beleza (BAGGIO, 2017), visto que o estigma legitima a diferenciação das profissões por gênero e naturaliza que as travestis e mulheres trans deveriam trabalhar em espaços laborais reconhecidamente femininos.

Entre os poucos trabalhos publicados pelos periódicos da área, Muller e Knauth (2008) revelam as dificuldades enfrentadas pelas travestis para terem acesso aos serviços de saúde e poderem ser atendidas de forma igualitária e digna como os demais segmentos da população. As autoras indicam ser necessária maior qualificação dos profissionais da área de saúde para que se consiga fornecer melhor acolhimento e atendimento a essas mulheres. Tem-se o entendimento de que, quando uma pessoa trans busca o serviço de saúde, é para a realização de testes de HIV, devido ao estigma que as relaciona pessoas com a prostituição (MULLER & KNAUTH, 2008; CARRIERI, SOUZA & AGUIAR, 2014, PANIZA, ICHIKAWA & CASSANDRE, 2018). A violência pelo não respeito ao

nome social ou a repulsa dos profissionais da área da saúde de tocar no corpo trans para exames tornam a área da saúde um não lugar para essas pessoas, as induzindo a não procurarem por assistência.

Mais diretamente relacionado ao campo laboral, Carrieri, Souza e Aguiar (2014) analisam as violências sofridas por lésbicas, travestis e pessoas trans no contexto da sociedade e do trabalho. Os autores indicam que as violências por elas sofridas no trabalho estão intimamente ligadas à violência que sofrem da sociedade no geral. Entretanto, embora as lésbicas também sofram violência no ambiente laboral, existe a possibilidade de esconder, de certa forma, sua sexualidade. No caso das travestis e das pessoas trans, essa possibilidade torna-se mais difícil. A violência poderá ser atenuada se a passabilidade dessas pessoas for maior, ou seja, quanto mais próximo o homem ou a mulher estiverem dos padrões de gênero aceitos pela sociedade, mais aceitos serão, porém isso não diminui a violência nem as dificuldades enfrentadas.

Baggio (2017) analisa as relações das pessoas trans com as organizações, mostrando ser possível intuir que tanto a passabilidade quanto a falta de conhecimento sobre transgeneridade, que permeia o contexto organizacional, influenciam as relações.

A autora conclui que as pessoas trans sofrem restrições de oportunidades, bem como transferência da responsabilidade sobre a inteligibilidade e a segurança no emprego, repassada da organização para o indivíduo.

Um dos principais fatores realçados é a falta de escolaridade dessas pessoas para ingressar no mercado de trabalho formal. Beauregard et al. (2018) e Irigaray (2012) sublinham que mesmo as pessoas trans com maior grau de escolaridade não conseguem vagas de trabalho mais qualificadas, devido ao preconceito que permeia tanto os processos de seleção como a organização. Irigaray (2010) relata a história de Fernanda, uma travesti que possui fluência em idioma estrangeiro e bom histórico escolar. Apesar de seu grande desejo de estagiar na área financeira, seja de bancos de investimentos ou grandes empresas, não consegue uma oportunidade, por ser travesti. Isso demonstra que, a falta de qualificação é uma barreira até certo ponto, visto que, mesmo quando a pessoa trans possui qualificação para preencher cargos não operacionais, as portas se fecham, por causa de sua identidade e de seu corpo.

Marinho e Almeida (2019) evidenciam, através de entrevistas com três pessoas trans, que bom nível de escolaridade e ingresso no ensino superior não significam ascensão social nem melhores condições de trabalho, pois a identidade trans se sobrepõe à condição de trabalhador ou trabalhadora. Silva, Luppi e Veras (2020) revelam, em

pesquisa realizada com pessoas trans em São Paulo, que o percentual de entrevistados com nível superior atingiu 16,2%, enquanto na população em geral, da região metropolitana de São Paulo, correspondia a 66%.

É notável que as barreiras no acesso tanto à educação, quanto ao mercado de trabalho sejam quase mais impenetráveis para pessoas trans (CAPRONI NETO e SARAIVA, 2014), e que a maioria das experiências laborais das pessoas trans estejam longe do mercado de trabalho formal (IRIGARAY, 2012; CAPRONI NETO e SARAIVA, 2014; CARRIERI, SOUZA e AGUIAR, 2014; BAGGIO, 2017; BEUAREGARD et al., 2018).

Para uma pessoa trans, as justificativas para um resultado negativo, em um processo seletivo de emprego, são sempre uma incógnita, porque fica a dúvida se a negativa à vaga se deu por inadequação técnica ou por motivo de transfobia (PANIZA 2019).

Paniza (2019, p. 7) realça o caráter pedagógico proposto pelas pesquisas publicadas no Brasil, em que os debates atravessam questões como “a aceitabilidade e receptividade das travestis e transexuais nas organizações e empresas, os preconceitos, estigmas e violências sofridos/vividos no contexto de trabalho e as ações, possibilidades e alternativas para o alcance da efetiva inclusão dessas sujeitas na sociedade e no mundo do trabalho”. Segundo o mesmo autor, no âmbito internacional, o caminho é similar. As pesquisas de Robinson, Van Esch e Billimoria (2017), Beuaregard et al. (2018) e Rudin et al. (2014), além de propor debates sobre essas questões na formação em gestão, preocupam-se com as vozes das pessoas trans no local de trabalho, bem como com a violência e a dificuldade por elas enfrentadas no mercado laboral,

Identifica-se que as pesquisas brasileiras não demonstram situações positivas vivenciadas no trabalho por pessoas trans e pelas travestis, mas a marginalidade recorrente, a violência e a atividades normalmente ligadas à prostituição (IRIGARAY, 2012; CAPRONI NETO & SARAIVA, 2014; CARRIERI, SOUZA & AGUIAR, 2014).

Conquanto as discussões sobre a diversidade na força de trabalho tenham iniciado, nos âmbitos corporativo e acadêmico, nos anos 2000 (FLEURY, 2000; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004), diversos autores continuam destacando terem encontrado lacunas nos estudos envolvendo pessoas trans (IRIGARAY, 2010; CÂNDIDO & PESSOA, 2013; AMARAL, SILVA, CRUZ & TONELLI, 2014; POMPEU & SOUZA, 2018; RODRIGUES, 2018). Há 10 anos, Irigaray (2010) já afirmava a importância de estabelecer uma agenda política e de trazer para o âmbito das organizações a discussão

sobre pessoas trans. Também se deveria aliar outros elementos às discussões, visto que na interseccionalidade raça/etnia, classe social e faixa etária, encontra-se outra constituição de pessoas mais ausentes ainda do mercado de trabalho.

No âmbito jurídico, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas aprovou, em 2011, os “Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos”¹⁶, contendo 31 princípios pautados em três pilares (1) proteger; (2) respeitar; (3) reparar. Tais pilares funcionariam como um caminho para a conduta das empresas em relação aos direitos humanos.

O princípio 12 dos Princípios de Yogyakarta¹⁷ versa sobre o Direito ao Trabalho, expressando que “toda pessoa tem direito ao trabalho digno e produtivo, a condições de trabalho justas e favoráveis e à proteção contra o desemprego, sem discriminação por motivo de orientação sexual ou identidade de gênero”. A Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho fala sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão. De acordo com o *caput* 6º da Constituição Federal do Brasil, o trabalho é um direito social.

Tudo isso mostra que,

Portanto, há normas nacionais e internacionais que estabelecem a responsabilidade de diversas atrizes sociais, inclusive das empresas, pela garantia de direitos humanos. As empresas já tinham, pois, responsabilidade pela não discriminação e pela garantia da dignidade de suas trabalhadoras, o que foi reforçado após a edição, em 2011, dos POs pela ONU. Com esses princípios, evidenciou-se que a responsabilidade social corporativa não é mais suficiente para proteger os direitos humanos, devendo as empresas ir além. (Almeida e Vasconcellos, 2018, p. 304).

Se essas questões foram apresentadas, se já existem normas tanto nacionais quanto internacionais que visam proteger o direito ao trabalho, por que ainda persiste a escassez de pesquisas sobre pessoas trans no mercado laboral? Ao pensar sobre essas questões, algumas considerações podem ser formuladas. Inicialmente, coaduno Paniza (2019) que evidencia a dificuldade de realizar pesquisas com essas pessoas que tenham grupos maiores de participantes. Outro elemento importante é a condução ética das pesquisas, pois, por vezes, o entrevistado é utilizado meramente como um objeto de estudo, o que

¹⁶ Publicado em junho de 2011, trata-se de uma orientação oficial que o Conselho e a Comissão dos Direitos Humanos da ONU emitiram para estados e empresas quanto aos desafios da temática ‘empresas e direitos humanos’. São 31 princípios que reúnem todos os direitos reconhecidos internacionalmente e aplicam-se a todos os estados e empresas.

¹⁷ Publicado em novembro de 2006, trata-se de um documento redigido por um grupo de especialistas, reunidos por iniciativa da Comissão Internacional de Juristas e do Serviço Internacional de Direitos Humanos, que versa sobre a aplicação de leis internacionais de direitos humanos a situações de violação de direitos e discriminação sofridas por conta de orientação sexual e identidade de gênero divergentes da norma heterossexual, cisnormativa presente em na sociedade.

pode resultar na dificuldade de acesso a essas pessoas e em sua falta de confiança nos pesquisadores. O mais crucial e que deve ser repensado é justamente o não acesso ao mercado de trabalho dessas pessoas, a quem anteriormente já faltaram tantas coisas, por exemplo, acesso aos estudos básicos, pois muitas vezes elas abandonam a escola em virtude da violência, da discriminação e da transfobia sofridas; moradia, pois, não raro, são expulsas de casa ainda crianças ou na adolescência; acesso à saúde, pois sofrem discriminação nos encaminhamentos dentro das instituições de saúde; não respeito ao nome social. Questiono, em razão de tudo isso: quais são os meios para que elas alcancem o mercado de trabalho formal? É preciso possibilitar que essas pessoas tenham as mínimas chances e oportunidades de viver e trabalhar. É preciso repensar as políticas públicas e os meios de acesso ao mercado laboral para que isso se realize de modo similar ao que ocorre com o restante da população. É preciso dar um basta a tanta violência. É preciso que essas pessoas sejam protagonistas de sua história, que possam escrever e publicar artigos, trabalhos de conclusão, dissertações, teses de doutorado e também que estejam presentes na academia para conduzir pesquisas, dar aulas e contar sua história.

Completando o quadro teórico desse estudo, apresento, na próxima seção, de que forma a mídia atua como um dispositivo discursivo e pedagógico e o meio pelo qual são apresentados e produzidos discursos sobre as pessoas trans.

2.4 A MÍDIA COMO DISPOSITIVO DISCURSIVO E PEDAGÓGICO

Um dos aspectos centrais da vida em sociedade é a produção, o armazenamento e a circulação de informações (THOMPSON, 2008). Segundo Thompson (2008, p. 19), “de uma forma profunda e irreversível, o desenvolvimento da mídia transformou a natureza da produção e do intercâmbio simbólicos no mundo moderno”. O autor conceitua a mídia como “um tipo distinto de atividade social que envolve a produção, a transmissão e a recepção de formas simbólicas e implica a utilização de recursos de vários tipos” (THOMPSON, 2008, p. 25). Alexandre (2001, p. 113) explicita que a comunicação,

É o processo da troca de experiências para que se torne patrimônio comum. Ela modifica a disposição mental das partes envolvidas e inclui todos os procedimentos por meio dos quais uma mente pode afetar outra. Isso envolve não somente as linguagens oral e escrita, como também a música, as artes plásticas e cênicas, ou seja, todo comportamento humano.

É preciso, portanto, levar em consideração que a comunicação através da mídia está imbricada em um contexto social que possibilita a produção e a circulação de

diversos conteúdos, por isso, é necessário entender a comunicação como parte integral desses fenômenos, considerando o momento social no qual se vive. A comunicação é considerada ação e, portanto, “a análise da comunicação deve se basear, pelo menos em parte, na análise da ação e na consideração do seu caráter socialmente contextualizado” (THOMPSON, 2008, p. 20).

Pesquisas realizadas para avaliar a recepção das pessoas aos produtos da mídia, mostraram que os indivíduos atribuem sentidos diferentes aos produtos a que estão expostos, variando conforme a formação e a condição social de cada um. Em diferentes contextos sociais, a mesma mensagem pode ser entendida de forma diversa (THOMPSON, 2008).

Outro ponto importante destacado pelo autor é a recepção situada, ou seja, os produtos da mídia recebidos pelos indivíduos estão situados em determinados contextos sócio-históricos, permeados por relações de poder e acesso a determinados recursos, o que resultará no tipo de informação que cada pessoa receberá. Por exemplo, um indivíduo que não possui televisão em casa não pode receber transmissões televisivas em seu lar; quem só possui acesso aos canais da TV aberta só recebe determinado tipo de conteúdo e de discurso escolhidos de maneira específica pelos poucos grupos que comandam a mídia brasileira.

A mídia, exercendo diferentes formas de poder, constrói e dissemina discursos positivos ou negativos, que passam a ser seguidos, os quais, na maioria das vezes reforçam as práticas vigentes na sociedade. Por conseguinte,

Os discursos veiculados pela mídia, baseados em técnicas como a confissão (reportagens, entrevistas, depoimentos, cartas, relatórios, descrições pedagógicas, pesquisas de mercado), operam um jogo no qual se constituem identidades baseadas na regulamentação de saberes sobre o uso que as pessoas devem fazer de seu corpo, de sua alma, de sua vida. (GREGOLIN, 2007, p. 18)

No jogo de saber e poder, a mídia pode atuar como um dispositivo discursivo e pedagógico. O conceito de dispositivo aqui utilizado corresponde ao apresentado por Foucault, “um aparelho, uma ferramenta, constituindo sujeitos e os organizando” (DREYFUS e RABINOW, 1995, p. 135). Apesar do uso recorrente do conceito, o autor não o delinea precisamente, mas, em uma entrevista, no ano de 1977, ele acaba por defini-lo. Segundo o filósofo, dispositivo é

Um conjunto decididamente heterogêneo que engloba discursos, instituições, organizações arquitetônicas, decisões regulamentares, leis, medidas administrativas, enunciados científicos, proposições filosóficas, morais, filantrópicas. Em suma, o dito e o não dito são os elementos do dispositivo. O dispositivo é a rede que se pode tecer entre estes elementos. (FOUCAULT, 2017, p. 364).

A mídia, atuando como um dispositivo discursivo e pedagógico, constrói uma “história do presente” como um acontecimento que tensiona a memória e o esquecimento (GREGOLIN, 2007, p. 16). Apresenta aos leitores textos verbais e não verbais, remetendo a um movimento de deslocamento entre o passado e a interpretação contemporânea. Segundo Navarro-Barbosa (2003, p. 115-116), o “[...] objeto da prática midiática é também o presente, transmutado em acontecimento jornalístico e, muitas vezes, em espetáculo”.

Fischer (1997), analisando não apenas os programas de TV, mas também textos de jornais e revistas, diz que as modalidades enunciativas da mídia trabalham de forma não só veiculadora, mas também produtora de saberes e de diferentes modos de comunicação e produção de sujeitos, e que, por essas características, a mídia assume uma função pedagógica. Tal movimento surge quando as funções pedagógicas e até política deslocam-se de suas instituições de origem (como a escola, por exemplo) e passam a ser exercidas pelos meios de comunicação.

Esse dispositivo pedagógico da mídia, segundo a autora, se constrói

Através da linguagem mesma de seus produtos; de que há uma lógica discursiva nesses materiais, que opera em direção à produção de sentidos e de sujeitos sociais; e de que há uma mediação, na relação complexa entre os produtores, criadores e emissores, de um lado, e os receptores e consumidores, de outro, a qual é dada particularmente pelo modo como se estruturam os “textos midiáticos”. (FISCHER, 1997, p. 61)

A pressuposição é que os meios de informação e de comunicação exercem a função de construir significados e também atuam na formação dos sujeitos e das identidades individuais e sociais, bem como na produção de inclusões, exclusões e diferenças (FISCHER, 2002).

A mídia também pode ser pensada como contendo um aspecto de prática discursiva (GREGOLIN, 2007, p. 13). Para compreender seu funcionamento, deve-se “analisar a circulação dos enunciados, as posições de sujeito aí assinaladas, as materialidades que dão corpo aos sentidos e as articulações que esses enunciados estabelecem com a história e a memória”.

Nessas relações de poder, os discursos sobre as pessoas trans se fazem presentes na mídia, ao romper o discurso da heteronormatividade, elas acabam causando uma “confusão de gênero em escala midiática” (BENTO, 2011, p. 549). Por exemplo, isso ocorreu quando Roberta Close, em 1983, apareceu, pela primeira vez, na revista “Fatos e

Fotos”, ganhando atenção da mídia por ser uma mulher bonita e elegante, mas considerada um enigma sexual, visto que se tratava de uma mulher trans (ROSA, 2012).

No específico de Roberta Close, o assunto tornou-se rapidamente manchete nacional, criando suspense e misticismo em torno do corpo da modelo. O papel da mídia foi ampliar o discurso, devido ao alcance das tecnologias adotadas. Ou seja,

Qualquer discurso, materializado em entrevista de TV ou em cena de telenovela, por exemplo, é passível de ter sua força de efeito ampliada, de uma forma radicalmente diferente do que sucede a um discurso que, por exemplo, opera através das páginas de um livro didático ou de um regulamento disciplinar escolar. (FISCHER, 1997, p. 65)

Segundo Fischer (1997, p. 65), a mídia não só veicula uma série de enunciados de diversas formações discursivas, “a mídia constrói, reforça e multiplica enunciados propriamente seus, em sintonia ou não com outros discursos e outras instâncias de poder”.

Maria Clara Araújo (PONTO ELETRÔNICO, 2015) destaca que, quando mais jovem, ao procurar, no Google, os termos ‘travesti’ e ‘mulher trans’, as notícias a eles relacionadas tratavam sobre morte, criminalidade, patologização e prostituição. Fiz o mesmo exercício que Maria Clara. Ainda que os algoritmos trabalhem de maneiras diferentes para fornecer resultados a cada pessoa, os resultados continuam mostrando, sumariamente, questões envolvendo a violência com essas pessoas. Em seu texto, Maria Clara (PONTO ELETRÔNICO, 2015) discute sobre como a mídia possui papel fundamental na humanização das pessoas trans. Ela apresenta a atriz Laverne Cox, a modelo Lea T e a escritora Our Lady Jay, mulheres trans que estão em ascensão, representando suas próprias narrativas.

A mídia precisa, cada vez mais, não coisificar as pessoas trans, mas mostrar suas realidades; ceder voz a elas em lugares que lhe são negados; deixar que mostrem suas narrativas e suas vivências; permitir que sejam representantes de si mesmas. Maria Clara Araújo (2015) explica:

Ligar a TV e assistir a uma mulher trans interpretando uma personagem médica, professora, ou ver um menino trans sendo aprovado em uma universidade, nos tira do escuro da negligência e assegura os mesmos direitos das pessoas não trans em nossa sociedade. Só assim pode-se garantir cidadania, humanidade e representatividade.

Feita a reflexão sobre a importância e o papel da mídia como produtora de discursos e como dispositivo pedagógico, apresento um panorama de como a mídia está estabelecida no Brasil.

De acordo com o Media Ownership Monitor Brasil¹⁸, em pesquisa realizada com 50 veículos de comunicação em quatro segmentos (TV, rádio, mídia impressa e *on-line*), verifica-se que cerca de cinco grupos ou proprietários individuais detêm o poder de mais da metade dos veículos de comunicação no Brasil. Muitos dos proprietários possuem atividades em outros setores como educação, financeiro, imobiliário, agropecuária, energia, transportes, infraestrutura, saúde. Alguns deles são políticos ou lideranças religiosas. Os grandes grupos pertencem a famílias que passam seus negócios de geração em geração, resultando em grupos bilionários controladores da mídia brasileira.

Não é de se estranhar que o comando da maioria das grandes empresas esteja nas mãos de homens. Nos 50 veículos analisados na pesquisa, encontraram-se uma mulher entre os fundadores; três mulheres CEOs; seis mulheres que controlam oito dos 50 veículos; oito editoras-chefe, responsáveis também por outros oito veículos de comunicação. De acordo com a “Classificação Mundial da Liberdade de Imprensa 2019”¹⁹, o Brasil ocupa o 105º lugar, em uma lista de 180 países, tendo caído três posições na comparação com o ano de 2018. Ou seja, é um dos países mais violentos para a prática do jornalismo na América Latina.

Segundo a mesma pesquisa, como resultado dessa concentração, desponta um cenário de preocupação: há elevada concentração de audiência; nota-se a propriedade horizontal, além de propriedade cruzada; falta transparência na propriedade da mídia e em seu controle; percebe-se o controle político sobre o financiamento da mídia – dentre outros riscos considerados medianos. Os discursos produzidos por esses meios são controlados e marcados por interesses não só de seus proprietários, mas sobretudo por grupos políticos, religiosos e econômicos diretamente ligados a essas empresas. Tem-se, então, uma mídia brasileira “controlada, dirigida e editada, em sua maior parte, por uma elite econômica formada por homens brancos” (MEDIA OWNERSHIP MONITOR BRASIL, 2017).

O maior desses grupos, o “Grupo Globo”, na época da pesquisa, alcançava audiência mais ampla do que quatro outros grupos brasileiros juntos. Embora, nos últimos três anos, o conglomerado Globo venha perdendo audiência, principalmente a Rede Globo, na TV aberta (FOLHA DE SÃO PAULO, 2019), continua figurando como o maior detentor de meios de comunicação do Brasil.

¹⁸ Projeto com o intuito de servir como ferramenta a mapeamentos para gerar bases de dados acessíveis publicamente e atualizadas. Foi criado “Repórteres Sem Fronteiras” (RSF) que busca “defender a liberdade de imprensa e o direito de informar e ser informado em qualquer lugar do mundo”. Ver mais a respeito em <https://brazil.mom-rsf.org/br/>

¹⁹ Ver mais em <https://rsf.org/pt/classificacao%20>

Tendo exposto os aportes teóricos, alicerçado no pensamento foucaultiano e trazendo à discussão o trabalho, as pessoas trans e a mídia, finalizo a apresentação do referencial teórico. Na seção seguinte apresento as escolhas metodológicas e a análise do discurso sob a perspectiva foucaultiana. Explano mais extensamente como a pesquisa foi realizada, com foco em dois veículos de comunicação, um regional comandado pelo Grupo Globo no Rio Grande do Sul, e um nacional comandado pelo grupo BTG Pactual.

3 POSICIONAMENTO E PERCURSO METODOLÓGICO

Foucault não está aí para nos dizer as verdades sobre as coisas, mas sim para nos ajudar a compreender de que maneiras, por quais caminhos, tudo aquilo que se considera verdade tornou-se um dia verdadeiro (VEIGA-NETO, 2006, p. 87).

Esta seção está voltada para o percurso e as escolhas que fiz as quais tornaram possível construir as unidades de análise. Nela exponho o percurso metodológico, as ferramentas que auxiliaram na análise, como foi construído *corpus* de análise e os critérios utilizados para a escolha dos trechos selecionados para análise.

3.1 ANÁLISE DO DISCURSO COMO FERRAMENTA

Para analisar os discursos, segundo a perspectiva de Foucault, precisamos antes de tudo recusar as explicações unívocas, as fáceis interpretações e igualmente a busca insistente do sentido último ou do sentido oculto das coisas – práticas bastante comuns quando se fala em fazer o estudo de um “discurso” (FISCHER, 2001, p. 198).

Ainda na graduação, tive os primeiros contatos com Michel Foucault, encontrando em seus livros uma leitura complexa e cheia de desafios. Uma das questões que mais me surpreendeu foi a atualidade de seus escritos e como suas problematizações romperam algumas barreiras de pensamento. Encontrei em Foucault um desafio que fui instigado a desvendar, por isso, me propus trabalhar seguindo o pensamento foucaultiano. Inicialmente, destaco a não separação teórico-metodológica, embora no presente estudo eu tenha feito essa separação. Conforme a proposta foucaultiana, uma análise ascendente deve ser realizada,

A qual parte dos mínimos elementos dos discursos, descrevendo-os a partir de seus menores e mais singelos enunciados, colhidos em sua dispersa realidade e materialidade e relacionados às práticas sociais que os produzem e, ao mesmo tempo, em que de certa forma "vivem", das quais falam e pelas quais são falados (FISCHER, 1997, p. 69).

Para Foucault, o discurso é formativo do sujeito. As coisas não são preexistentes às palavras, ao contrário, são os discursos que produzem as coisas, produzindo também as verdades de certo momento histórico. Ele descreve quem somos nós e visa entender como os discursos nos produzem e, ao descrever essa produção, pensar em como poderíamos ser diferentes no presente (GREGOLIN, 2016). Para isso, “é preciso se livrar do sujeito constituinte, livrar-se do próprio sujeito, isto é, chegar a uma análise que possa dar conta da constituição do sujeito na trama histórica” (FOUCAULT, 2017, p. 43).

A análise do discurso deve ser vista não somente como uma ferramenta metodológica, mas também como um posicionamento frente ao trabalho de pesquisa (PERUCCHI, 2008). É preciso “aprender o exercício da dúvida permanente em relação a nossas crenças, às nomeações que vimos fazendo por vezes há longo tempo, de tal forma que já as transformamos em afirmações e objetos plenamente naturalizados” (FISCHER, 2003, p. 375). Não significa esquecer completamente tudo o que foi aprendido, mas é duvidar, colocar em xeque, pensar que esse algo que está ali, chegou até ali em determinado momento, por algum motivo, não está dado e não deve ser naturalizado.

Fischer (2003), em uma análise célebre que relaciona a pesquisa em educação com base no pensamento foucaultiano, explica que o autor ensina “que um modo de falar, de enunciar, de nomear o outro é também um modo de constituir o outro, de produzir verdades sobre esse outro, de cercar esse outro a partir de alguns limites” (FISCHER, 2003, p. 376).

Antes de alguém se aventurar a analisar discursos, deve, portanto, realizar alguns passos. Não se deve mais olhar os discursos apenas como um conjunto de signos referentes a certos conteúdos ou que possuem determinados significados ocultos, intocados em seu interior (FISCHER, 2001). De certa maneira, é um caminho em busca do modo como uma ideia ou um discurso tornou-se forte e relevante, não por que alguém o proferiu, mas por que esta ideia ou discurso produziu coisas, produziu materialidades. Segundo Fischer (2001, p. 198-199), “analisar o discurso seria dar conta exatamente disso: de relações históricas, de práticas muito concretas, que estão ‘vivas’ nos discursos”.

É preciso suspender os discursos que estão disseminados na sociedade, infiltrados nas escolas, nos hospitais, nas universidades, na televisão, nos jornais, ou seja, em todo o tecido social, e discuti-los de modo a elucidar que não estão ali por coincidência e sim por pertencerem a uma complexa rede que lhes permite aparecer em determinado lugar e momento e não em outro (FOUCAULT, 1995). Foucault preocupa-se “em como o poder se exerce nos e pelos discursos, por meio de uma mecânica que ao mesmo tempo em que controla a produção e restringe a circulação dos discursos, institui as disciplinas que os veiculam” (PERUCCHI, 2008, p. 55).

Na análise do discurso, o material empírico deve ser analisado na multiplicidade de um acontecimento, que existe através de um conjunto de práticas discursivas e não discursivas que estão em seu interior (FISCHER, 2003). Além de buscar por um ‘mais’ nesses discursos e acontecimentos, deve-se procurar um ‘vazio’ em torno deles, muitas vezes confundidos como verdades inquestionáveis (VEYNE, 1982).

Não se busca, portanto, definir as condições ou as características de um fenômeno como objeto, mas sim analisar como se tornou objeto, historicamente visível e enunciável - o que consiste, concomitantemente, em propor desconsiderar sujeito e objeto como unidades universais e necessárias. Ambos assim se tornam sujeito e objeto mediante práticas históricas específicas e complexas, mediante certas condições – vetores de força, instâncias de saber – que permitem reconhecer um sujeito como tal e um fenômeno qualquer como objeto passível de definição e de exemplificação, comparado e valorizado. Trata-se efetivamente de elucidar os jogos que fazem nascer nessa sociedade determinadas formas de subjetividade, determinados objetos e certos tipos de saberes. (PERUCCHI, 2008, p. 61)

Na análise do discurso, não é somente um sujeito, individualmente que se manifesta, o discurso é o lugar de sua dispersão e descontinuidade, o sujeito é, ao mesmo tempo, falante e falado e, através deste discurso, outros surgem. Foucault assim multiplica o sujeito, o sujeito é um efeito discursivo.

Ao pesquisar sob a lente de Foucault, deve-se questionar, independente do âmbito escolhido, como as práticas acabam por objetivar e nomear, de determinada forma, os sujeitos, os grupos, suas ações, gestos e vidas (FISCHER, 2003, p. 376). É importante, sobretudo, se ater à linguagem como constituidora e produtora de sujeitos, imbricada nas práticas institucionais da vida humana. Ao trabalhar utilizando, como ferramenta, a noção de discurso foucaultiana, deve-se “problematizar a emergência das verdades aceitas nesse mundo, os regimes de verdade que nos constituem, nos quais estamos imersos e com os quais negociamos” (SARAIVA, 2015, p. 255).

A combinação da análise do discurso com estudos que envolvem a mídia oportuniza, portanto, entender como os discursos produzem identidades sociais. A mídia, por sua mediação entre os leitores e a realidade, oferece, através de seus textos, verbais e não verbais, uma construção, que permite ao leitor produzir formas simbólicas do que seria a realidade, através da relação que possui com a realidade concreta.

Nesse sentido, Fischer (2003), em seus estudos com a mídia, utiliza-a como exemplo de coisa dita que deve ser analisada, justificando a fartura do material empírico que pode ser analisado. Para a autora,

Interessa, então, neste caso, a descrição das coisas ditas nos programas televisivos, as frases enunciadas, os sujeitos enunciadores, os cenários e a sonorização dessas falas, bem como a descrição da própria prática institucionalizada do cotidiano social e cultural das famílias brasileiras diante da TV, da auto-proposição das grandes emissoras como “educadoras” do povo, do cultivo do amor às celebridades, a descrição da guerra de audiência entre as redes de TV. (FISCHER, 2003, p. 374)

Fischer (2003) diz que as grandes emissoras se autointitulam educadoras do povo, o que também pode ser aplicado aos jornais de grande circulação, os quais

institucionalizam discursos no cotidiano das pessoas e reproduzem discursos cristalizados em uma prática histórica. O trabalho do analista do discurso não é buscar sua origem e sim identificar como e quais foram as condições de produção que permitiram determinado discurso estar ali naquele momento.

Ao estudar a mídia sob a perspectiva foucaultiana, não se deve estar atento somente ao conteúdo da mensagem, às questões ideológicas envolvidas nas palavras e nos conceitos inseridos nas enunciações. Uma análise mais complexa é requerida, de forma a harmonizar o referencial teórico e a metodologia, não separando forma e conteúdo (FISCHER, 1997).

A mídia produz textos visando à ampla e massiva circulação. A intenção das grandes empresas é justamente que os discursos circulem da forma mais ampla possível, sendo a origem deles difusa, múltipla e de difícil localização (FISCHER, 1997), assim são reforçados e multiplicados os próprios enunciados, quer consoantes ou não com outros discursos. Em consequência, a mídia pode representar de forma coerente e verdadeira a realidade das pessoas trans, mas tal fato nem sempre ocorre. As representações podem ocorrer sob diversos olhares e perspectivas, por vezes não respeitando a identidade de gênero, agindo de forma transfóbica, deslegitimando as identidades das pessoas trans.

Coaduno a escolha de Perucchi (2008, p. 54), ao expor que trabalhar com a análise do discurso através da perspectiva de Michel Foucault fundamenta-se no fato de que “sua análise trabalha a problemática do sujeito fabricado pelo discurso. Seu procedimento elucida as regras que compõem os jogos de poder que se articulam no/pelo discurso e as estratégias pelas quais faz funcionar certa racionalidade”.

Pesquisar sob a perspectiva foucaultiana é, portanto,

[...] fugir das explicações de ordem ideológica, das teorias conspiratórias da história, de explicações mecanicistas de todo tipo: é dar conta de como nos tornamos sujeitos de certos discursos, de como certas verdades se tornam naturais, hegemônicas, especialmente de como certas verdades se transformam em verdades para cada sujeito, a partir de práticas mínimas, de ínfimos enunciados, de cotidianas e institucionalizadas regras, normas e exercícios. Pesquisar a partir desses pressupostos históricos e filosóficos significa também, e finalmente, dar conta de possíveis linhas de fuga, daquilo que escapa aos saberes e aos poderes, por mais bem montados e estruturados que eles se façam aos indivíduos e aos grupos sociais [...] (FISCHER, 2003, p. 385-386).

Para trabalhar sob a ótica de Foucault e para utilizar a análise do discurso como ferramenta, precisei elencar conceitos por ele elaborados que me auxiliassem no trabalho de análise das notícias que compõem o *corpus* desse estudo. Tendo discorrido sobre

aspectos e ferramentas da metodologia, apresento, na sequência, procedimentos que, na sociedade, controlam, selecionam, organizam e redistribuem a produção do discurso e que têm como função “conjurar seus poderes e perigos, dominar seu acontecimento aleatório, esquivar sua pesada e temível materialidade” (FOUCAULT, 2010, p. 9).

Os procedimentos referidos são apresentados por Foucault em *A Ordem do Discurso* (2010). Eles podem ser exercidos interna e externamente aos discursos. Nos procedimentos externos, o autor ressalta os procedimentos de exclusão, que aparecem como interdição; separação e rejeição; vontade de verdade. Os procedimentos de interdição dizem respeito ao controle de quem pode falar e daquilo que pode ser dito. Segundo o filósofo, “sabe-se bem que não se tem o direito de dizer tudo, que não se pode falar de tudo em qualquer circunstância, que qualquer um, enfim, não pode não pode falar de qualquer coisa” (idem, p. 9,). O segundo procedimento de exclusão – separação e rejeição – diz respeito à oposição entre, o sujeito que fala, o qual muitas vezes é ignorado, mas que possui a oportunidade de se expressar, e o especialista que analisa o que foi falado através do que é considerado como verdade, Foucault também apresenta este procedimento de exclusão utilizando a oposição entre razão e loucura. O terceiro procedimento de exclusão é a vontade de verdade, o qual não se restringe somente à oposição do verdadeiro e do falso, mas refere-se a um sistema histórico que

[...] impunha ao sujeito cognoscente (e de certa forma antes de qualquer experiência) certa posição, certo olhar, e certa função (ver, em vez de ler, verificar, em vez de comentar); uma vontade de saber que prescrevia (e de um modo mais geral do que qualquer instrumento determinado) o nível técnico do qual deveriam investir-se os conhecimentos para serem verificáveis e úteis. (FOUCAULT, 2010, p. 16-17,)

A vontade de verdade está apoiada em um suporte institucional e “tende a exercer sobre os outros discursos [...] uma espécie de pressão e como que um poder de coerção” (idem, p. 18).

Através da mobilização pela vontade de verdade, o autor apresenta, por exemplo, que, no campo das práticas econômicas, ao longo dos séculos, o conhecimento dessa área teve que se fundamentar, se justificar e racionalizar por meio de uma teoria das riquezas e da produção; ou como o sistema penal teve que buscar suporte na teoria do direito e, posteriormente em outros saberes. Isso significa estar sempre em busca de um discurso de verdade para se sustentar e ser legitimado. É possível relacionar essa abordagem com o discurso sobre as pessoas trans e travestis, pois inúmeros sujeitos as apresentam como se estivessem no corpo errado, defendendo a ideia de que existe um corpo certo e determinando normas para chegar ao corpo correto. A mesma abordagem pode ser

aplicada ao discurso de diversidade nas organizações, o qual vem sendo alterado nos últimos anos, apresentando pesquisas e dados sobre fatores positivos e ganhos de uma organização mais diversa.

Os procedimentos de exclusão operam, portanto, de forma independente e no exterior dos discursos, controlando-os e limitando-os. Eles também dizem respeito à parte do discurso que coloca em prática o poder. Foucault (2010) discorre também sobre os procedimentos internos ao discurso, no qual eles mesmos exercem seu próprio controle, são “procedimentos que funcionam, sobretudo, a título de princípios de classificação, de ordenação, de distribuição, como se se tratasse, desta vez, de submeter outra dimensão do discurso: a do acontecimento e do acaso” (idem, p. 21). Os procedimentos internos, diferente dos procedimentos externos que atuam na limitação dos discursos, atuam em sua rarefação. Eles são denominados comentário, autor e disciplina. O comentário é caracterizado pelo desnivelamento entre os discursos,

Os discursos que “se dizem” no correr dos dias e das trocas, e que passam com o ato mesmo que os pronunciou; e os discursos que estão na origem de certo número de atos novos de fala que os retomam, os transformam ou falam deles, ou seja, os discursos que, indefinidamente, para além de sua formulação, *são ditos*, permaneceram ditos e estão ainda por dizer. (FOUCAULT, 2010, p. 22)

Segundo o autor “muitos textos maiores se confundem e desaparecem, e, por vezes, comentários vêm tomar o primeiro lugar” (idem, p. 23), ou seja, o comentário permite a classificação e a categorização dos discursos. Ele desempenha dois papéis: construir novos discursos – “o fato de o texto primeiro pairar acima, sua permanência, seu estatuto de discurso sempre reatualizável, o sentido múltiplo ou oculto de que passa por ser detentor, a reticência e a riqueza essenciais que lhe atribuímos, tudo isso funda uma possibilidade aberta de falar” (idem, p. 25) – ; dizer o que estava articulado de forma silenciosa no texto primeiro, ou seja, “dizer pela primeira vez aquilo que, entretanto, já havia sido dito e repetir incansavelmente aquilo que, no entanto, não havia jamais sido dito” (idem, p. 25).

O segundo procedimento interno aos discursos é o autor, não no sentido de quem escreveu um texto ou pronunciou algo, “mas o autor como princípio de agrupamento do discurso, como unidade e origem de suas significações, como foco de sua coerência” (idem, p. 26). Foucault trata o autor como uma função, “é aquele que dá à inquietante linguagem da ficção suas unidades, seus nós de coerência, sua inserção no real (idem, p. 28). Diferentemente do comentário, que limita o acaso do discurso por um jogo de

identidade que tem como forma a repetição e o mesmo, o princípio do autor limita o acaso por um jogo de identidade que tem como forma a individualidade e o eu.

O terceiro procedimento apresentado pelo filósofo é o das disciplinas, o qual é relativo e móvel, permitindo construções, mas dentro de um jogo restrito. Esse procedimento opõe-se ao comentário e ao autor. Ao primeiro porque o princípio da disciplina tem como ponto de partida a construção de novos enunciados e não um sentido que precise ser redescoberto. Ao segundo porque a disciplina “se define por um domínio de objetos, um conjunto de métodos, um corpus de proposições verdadeiras, um jogo de regras e de definições, de técnicas e de instrumentos” (idem, p. 30), tudo isso disponível a quem quiser, sem ter seu sentido ou sua validade ligados a algum sujeito. A disciplina, entretanto, não pode ser considerada tudo o que foi ou pode ser dito sobre alguma coisa, nem mesmo o conjunto do que é ou pode ser aceito. Para pertencer a um conjunto de disciplina, uma proposição deve utilizar elementos conceituais ou técnicas bem definidas e encontrar-se “no verdadeiro” (idem, p. 34). Assim, “a disciplina é um princípio de controle da produção do discurso. Ela lhe fixa os limites pelo jogo de uma identidade que tem a forma de uma reatualização permanente das regras” (idem, p. 36).

Foucault (2010) apresenta ainda um terceiro grupo de procedimentos internos que tem por objetivo controlar, determinar as condições de funcionamento dos discursos e seus sujeitos. Segundo o autor,

Trata-se de determinar as condições de seu funcionamento, de impor aos indivíduos que os pronunciam certo número de regras e assim de não permitir que todo mundo tenha acesso a eles. Rarefação, desta vez, dos sujeitos que falam; ninguém entrará na ordem do discurso se não satisfizer a certas exigências ou se não for, de início, qualificado para fazê-lo. Mais precisamente: nem todas as regiões do discurso são igualmente abertas e penetráveis; algumas são altamente proibidas [...], enquanto outras parecem quase abertas a todos os ventos e postas, sem restrição prévia, à disposição de cada sujeito que fala (FOUCAULT, 2010, p. 37).

O primeiro procedimento é o do ritual, que define quais sujeitos do discurso possuem ou não a qualificação para falar e terem acesso a determinada ordem discursiva. O discurso da diversidade, por exemplo, apresenta rituais que definem os passos que as organizações devem seguir para se tornarem mais inclusivas e quais ações devem realizar. As denominadas sociedades de discurso, outro procedimento interno, têm como função conservar “ou produzir discursos, mas para fazê-los circular em um espaço fechado, distribuí-los somente segundo regras estritas, sem que seus detentores sejam despossuídos por essa distribuição” (idem, p. 39), na qual quem tem acesso a essas sociedades de

discurso teria acesso diferenciado a determinados discursos não disponíveis a qualquer sujeito.

As doutrinas, diferente das sociedades de discurso, ligam os indivíduos a um pertencimento, no qual o número de indivíduos que falam é limitado e só entre eles o discurso pode circular e ser transmitido. Igualmente,

Liga os indivíduos a certos tipos de enunciação e lhes proíbe, conseqüentemente, todos os outros; mas ela se serve, em contrapartida, de certos tipos de enunciação para ligar indivíduos entre si e diferenciá-los, por isso mesmo, de todos os outros. A doutrina realiza uma dupla sujeição: dos sujeitos que falam aos discursos e dos discursos ao grupo, ao menos virtual, dos indivíduos que falam (FOUCAULT, 2010, p. 43).

Há ainda a apropriação social dos discursos, que ensinaria os sujeitos e lhes daria acesso a todo o tipo de discurso, como é o caso da educação. O autor explica que “todo sistema de educação é uma maneira política de manter ou de modificar a apropriação dos discursos, com os saberes e os poderes que eles trazem consigo” (idem, p. 44). Nesse contexto, como ficam as pessoas trans e travestis que têm negado seu direito à educação? À margem dos discursos? Como difusora dos discursos evidencia-se a mídia como um todo e, especificamente, no presente estudo, os jornais e as revistas.

Pela descrição bastante detalhada dos procedimentos que influem diretamente na produção, na limitação e no controle dos discursos, nota-se como a noção de discurso pode auxiliar a compreensão, atuando como ferramenta metodológica, focando os discursos sobre o trabalho, sobre a produção de subjetividade de pessoas trans pelo dispositivo mídia. Assim,

Quanto mais conectados por tecnologias digitais, quanto mais aprendizagem realizar, quanto mais liberdade alcançar, maior a possibilidade de subjetivação do trabalhador. [...] Queiramos ou não somos tomados pelos discursos até mesmo quando estamos sozinhos em casa refletindo, pois essa prática é privilegiadamente uma prática discursiva (FERREIRA e TRAVERSINI, 2013, p. 216).

As escolhas teóricas e metodológicas não foram definitivas nem permanentes. Inicialmente constituíram o eixo norteador da pesquisa, sendo adaptadas, durante a elaboração dessa dissertação, sempre que necessário. Na próxima seção, apresento os caminhos seguidos e as escolhas feitas para chegar ao *corpus* de análise.

3.2 CAMINHOS DE INVESTIGAÇÃO

Inicialmente, minha intenção era realizar a pesquisa diretamente com pessoas trans e travestis, a fim de analisar como, através de seus discursos, essas pessoas se

constituem. Em trabalhos e projetos dos quais faço parte e principalmente conversando com mulheres trans, percebi o descontentamento que elas sentem ao serem procuradas por pesquisadores. Mesmo pesquisas relacionadas com o campo da saúde são recusadas, resultado do descaso sofrido quando participaram de outras pesquisas seja por estarem os pesquisadores despreparados para tratar de questões que as envolvem, seja por não haver devolutivas, seja pela falta de respeito à sua identidade.

Ressalto um dos fatos importantes acontecido durante a escrita dessa dissertação: meu ingresso como voluntário no Coletivo Trans ENEM, um coletivo de educação popular que oferece curso gratuito a travestis e pessoas trans (binárias e não binárias). Era algo que eu já pensava em fazer e que foi propiciado, ao final de 2019, com a abertura de uma seleção. Conquanto fosse um lugar que poderia se tornar um possível campo para realizar a pesquisa, em momento nenhum considerei essa hipótese, pelos motivos já explicitado. É necessário, no entanto, ponderar que as vivências, o trabalho e o aprendizado que permearam essa ação voluntária, de alguma forma me afetaram na construção e na escrita destas páginas.

Por questões éticas e de respeito a essas pessoas, a possibilidade de realizar entrevistas e/ou observação foi deixada de lado. Decidi, portanto, analisar os discursos sobre essas pessoas, os quais circulam cada vez mais na mídia – na televisão, em revistas, nos jornais, nas rádios e no cinema.

Após determinar o foco do trabalho, fez-se necessário escolher qual(is) mídia(s) utilizar na pesquisa e todas foram consideradas. Onde eu poderia encontrar esses discursos? Nas redes sociais? Em quais, especificamente? Em *blogs*? Em notícias? Em jornais, revistas? Um dos limitadores impostos por mim era que os discursos deveriam estar disseminados preferencialmente no Rio Grande do Sul ou na região Sul do país, pois eu queria analisar especificamente como tais discursos são apresentados e disseminados nessa região. Outras questões surgiram: caso eu busque estes discursos nas redes sociais, como eleger os sujeitos? Como escolher alguns como mais importantes que outros? Como se daria o tratamento e a escolha dos dados? seria feita análise de fotos, vídeos, áudios e textos? Todas elas precisavam ser respondidas. Em parte, devido ao tempo que eu teria para a elaboração desta dissertação, em parte por necessidade da dar um direcionamento a minhas buscas, decidi me voltar aos jornais que circulam no estado do Rio Grande do Sul.

No momento inicial, decidi que buscaria os discursos em dois jornais de grande circulação no estado do Rio Grande do Sul e em um jornal independente voltado à

população LGBT, visto que poderia, através das publicações, encontrar não só discursos sobre as pessoas trans e travestis, mas também entrevistas com elas. Percorri as páginas dos jornais escolhidos para ter os primeiros contatos com notícias e enunciados, entretanto, as opções sofreram alteração após a submissão à banca do projeto de dissertação. Outros direcionamentos foram discutidos e analisados e, por fim, decidi que buscar os discursos no jornal “Zero Hora” e na revista “Exame”, de modo a acessar o jornal de maior alcance na região Sul, contendo assuntos do dia a dia, que atingem uma população específica, e uma revista especializada em negócios, contemplando minha área de formação.

Essas duas mídias ocupam posição privilegiada na produção de regimes de verdade, sendo grande a importância dada às páginas de ambos os veículos, visto que são fortemente reconhecidos, no meio em que estão inseridos, como legítima fonte de informação.

“Zero Hora” é um dos maiores jornais do Rio Grande do Sul, com circulação regional, foi criado em 1964. Ele está sob o comando do Grupo RBS, controlado pelo Grupo Globo. Com periodicidade diária, completou 56 anos de existência no ano de 2020. Atualmente é líder de circulação no Estado²⁰, possui 11 cadernos e conta com mais de 70 colonistas. A revista “Exame”, de circulação nacional, foi criada, em 1967, pelo Grupo Abril. Atualmente é controlada pelo banco BTG Pactual. Figura entre as mais influentes revistas de negócios e economia do país, recebendo 15 milhões de visitantes mensais em seu *site*²¹. Possui periodicidade quinzenal e circulação de até 100 mil exemplares. Ela tem como principal foco questões relacionadas com economia, mercados financeiros, tecnologia, *marketing*, gestão, meio ambiente, empreendedorismo, carreira, finanças pessoais. É, portanto, um excelente meio de comunicação em questões relacionadas ao mercado de trabalho.

Os dois veículos disseminam grande quantidade de informações. Eles são, portanto, uma fonte apropriada para analisar discursos sobre pessoas trans, especificamente com foco no trabalho no contexto brasileiro.

Como esclarece Maria Isabel Bujes (2002, p. 17), “a escolha de um tema, operações para constituir um problema de pesquisa, tratamento metodológico dado ao material empírico, etc., tudo se conecta no intrincado jogo que vem a se constituir no processo de investigação”, como também “[...] a definição de como se irá proceder já é

²⁰ Fontes extraídas do *site* do jornal. Ver mais em <https://www.gruporbs.com.br/atuacao/zero-hora/>

²¹ Dados retirados do *site* <https://exame.abril.com.br/sobre/>

uma parte da análise. O modo como se interage com o material já é, em si, uma imposição de significados” (SARAIVA, 2016, p. 244). Na sequência, detalho como procedi as escolhas para que fosse possível construir o *corpus* de análise e as próprias unidades analíticas que compõem este trabalho. Meu posicionamento e cada opção feita incidiram diretamente sobre o material escolhido e analisado.

Foi feita uma busca nos acervos digitais de ambos os meios de comunicação, mais especificamente nos portais de notícias, pela possibilidade de poder abarcar um volume maior de notícias e informações. Busquei matérias e notícias em que, no período de 2015 a 2019, constassem os termos transexual(is), transgênero(s) e travesti(s), ou título, ou na manchete, ou no corpo da notícia. A escolha do período a ser analisado ocorreu em virtude da pesquisa bibliométrica realizada durante a investigação, em se verificou, a partir do ano de 2017, o crescimento da publicação de artigos tendo como foco pessoas trans e temas relacionados à transexualidade.

Com inspiração em Ferreira e Traversini (2013, p. 216), eu precisava criar uma “estratégia para fazer funcionar o discurso como ferramenta analítica, a fim de desmontar essas verdades e entendê-las como coisas inventadas por uma rede discursiva anônima, mobilizada de determinada forma em virtude das relações de poder”.

Após muitas dúvidas, leituras, decisões, submissão à banca do projeto, formulei a questão central: De que forma o dispositivo mídia atua na produção de subjetividade de pessoas trans, tendo como foco os discursos sobre trabalho? Iniciava assim a construção do mapeamento discursivo, inspirando-me novamente em Ferreira e Traversini (2013), que utilizam o termo mapeamento discursivo, mas também em Saraiva (2016) que, em sua tese de doutorado, organizou um modo específico para gerenciar os dados.

Na busca preliminar, destacando somente as palavras-chave selecionadas – transexual(is), transgênero(s) e travesti(s) – obtive como resultado 375 notícias inseridas no jornal “Zero Hora” e 104 notícias, na revista “Exame”. Na Tabela 1, observa-se o crescimento da quantidade de notícias em ambos os veículos, entre os anos de 2017 e 2018. A quantidade dobra no jornal “Zero Hora” e chega a ser cinco vezes maior na revista “Exame”.

Tabela 1: Notícias por ano (investigação preliminar)

Mídia	2015	2016	2017	2018	2019
Jornal Zero Hora	55 notícias	44 notícias	55 notícias	112 notícias	109 notícias

Revista Exame	3 notícias	9 notícias	9 notícias	49 notícias	35 notícias
---------------	------------	------------	------------	-------------	-------------

Fonte: Autor (2021)

Após esse levantamento, realizei uma análise mais profunda, com o intuito de selecionar as notícias que se alinhavam ao objetivo desse estudo e que seriam utilizadas para compor seu *corpus*. Busquei todas as notícias que falassem sobre trabalho, empregabilidade, ambiente organizacional e assuntos correlatos. Se eu não tivesse limitações de espaço e tempo, tentaria discorrer sobre maior quantidade de notícias, mas isso tornaria inviável a operacionalização do estudo. As notícias foram, portanto, selecionadas e analisadas pelos parâmetros explicitados, embora eles trouxessem algumas limitações.

O material de pesquisa escolhido para compor o *corpus* de análise foi inicialmente composto por 26 notícias, como resumidamente apresentado na Tabela 2.

Tabela 2: Notícias por ano (investigação após primeira análise)

Mídia	2015	2016	2017	2018	2019
Jornal Zero Hora	0 notícias	0 notícias	1 notícia	4 notícias	2 notícias
Revista Exame	1 notícia	4 notícias	3 notícias	5 notícias	6 notícias

Fonte: Autor (2021)

Nota-se que o crescimento do número de notícias segue o padrão anterior, com maior crescimento a partir do ano de 2017. Inicialmente, o maior volume de notícias foi encontrado no jornal “Zero Hora”, em se tratando de assuntos relacionados ao trabalho e ao âmbito organizacional, no entanto o resultado final evidenciou maior número de notícias na revista “Exame”. Essa diferença pode ser explicada pelo fato de a revista “Exame” ser totalmente voltada para a área de negócios, diferente do jornal “Zero Hora”, que publica notícias cotidianas, relacionadas a diversos assuntos.

Escolhidas as notícias que fariam parte do mapeamento discursivo, iniciei uma leitura ainda mais minuciosa, para desdobrá-las em temáticas e categorias possíveis de análise. A ideia inicial era tratar o material de forma separada entre as duas mídias, a qual foi rapidamente abandonada, visto que as notícias compartilhavam temas entre si. Decidi que, ao invés de tratar a notícia por completo, iria classificar, através dos procedimentos utilizados como ferramenta para a análise, os trechos destacados nas notícias.

No segundo momento de leitura e para construir o mapeamento discursivo final, fui selecionando os trechos que eu entendia serem importantes para análise posterior. Fui classificando-os de acordo com: quem enunciava o discurso; os procedimentos de exclusão externos aos discursos (interdição, separação e rejeição, vontade de verdade); os procedimentos internos (comentário, autor, disciplina). Fiz anotações sobre o tema geral de cada notícia, sobre algumas primeiras impressões e sobre possíveis eixos/categorias a que estes trechos pertenceriam (Tabela 3).

Tabela 3: Classificação dos trechos

Excerto	Título da notícia	Data	Mídia	Onde está?	Quem fala?	Procedimento de limitação	Eixo/Categoria
----------------	--------------------------	-------------	--------------	-------------------	-------------------	----------------------------------	-----------------------

Fonte: Autor (2021)

O mapeamento inicial resultou em 144 trechos. Selecionei os que continham os discursos de pessoas trans ou que estivessem diretamente ligados a elas, obtendo 57 trechos selecionados para a análise (Tabela 4). Durante esse processo, percebi que alguns temas concatenavam-se, sendo passíveis de relações e complementaridades.

Tabela 4: Trechos analisados

Mídia	2015	2016	2017	2018	2019
Jornal Zero Hora	0	0	2	14	7
Revista Exame	0	8	4	12	10

Fonte: Autor (2021)

Como resultado final do mapeamento discursivo, obtive o material empírico, composto por trechos de notícias que não representam somente a fala de pessoas, a descrição de jornalistas e editores ou a publicação feita por determinado jornal ou revista, mas são enunciados que obedecem e estão submetidas a regimes de verdade, fazendo com que os discursos tornem-se possíveis no momento e no período em que estão. Por ter selecionado somente trechos das notícias, decidi não analisar as imagens que acompanhavam as notícias, visto que muitas vezes elas se referiam ao trecho em questão.

Utilizando a análise do discurso como ferramenta, analisei os trechos visando atingir os objetivos propostos, tendo algumas questões como norteadoras:

- **Quais são os discursos sobre trabalho presentes nas mídias selecionadas quando se referem a pessoas trans?**
- **Quem enuncia os discursos? E qual a posição ocupada pelos enunciadores desses discursos?**
- **Como o discurso de uma revista de negócios produz subjetividades, quando se refere a pessoas trans?**
- **Quais as diferenças e/ou semelhanças entre os discursos presentes nas mídias selecionadas?**

Seguindo esse caminho, examinei os trechos destacados e organizei os grupos de análise expostos mais adiante. Pensando nesses grupos, discuti como a subjetividade está presente e como constitui essas pessoas através dos discursos.

No capítulo 4, apresento a análise do material empírico; discuto o discurso relacionado à busca por trabalho; em que medida ele participa na produção da subjetividade das pessoas trans; analiso como ele é apresentado nas mídias abordadas. Depois, evidencio o discurso sobre as pessoas trans inseridas no mercado trabalho e como ele se relaciona com a subjetividade. Mostro também iniciativas ou projetos criados com o intuito de incluir as pessoas trans no mercado de trabalho e em que medida isso está implicado na produção de subjetividade.

Sublinho que os elementos aqui expostos e discutidos estão inseridos em campos discursivos e obedecem a regimes de verdade. Deve-se pensar, então, como foram até aqui produzidas e apresentadas as questões relacionadas ao trabalho de pessoas trans.

4 DISCUSSÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Há provavelmente em toda cultura, em toda civilização, em toda sociedade, ou pelo menos em nossa cultura, em nossa civilização e em nossa sociedade, certos discursos verdadeiros referentes ao sujeito que, independentemente de seu valor universal de verdade, funcionam, circulam, têm o peso da verdade e são aceitos como tais. Em nossa cultura, em nossa civilização, numa sociedade como a nossa, há certos discursos que, institucionalmente ou por consenso, são reconhecidos como verdadeiros a partir do sujeito. E o problema histórico a ser colocado é o seguinte: tendo em vista o que são esses discursos, em seu conteúdo e em sua forma, tendo em vista o que são os vínculos de obrigação que nos ligam a esses discursos de verdade, qual experiência fazemos de nós mesmos, a partir do momento em que esses discursos existem? E em que a experiência que temos de nós mesmos se vê formada ou transformada pelo fato de haver, em algum lugar de nossa sociedade, discursos que são considerados verdadeiros, que circulam como verdadeiros e que são impostos como verdadeiros, a partir de nós mesmos enquanto sujeitos? Qual marca, ou seja,

também, qual ferida ou qual abertura, qual coação ou qual liberação, produz no sujeito o reconhecimento do fato de haver sobre ele uma verdade a ser dita, uma verdade a ser buscada, ou uma verdade dita, uma verdade imposta? A partir do momento em que, numa cultura, há um discurso verdadeiro sobre o sujeito, que experiência o sujeito faz de si mesmo e que relação o sujeito tem a respeito de si mesmo em função dessa existência de fato de um discurso verdadeiro sobre ele? (FOUCAULT, 2016, p. 12)

Foucault (2017) evidencia o problema de saber qual a experiência que se pode fazer de si mesmo, quando existem determinados discursos de verdade e a obrigação de ligar-se a eles. As experiências e os processos a que o indivíduo é submetido constroem sua subjetividade e seu ‘tornar-se sujeito’. Por conseguinte, o trabalho e os discursos acerca do trabalho assumem grande importância nessa produção.

Ao entender o jornal “Zero Hora” e a revista “Exame” como locais onde se operam poderes e discursos na produção de subjetividades e de verdades, torna-se possível visualizar que as subjetividades são produzidas de determinadas maneiras, seguindo determinadas regras; quais práticas são reproduzidas e se constituem como verdades sobre as pessoas trans e travestis e sobre o mercado de trabalho para elas; quais as mudanças surgidas no decorrer das notícias e dos trechos analisados; qual o real espaço destinado a essas pessoas nas páginas do jornal e da revista.

4.1 “O sonho de qualquer um é trabalhar” – as barreiras e a busca por espaço e oportunidades no mercado de trabalho

Uma das principais questões emergida da análise foi a identificação de trechos que apresentam as inúmeras barreiras enfrentadas pelas pessoas trans no acesso ao mercado de trabalho, o que resulta em constante busca por oportunidade; inúmeras negativas de empregadores e agências de empregos; um sentimento de não pertencimento.

O trabalho na prostituição é destacado 15 vezes nas notícias analisadas, sendo ele uma realidade preocupante a ser trabalhada para ser modificada. Quanto a isso, percebe-se que esse discurso tornou-se um discurso já enraizado quando se fala sobre pessoas trans e trabalho, sendo um dado utilizado em inúmeras notícias, seja qual for seu foco. Nota-se também que é algo arraigado no pensamento de algumas pessoas trans e travestis,

visto que, muitas vezes, por perceberem esse caminho como única opção de sustento e por não encontrarem outras oportunidades, acreditam que não sabem fazer outra coisa. Esse discurso, de tanto ser repetido passou a constituir o discurso do trabalho na prostituição em si. Foucault (1995), ao discorrer sobre a loucura, evidencia que o discurso sobre ela não resulta da existência da loucura em si, mas da repetição e da constituição de um conjunto de enunciados, de modo semelhante, a repetição, constituição e consequente reprodução dos discursos sobre o trabalho de pessoas trans na prostituição evidencia um acreditar que não se pode e não se sabe fazer outra coisa.

Segundo a Antra, 90% dos trans ganham a vida se prostituindo por falta de alternativas, tendo dificuldade para concluir seus estudos e para entrar no mercado de trabalho formal. (Revista Exame, 23 de junho de 2019)

O Brasil é o país que mais mata transexuais e travestis no mundo. Segundo os dados da RedeTrans (Rede Nacional de Pessoas Trans do Brasil), 82% das mulheres transexuais e travestis abandonam o ensino médio por causa da discriminação na escola e, em alguns casos, pela falta de apoio da família. Sem opção, 90% acabam na prostituição, enquanto homens trans recorrem a subempregos, fruto da mesma discriminação transfóbica. (Revista Exame, 11 de julho de 2016)

De acordo com informações da União Nacional LGBT, o tempo médio de vida de um transgênero no Brasil é de apenas 35 anos. Isso coloca o país na posição de nação que mais mata transexuais e travestis no mundo. (Revista Exame 19 de janeiro de 2018)

Conforme dados da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (Antra), 90% dessa parcela da população ainda está empregada na prostituição. Nas ruas, os riscos são grandes: segundo a Antra, há um assassinato de transexual ou travesti no país a cada 48 horas. Outra dificuldade é a falta de formação. De acordo com a associação, dos 3,5 milhões de transexuais e travestis no país, 76% não têm Ensino Médio e apenas 0,02% têm Ensino Superior. (Zero Hora, 19 de maio de 2018)

O discurso sobre o trabalho na prostituição imbrica-se em muitos outros. A violência e o preconceito fazem com que o tempo médio de vida de uma pessoa trans seja de 35 anos, cerca de metade da expectativa de vida de pessoas cis (EL PAÍS, 2019; ANTRA, 2021). O Brasil é um dos países que lidera o *ranking* de assassinato de pessoas trans e travestis no mundo (O GLOBO, 2020; ANTRA, 2021), segundo os dados obtidos, no ano de 2018, ocorria um assassinato de pessoa trans ou travesti a cada 48 horas no país. Conforme os mesmos dados, a discriminação e a violência na escola e a falta de apoio da família fazem com que muitas pessoas trans e travestis abandonem os estudos – , cerca de 76% de pessoas trans e travestis não possuem o Ensino Médio e apenas 0,02% têm Ensino Superior. As dificuldades enfrentadas resultam em falta de alternativas, visto que a frequente transfobia e com a expulsão de casa, muitas vezes na infância, levam

essas pessoas a seguirem o caminho da prostituição como única opção de sustento (CAPRONI NETO e SARAIVA, 2014; IRIGARAY, 2010).

Evidencia-se, pois, a exclusão e o controle de discursos por uma vontade de verdade, não somente apresentando um discurso verdadeiro, que se insere nas páginas dos jornais e revistas, ou dados de um relatório, mas discursos que são respaldados pelo poder das instituições e afetam a vida dos indivíduos. As instituições anteriormente citadas atuam, na coleta e na divulgação dos dados, independente do poder público e fora dos meios oficiais do governo. Isso torna visíveis as regras de um jogo de poder, em que se estabelecem quais dados e estatísticas são importantes para serem coletados e quais não são. Tais dados são divulgados e distribuídos também por outras instituições, de modo que uns discursos exercem poder de coerção sobre outros. A vontade de verdade autoriza que os discursos circulem na sociedade, indo desde a palavra da lei até o discurso médico.

Nessa mesma seara e com a possibilidade de formular proposições novas, os trechos em foco são delimitados pela disciplina, visto que precisam tanto obedecer a certas regras, quanto estar no verdadeiro.

Uma pesquisa realizada, em 2014, por Costa et al. (2020), com 384 homens e mulheres trans, mostra, nesse grupo, alta prevalência de desemprego, subemprego e insatisfação com a ocupação atual. A mesma pesquisa apresenta que, do total de participantes, 33,84% das mulheres trans e 45,16% dos homens trans afirmaram não possuir, na época da pesquisa, ocupação atual. Paralelo a isso, os autores relatam que, em 2014, o Brasil tinha atingido a menor taxa de desemprego da história, ou seja, mesmo que no ano da pesquisa o desemprego para a população em geral tenha sido um dos mais baixos já registrados, em um recorte com a população trans, os níveis de desemprego mostraram-se consideravelmente mais altos. Essa é uma realidade ainda muito presente, segundo os autores. Conquanto não existam dados oficiais sobre o desemprego da população trans, pesquisadores da área e organizações estimam que ele continua em alta.

Ainda que a falta de qualificação seja uma barreira e uma razão para o medo da discriminação, Costa et al. (2020) revela, que mesmo uma escolaridade formal maior que a da população em geral, muitas vezes não é suficiente, corroborando dados de outras pesquisas (IRIGARAY, 2010; BEAUREGARD et al., 2018). Os referidos autores expõem que 17,89% das pessoas entrevistadas possuía ensino superior e 64,58% ensino médio completo, resultando em percentuais mais elevados do que os da população em geral, na qual cerca de 13,50% possuem ensino superior e 26,40% ensino médio, segundo

dados do IBGE de 2016. Ou seja, mesmo com qualificação e escolaridade acima da média, as pessoas trans enfrentam barreiras para o acesso ao emprego.

Oportunidades de trabalho são negadas às pessoas trans devido à identidade de gênero (COSTA et al., 2020), tendo suas opções de emprego reduzidas, muitas vezes o trabalho sexual acaba por ser a única alternativa de subsistência.

Imagine ter dificuldade de arrumar emprego por ser quem você é. (Zero Hora, 11 de julho de 2017)

O sonho de qualquer um é trabalhar, só que não há muitas oportunidades para trans. A gente acaba procurando a rua e a prostituição. Garanto que quase nenhuma é feliz nessa vida. A gente passa frio, pega chuva e sofre maus tratos, agressões e fora que, nessa vida, ninguém te respeita. Às vezes, nem mesmo a tua família. A minha vida está mudando bastante. As pessoas estão sabendo me respeitar mais. (Zero Hora, 19 de maio de 2018)

A história de Rubi, vira e mexe se esbarra na de pessoas que trabalham com ela. De acordo com a dirigente da Trans Missão, a vida na prostituição é muito mais comum na comunidade trans, com destaque para o gênero feminino. "As meninas pensam que não sabem fazer nada, só se prostituir. Mas é o que a sociedade joga para elas", defende. (Revista Exame, 14 de outubro de 2018)

Como retratam Costa et al. (2020), eles não encontraram, em sua pesquisa, pessoas trans que estivessem na prostituição por prazer ou por gostarem. Igualmente, em nenhum dos trechos destacados no mapeamento discursivo da presente pesquisa, não foram encontrados indícios de isso ter sido apresentado em alguma das notícias ou por alguma entrevistada.

O trabalho, com o passar dos tempos, foi se modificando, tanto no sentido técnico, como no sentido do trabalho para as pessoas, bem como o espaço que ocupa e o que significa na vida de cada sujeito. Esse processo pode ter significados diversos para cada pessoa e para o modo como ela experiencia o trabalhar. Ao analisar a frase “o sonho de qualquer um é trabalhar”, pode-se pensar em quando se era criança e sonhava-se com a profissão a ser exercida e também em quando se era jovem, ao procurar o primeiro emprego e desenhar como se gostaria que fosse a carreira a ser seguida. A palavra sonho remete à imaginação, à fantasia. No entanto, a frase que segue – “não há muitas oportunidades para trans” – mostra bem que o sonho e a realidade são bastante diferentes. A realidade mostrada nessas citações é a da rua e a da prostituição, com a pessoa sofrendo agressões, preconceito, muitas vezes sem receber o apoio e o respeito da família. Ao conseguir um emprego, a entrevistada que externou as ideias referidas percebeu muitas mudanças em sua vida e maior respeito por parte das pessoas, em virtude de estar

empregada. Como mostram outros fragmentos analisados, o trabalho formal e fora das ruas está diretamente ligado ao respeito e dignidade.

É importante realçar o impacto que a situação imposta tem nas pessoas que a sofrem. Como se observa na citação da revista “Exame” do dia 14 de outubro de 2018, o fato de o preconceito e a discriminação resultarem em ter a prostituição como uma das poucas possibilidades laborais é tomado como absoluta verdade, passando a ser o pensamento de muitas de tais mulheres, que pensam que essa é a única coisa que sabem fazer.

Rubi destaca, em projeto que idealizou e criou, que “as meninas pensam que não sabem fazer nada, só se prostituir”. A sociedade estabeleceu tal situação como uma verdade – o lugar das pessoas trans é nas ruas, na prostituição ou no subemprego –, reafirmando o estereótipo já cristalizado que liga mulheres trans e travestis à prostituição.

Nos trechos anteriormente citados, os discursos têm sua produção controlada pela interdição, ocorrendo a autorização de determinadas falas, quando o sujeito é legitimado e ocupa uma posição em que seu discurso adquire validade. As pessoas trans entrevistadas têm, nesse caso, seus discursos legitimados pelos meios de comunicação ao publicarem suas entrevistas. No entanto, são também discursos delimitados e classificados pelos comentários. Ainda que esses discursos sejam produzidos cotidianamente, eles suscitam novos discursos e dizem respeito àquilo que é dito, inserido em determinada cultura.

Outra questão presente nos discursos analisados está relacionada a assumir sua identidade de gênero.

Embora uma parcela da população trans esteja marginalizada, há outro segmento composto de pessoas com um perfil social totalmente diferente: os qualificados que já estão no mercado, mas se assumem mais tarde. "Existe uma ideia de que transexual é a travesti que está na prostituição. Mas não é assim. Cerca de 40% dos currículos que recebemos têm formação superior; e outros 30%, nível técnico." [...] "Algumas empresas perceberam que essa mão de obra tem tudo para trazer bons resultados, mas é preciso que esse raciocínio se dissemine". (Revista Exame, dia 19 de janeiro de 2018)

Tinha que esconder. Por mais que você tenha uma qualificação, a empresa nunca vai dizer por que você não foi aprovada no processo seletivo. Hoje, algumas estão mais abertas nesse sentido. Estou muito feliz. O que eu digo sempre é que temos que manter o foco, ir à luta e não baixar a cabeça para ninguém. (Zero Hora, 19 de maio de 2018)

Costumo dizer que todos os privilégios que conquistei foi com a sociedade me vendo como um homem, e isso facilita bastante. Hoje, quando já tenho os privilégios conquistados, ser uma mulher trans não me impossibilita de nada. Mas ser uma mulher trans (desde mais cedo) tornaria tudo mais difícil. (Zero Hora, 27 de junho de 2019)

Nos segmentos reproduzidos, é possível analisar que existe pessoas trans que já possuem qualificação e já estão no mercado de trabalho, mas que se assumiram mais tarde como tal. O trecho reproduzido é controlado pelo procedimento de separação e rejeição: de um lado está o trecho escrito e apresentado pela revista “Exame” e, de outro, a fala de uma especialista, validando e legitimando o que foi apresentado.

No segundo fragmento, ao tratar da qualificação, a entrevistada, por estar em uma posição em que o seu discurso está sendo legitimado, revela que tinha que esconder o fato de ser trans pois, a empresa não diria o porquê de não ter sido aprovada no processo seletivo, mesmo tendo a qualificação necessária. Ela deixa um recado: manter o foco e ir à luta, não baixar a cabeça para ninguém, mostrar, no discurso, a possibilidade de resistência.

A constante busca pelo trabalho esbarra nos privilégios de cada pessoa, como se percebe no terceiro trecho reproduzido. Quando se é homem cisgênero e quando a sociedade assim vê o sujeito, as possibilidades são inúmeras. No trecho em questão, publicado em “Zero Hora” do dia 27 de junho de 2019, a entrevistada conta que os privilégios que conquistou foram obtidos quando a sociedade a via como homem e que agora, como mulher trans e já tendo alguns privilégios conquistados, não se sente impossibilitada de nada. Entretanto, tudo poderia ter sido diferente se tivesse sido uma mulher trans desde mais cedo. A diferença de possibilidades, privilégios e conquistas acarreta a escolha de adiar a transição, adiar assumir sua identidade e poder ser quem a pessoa é. Segundo Reidel (2013, p. 96),

Se a pessoa transexual busca um emprego depois de iniciada a transição, encontra a ignorância em relação ao que significa ser transexual, rejeição e preconceito. No entanto, se a pessoa já tinha um emprego e, então, realiza sua transição, pode ser demitida. Por esse motivo, inclusive, muitas travestis, mulheres transexuais e homens trans adiam sua transição, com medo de perder seus empregos.

A invisibilidade dos trabalhadores e os trabalhos ofertados também constituem pontos a serem considerados.

Eu trabalhava em um motel. Estou buscando trabalho, mas a gente nota que tem muito preconceito, infelizmente. Em geral, só conseguimos vagas em áreas onde não há muita exposição para outras pessoas. (Zero Hora, dia 29 de janeiro de 2018)

A gente percebe muito no olhar. Aquela questão de olhar de cima para baixo, e ficar curioso em saber o que você é, o que está fazendo ali. Porque você não deveria nem estar ali. Porque o meio social não vai te aceitar, então, não tenho que te colocar na minha empresa porque meus clientes não vão gostar. As pessoas te matam com os olhos. Mesmo com você se sobressaindo, mostrando

seu conhecimento, conta Aurora. Ela nunca recebeu um retorno sobre a vaga. (Revista Exame, 01 de dezembro de 2016)

Os dois trechos reproduzidos são de entrevistas de mulheres trans. No primeiro, além do preconceito percebido pela entrevistada, existe o fato de a oferta de vagas ocorrer somente onde não haverá muita exposição para outras pessoas, como se o lugar certo para aquela pessoa não fosse ali. Como comenta a entrevistada no segundo trecho, o olhar é percebível, o olhar é de julgamento, “aquela questão de olhar de cima para baixo [...] porque você não deveria estar ali”. Pode-se aí notar o não lugar, o lugar de invisibilidade, em que o trabalho destinado a essas pessoas é aquele que não estiver aos olhos dos clientes. Alguns autores (IRIGARAY, 2010; BAGGIO, 2017) mostram que essas pessoas ou são delegadas a funções operacionais ou a setores como entretenimento, lazer e beleza, perpetuando o estigma que diferencia as profissões por gênero, o qual institui que as mulheres trans e travestis deveriam atuar em espaços laborais reconhecidos como femininos.

Além das barreiras encontradas para a entrada no mercado de trabalho formal, existe o estigma de associar pessoas trans a doenças sexualmente transmissíveis, provocando recusas de atendimento, não obtenção de ajuda, convivência com profissionais preconceituosos e não preparados.

Geralmente, pessoas trans e travestis são associadas a DSTs (doenças sexualmente transmissíveis) e muitos profissionais se recusam a atendê-las. Elas sofrem muito preconceito até mesmo quando precisam de ajuda. (Revista Exame dia 11 de julho de 2016)

Muller e Knauth (2008) expõe que os profissionais da área da saúde necessitam de maior qualificação para que ofereçam melhor atendimento e acolhimento às pessoas trans. No mesmo sentido do segmento citado, alguns autores dizem que, dado o estigma associado a elas, há o entendimento errôneo de que, quando pessoas trans buscam o serviço de saúde, é somente para a realização de testes de HIV (MULLER & KNAUTH, 2008; CARRIERI, SOUZA & AGUIAR, 2014, PANIZA, ICHIKAWA & CASSANDRE, 2018).

Silva, Luppi e Veras (2020) ressaltam que, em nível estrutural, faltam políticas públicas que insiram as pessoas trans e travestis no conjunto de instituições sociais, como as ligadas à educação, ao sistema de saúde e ao mercado de trabalho. No entanto, se faltam políticas públicas com o intuito de auxiliar as pessoas trans e travestis a entrarem no mercado de trabalho, há maior preocupação com fatores relacionados às doenças.

Segundo Andrade (2012, p. 226), “a maioria das políticas públicas direcionadas a travestis e transexuais é direcionada para a prevenção de doenças e o combate à exploração sexual, e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho”. De certa forma, o direcionamento de políticas públicas a determinadas questões e não a outras serve para legitimar ainda mais um discurso e uma realidade. Olha-se mais para os fatores relacionados às doenças do que para a elaboração de políticas públicas que permitam às pessoas trans adentrarem o mercado de trabalho e não terem o trabalho sexual como única saída.

Faltam também estatísticas e dados relacionados à inclusão das pessoas trans. Segundo Almeida e Vasconcellos (2018, p. 307), as estatísticas estão mais direcionadas à violência e à saúde, havendo poucos os dados não relacionados a DSTs, por exemplo, sobre evasão escolar e taxa de desemprego.

Ou seja, pensa-se na população trans a partir de sua situação de invisibilidade, violência e vulnerabilidade, mas pouco se aborda o tema na perspectiva de acesso a direitos, como à saúde integral (para além do tratamento de DSTs, incluindo hormonioterapia e cirurgia de transgenitalização), à educação ou ao trabalho. (Almeida e Vasconcellos, 2018, p. 307)

Por isso, muitas vezes, cansadas de esperar que o Estado crie políticas públicas, as pessoas trans decidem ir à luta. No trecho a seguir reproduzido, percebe-se o pensamento de que, para obter algum reconhecimento e os direitos devidos, os movimentos e as pessoas devem ir à luta, protestar e tentar mudar o contexto, não aguardando que o Estado venha a fazer alguma coisa.

Não podemos ficar esperando que o estado tenha essa consciência e faça [políticas públicas para travestis e transexuais] sem cobrar. Nenhum dos movimentos que até hoje conseguiram direitos, como o negro e os deficientes físicos, ficaram esperando o estado reconhecer isso, foram à luta. É o que nós estamos fazendo", disse Renata. (Revista Exame, dia 28 de janeiro de 2017)

A educação e o acesso à escola também figuram como um não lugar para as pessoas trans, um lugar de não pertencimento, quer pela negativa de matrícula, pelo não retorno ou pela violência sofrida. As dificuldades de acesso à educação e de permanência na escola são limitadores para a entrada no mercado de trabalho.

Não vou citar os nomes, mas nenhuma me queria. Elas falavam que retornariam amanhã, e não retornavam nunca. Ou que não havia mais vaga. Foi um período muito difícil para mim. Lembro que tinha uma escola em especial, uma muito grande do Recife, onde eu fui me matricular, e o moço falou: 'você não pensa em fazer um supletivo? Seria bem mais fácil para você'. E foi quando minha mãe me defendeu e eu fiquei muito emocionada. Porque naquele momento eu vi o cara dizendo para mim: você não pode estar em

uma escola. Você é trans, você não tem o direito de estar aqui. (Trecho de notícia da Revista Exame, 01 de dezembro de 2016)

Segundo Almeida e Vasconcellos (2018, p. 317), é necessário “promover o ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, também é importante proporcionar qualificação profissional e refletir sobre maneiras de diminuir o preconceito nas escolas, a fim de permitir que elas possam se qualificar.”

Quem já vivenciou este tipo de situação cria iniciativas para que outros não passem pelas mesmas circunstâncias, como é o caso de Rubi.

Rubi Delafuente foi vítima de preconceitos por ser uma mulher transexual. Foi rejeitada pela família. Já se prostituiu por falta de oportunidades no mercado de trabalho - e decidiu que não queria mais que homens e mulheres trans fossem vítimas, entre outras coisas, do desemprego. (Revista Exame 14 de outubro de 2018)

Embora se saiba que as oportunidades são muito mais restritas para travestis e pessoas trans e que parte delas está na prostituição, o trecho a seguir mostra que o fim da discriminação está na agenda das empresas.

O que está claro é que as oportunidades são ainda mais restritas para travestis e transexuais, que vivem à margem da sociedade: grande parte deles está na prostituição, segundo estimativas. "O fim da discriminação está na agenda das empresas. O próximo passo é a promoção dos direitos", diz Reinaldo Bulgarelli, secretário executivo do Fórum de Empresas e Direitos LGBTI+. (Revista Exame 28 de março de 2019)

Assim como outras importantes disciplinas se institucionalizaram com o passar dos anos, a questão da diversidade nas organizações também evoluiu, tendo forte suporte institucional, definindo métodos, mensurações e proposições considerados verdadeiros e sendo também responsáveis por controlar a produção dos discursos. As organizações como um todo especificam quais os métodos e como trabalhar as questões de diversidade em seu ambiente de trabalho, legitimando-os através de suportes institucionais. No segmento reproduzido, sua produção é estabelecida por um especialista, que, ao complementá-la, legitima os discursos ali presentes, sendo também é delimitado por uma disciplina que está regendo e controlando o que vai sendo produzido sobre diversidade nas organizações.

Os discursos presentes nos trechos reproduzidos limitam-se a temas específicos, por mais que eu tenha filtrado minha análise para o escopo deste estudo, o discurso sobre sexualidade e identidade de gênero mostra-se um ponto de interdição na sociedade. Pode-

se perceber como são poucos os trechos destacados do jornal “Zero Hora”, bastante acessado pelo cidadão comum. Diferentemente, a revista “Exame”, que é direcionada a um público específico, divulga mais dados e entrevistas. Mesmo assim, os discursos ficam no que já é sabido, naquilo que pesquisas e dados já mostraram, não os ultrapassando nem acrescentando outros aspectos à discussão, alinhando-se, pois, com a noção de buraco negro da interdição, descrita por Foucault.

Não só a experiência do trabalho em si constrói a subjetividade, mas também outras experiências e processos. A busca pelo trabalho, as recusas e, no caso das pessoas trans, o preconceito, o olhar, a violência são as marcas da subjetividade. É importante considerar as experiências que as pessoas trans fazem das situações e dos discursos que permeiam suas vidas. Na reprodução de trechos de notícias detalhes são perdidos e deve-se ficar no acontecimento do discurso.

Da materialização de determinados jogos de poder e das relações de forças resultam as subjetividades. Os sujeitos destacados e as entrevistadas também são resultado dos embates, da relação de forças, da instituição dos saberes. Tais sujeitos podem resistir e resistem aos discursos e às forças, por exemplo, a empreendedora que trabalha na inserção de pessoas trans no mercado de trabalho e a caminhada de protesto para entregar um projeto de lei solicitando cotas, nos concursos públicos, para as pessoas trans.

Os discursos analisados estão interligados e complementam-se, mesmo que sejam de anos diferentes, com focos distintos e pertencentes a notícias veiculadas por “Zero Hora” ou pela revista “Exame”. Os destaques para temas como o trabalho na prostituição como única saída para o sustento encontram-se cristalizados e subordinados aos regimes de verdade, porém não podem ser pensados isoladamente. O trabalho na prostituição deveria ser uma escolha e não a única saída.

Os especialistas desempenham importante papel principalmente nas notícias da revista “Exame”. Ela não se restringe às entrevistas e aos relatos das pessoas trans ou a dados de pesquisas trazidos pelos próprios editores, os discursos são reafirmados e validados por falas de advogadas, especialistas em recursos humanos, professores, recrutadoras. Os sujeitos possuem seu espaço, entretanto o discurso é validado por outros, aqui denominados especialistas.

O discurso, os especialistas, as pesquisas, os dados mostram que a falta de formação das pessoas trans e sua pouca escolaridade constituem alguns dos principais entraves para a entrada no mercado de trabalho. Entretanto, a sociedade e as instituições

determinam o lugar a que pertencem e a que não pertencem essas pessoas. A não possibilidade de matrícula em uma escola, por exemplo, é a afirmação de que aquela pessoa não pertence àquele lugar e não tem direito à educação como qualquer outra. Os discursos apresentam fatos, dados, mas devem ser complementados com a explicação de por que isso ocorre.

As questões tratadas nesta seção de análise e nas próximas tratam de aspectos importantes da vida das pessoas, portanto possuem relação direta com sua subjetividade. Essas questões tem atravessamentos que repercutem e transformam as pessoas, mudando-as, ou seja, a subjetividade está aí presente.

4.2 “A gente também precisa trabalhar, viver, pagar as nossas contas como qualquer pessoa” – o mercado de trabalho para as pessoas trans/as pessoas trans no mercado de trabalho

Na seção anterior foram discutidas as barreiras e a falta de oportunidades para as pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. Entretanto, há uma parcela dessa população que está empregada. Nesta seção, discuto e analiso os trechos de notícias que tem como temática central as pessoas trans e travestis no mercado de trabalho, entendendo de que forma estes discursos estão presentes no jornal “Zero Hora” e na revista “Exame”.

Embora já se tenha a presença de pessoas trans no mercado de trabalho, as barreiras ainda são altas e difíceis de atravessar. Mesmo quem tem um emprego formal precisa lidar com as dificuldades para permanecer no trabalho, como explicito mais adiante.

O caminho é difícil, mas, aos poucos, o mercado de trabalho se abre para o público trans. (Zero Hora, 19 de maio de 2018)

Aos poucos estamos ganhando espaço que já era para ter conseguido há muitos anos. As pessoas falam que não, mas o preconceito existe. Eu já enfrentei muito isso. Temos que mostrar que também somos seres humanos e merecemos respeito como qualquer outra pessoa. (Zero Hora, 29 de janeiro de 2018)

A gente é como qualquer um. Tem raciocínio, sabe trabalhar. A gente está ali para fazer bem feito. As empresas precisam abrir seus RHs (Recursos Humanos). (Revista Exame, 01 de dezembro de 2016)

Sou trans e quero dignidade e respeito. (Zero Hora, 11 de julho de 2017)

Nos segmentos reproduzidos, observa-se o pedido por respeito, que permeia todos os trechos do mapeamento discursivo contêm algum tipo de relato de uma pessoa trans

ou travesti. No trecho do dia 20 de janeiro de 2018, retirado de “Zero Hora”, a entrevistada diz: “temos que mostrar que também somos seres humanos e merecemos respeito como qualquer outra pessoa”. No trecho do dia 01 de dezembro de 2016, retirado da revista “Exame”, outra entrevistada expõe: “a gente é como qualquer um. Tem raciocínio, sabe trabalhar.”. Nesses relatos, percebe-se, para além do preconceito, o estigma de que as pessoas trans não sabem trabalhar, não sendo respeitadas como seres humanos. Até recentemente, a transexualidade era considerada como transtorno mental e estava presente na Classificação Internacional de Doenças. entretanto as consequências desse estigma permanecem presentes no dia a dia dessas pessoas. A entrevistada afirma, porém, que, aos poucos, estão ganhando o espaço que já deveriam ter conseguido há muito tempo.

É importante frisar também o significado do trabalho, para além do sustento dos sujeitos. Segundo Whitehead (1990), o trabalho é também considerado um determinante social em saúde visto que possui relação direta com as condições de vida e saúde das pessoas (GIATTI, BARRETO 2006; MIQUILIN et al. 2008). É dito que o trabalho dignifica as pessoas, já que com um trabalho melhor, haveria, em teoria, melhores condições de vida e de acesso à saúde. Portanto, a possibilidade de trabalhar dignamente está diretamente relacionada com melhores condição de vida e de acesso à saúde. Ledur (1998, p. 98) explica que “a realização do direito ao trabalho fará com que a dignidade humana assuma nítido conteúdo social, na medida em que a criação de melhores condições de vida resulta em benefícios não somente para o indivíduo em seu âmbito particular, mas para o conjunto da sociedade”. Tanto a dignidade humana quanto o direito ao trabalho encontram-se previstos na Constituição Federal (BRASIL, 1988), porém, em ambos os casos, as pessoas trans e travestis encontram entraves devido à transfobia encrustada na sociedade. A dignidade das pessoas trans é atingida não somente pela exclusão do mercado laboral, mas também pelo conjunto de exclusões, que as levam a viver à margem da sociedade, sem direito, por exemplo, à saúde e ao respeito (MARINHO, 2016).

Os trechos reproduzidos estão classificados, no que tange aos procedimentos de limitação dos discursos, como vontade de verdade/comentário e interdição/comentário. O primeiro, em virtude de, nos últimos anos, o discurso da abertura do mercado de trabalho ao público trans estar cada vez mais presente nos estudos sobre trabalho e pessoas trans, havendo suporte para que seja tratado como uma verdade, além de suscitar novos discursos. Nos outros dois trechos, apresentando parte de entrevistas, os procedimentos agem de modo a controlar quem pode falar.

Na literatura acadêmica, os primeiros estudos relacionando mercado de trabalho e pessoas LGBTQIA+ começaram a ser publicados, no Brasil, a partir dos 2000. Entretanto, diversos autores ainda destacam a lacuna existente na literatura acadêmica de pesquisas que abordem especificamente pessoas trans e travestis e questões relacionadas ao trabalho (IRIGARAY, 2010; CÂNDIDO & PESSOA, 2013; AMARAL, SILVA, CRUZ & TONELLI, 2014; POMPEU & SOUZA, 2018; RODRIGUES, 2018).

Apesar disso, encontram-se notícias, tanto em “Zero Hora” quanto em “Exame”, que apresentam casos de pessoas trans que compartilham suas experiências e conquistas. Torna-se, pois, importante apresentar e discutir algumas narrativas de quem ‘chegou lá’ e os desdobramentos que isso pode gerar.

Foi no Sine que Nycole Monteiro, 23 anos, conseguiu emprego em uma rede de supermercados onde trabalha desde março. Antes disso, conta, tinha que esconder a transexualidade para conseguir trabalho. Hoje, comemora e aconselha outras transexuais. (Zero Hora, 19 de maio de 2018)

Luiza Lemos, que trabalha no caixa de uma agência do banco em Paraty, no Rio de Janeiro, passou por transição de gênero em setembro do ano passado e diz que poder usar seu nome social no trabalho a ajuda a legitimar sua identidade. (Revista Exame, 31 de julho de 2017)

Quando você é admitido na empresa, aí começa a fazer diferença ser LGBT+. Passei pelo recrutamento por conta das minhas capacitações profissionais, mas faz diferença eu ser trans porque as pessoas têm que lidar com essa questão já na porta de entrada. (Zero Hora, 27 de junho de 2019)

Muitas pessoas trans são obrigadas a esconder sua identidade para conseguir trabalho, como é o caso de Nycole, mostrado em “Zero Hora” do dia 19 de maio de 2018. Até conseguir um emprego, através de um programa de inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho, Nycole tinha que esconder o fato de ser trans. Agora, empregada, comemora a conquista e ainda aconselha outras pessoas trans. Não precisar esconder a identidade rompe, de certa forma, a matriz heterossexual presente em na sociedade, apresentando-se assim como uma resistência à norma imposta. Considerando a subjetividade e a resistência poderão surgir novas formas e possibilidades para lidar com as normas.

Os padrões e as regras a que as pessoas trans estão submetidas regulam suas interações na sociedade e levam a um investimento para legitimar sua identidade. Esconder a identidade ou buscar maior passabilidade não visa somente evitar a transfobia no meio da multidão, como evidenciado por Bitelo e Araldi (2019), mas também “legitimar discursos reorganizando as categorias binárias de gênero e integrando-as, se assim for desejado; legitimar identidades baseadas em outros critérios que não os órgãos

sexuais. Com isso, procura-se extinguir as estigmatizações, marginalização, desqualificações, assassinatos, intolerâncias, violências, psicopatologização e redução de suas identidades” (BITELO e ARALDI, 2019, p. 54).

No segundo trecho, do dia 31 de julho de 2017, a notícia da revista “Exame” apresenta Luiza, que trabalha em uma agência bancária e que passou pela transição de gênero (sic) no ambiente de trabalho. A entrevistada comenta que ter a possibilidade de utilizar seu nome social no ambiente de trabalho é algo que legitima sua identidade. O direito ao nome é constantemente negado às pessoas trans, quando ele não é respeitado, sendo usado o nome de registro. Isso deslegitima a identidade e é uma violência muito grande. Almeida e Vasconcellos (2018), em pesquisa sobre questões de acesso ao emprego pela população trans em São Paulo, com entidades que atuam especificamente com essas pessoas, evidencia que, na perspectiva das entidades, é importante a criação de medidas que tenham como foco o respeito à identidade de gênero, através do respeito ao nome social, ao uso do banheiro e do vestiário, à adoção de uniformes correspondentes ao gênero com o qual a pessoa se identifica. Os resultados da pesquisa indicam que, para a permanência das pessoas trans no mercado de trabalho, é necessária a capacitação constante dos funcionários de Recursos Humanos no que tange ao respeito à identidade de gênero.

No trecho do dia 27 de junho de 2019, retirado de “Zero Hora”, a entrevistada conta sobre sua admissão em uma empresa e em como ela ser trans fez diferença neste processo. No segmento apresentado, observa-se que o recrutamento ocorreu por conta das suas capacitações profissionais e, como narra a entrevistada, ser trans fez diferença. As pessoas que trabalham na empresa têm que lidar com tal questão e a organização tem que descobrir como proceder e realizar a inserção de profissionais LGBTQIA+ da melhor maneira possível, pois não basta somente contratar. Como apresentado por Vasconcellos (2014, p. 13):

Uma empresa realmente responsável está preocupada com a realidade social e suas respectivas questões sociais. Ela busca minimizar os problemas sociais se engajando em práticas boas para a sociedade. Logo, a promoção da diversidade de orientação sexual e de gênero deve fazer parte desse engajamento.

Conquanto a responsabilidade de promover a diversidade seja das organizações e que elas devem desempenhar seu papel na sociedade, sabe-se que a prática é diferente. Em pesquisa realizada por Silva, Luppi e Veras (2020), das 528 pessoas trans entrevistadas, apenas 16,7% tinham vínculo de trabalho formal. No caso dos homens trans, esse número sobe para 59,4%, enquanto para as mulheres trans ou travestis, a

proporção cai para 13,9%. Ou seja, ao olhar para as questões de gênero percebe-se que para as mulheres trans e travestis, são ainda mais difíceis a inserção e a permanência no mercado de trabalho formal.

A empresa se mostra inclusiva quando qualquer das letras (da sigla) LGBTQ+ são irrelevantes na entrevista. Não haverá uma avaliação para ver se sou capacitada como mulher trans. Ser parte de uma minoria social não faz diferença para você ser ou não contratado. As suas competências como ser humano é que serão avaliadas. (Zero Hora, 27 de junho de 2019)

A gente podendo estar lá se apresentando com o nome social e como a gente realmente é, e as empresas te aceitarem como você se apresenta é incrível. (Revista Exame, 01 de dezembro de 2016)

O tema da diversidade vem crescendo muito fortemente, especialmente esse ano. Em uma das ações da comunicação interna, colocamos colaboradores reais com contexto de quem são, como se identificam, e a repercussão foi incrível. Todos viram que somos pessoas do dia a dia. (Revista Exame, 28 de junho de 2019)

No âmbito das empresas inclusivas, o primeiro trecho, obtido na “Zero Hora” do dia 27 de junho de 2019, apresenta que as organizações mostram-se inclusivas quando qualquer letra da sigla LGBTQ+ (sic) não importar na entrevista nem nos processos seletivos em geral. Deveriam ser criados mecanismos para que as pessoas sejam avaliadas por suas competências, entretanto isso não ocorre na prática. Almeida e Vasconcellos (2018) mostram entrevistadas que buscaram emprego após o início do processo de adequação de gênero e não foram contratadas em virtude do preconceito presente no processo seletivo. Algo semelhante ocorreu com um homem trans entrevistado, que, mesmo com experiência e qualificação comprovada para preencher uma das vagas a que concorreu, sofreu preconceito no processo seletivo pelo fato de ser trans. A pesquisa de Marinho e Almeida (2019, expõe o caso de uma entrevistada buscando emprego no setor de *telemarketing*, devido à expansão do setor e também às iniciativas de promoção de diversidade no ambiente de trabalho, ao reconhecimento do uso do nome social durante o processo seletivo e no crachá, a poder atender o telefone usando o nome de sua preferência. A entrevistada relata que tais iniciativas fazem com que as pessoas sintam-se mais seguras. Relacionado à discussão sobre o trabalho no setor de *telemarketing*, Marinho (2017) aborda a absorção de pessoas trans pelo setor, visto que, pela dificuldade de encontrar emprego e nele se manterem, elas parecem estar mais dispostas a aceitar as condições de trabalho e a superexploração existentes no setor, pois, mesmo que isso ocorra, ali encontram uma possibilidade de sobrevivência.

Programas de inclusão de pessoas da comunidade LGBTQIA+ e, principalmente, de pessoas trans tornam-se necessários nas organizações, pois a seleção das pessoas é,

muitas vezes, determinada por vieses inconscientes e pelo preconceito. As iniciativas devem considerar as especificidades de cada grupo, como argumentam Carrieri, Souza e Aguiar (2014, p. 81), “o processo de exclusão social dessas categorias não opera da mesma forma, o que torna ainda mais complexa a união de todas essas categorias em um único movimento e sigla (LGBT+)”. Ozturk (2011, p. 1102) diz que “a violência hegemônica perpetrada contra a minoria transgênero opera em uma ordem de magnitude inteiramente diferente (e mais forte)”.

O trecho do dia 01 de dezembro de 2016, retirado da revista “Exame”, expõe o contentamento de uma entrevistada ao poder ser ela mesma na empresa em que trabalha, em poder se apresentar com seu nome social e ser aceita. Aceitação e respeito pela identidade das pessoas é o mínimo que uma empresa pode fazer e, como sublinhado por outros autores (MARINHO e ALMEIDA, 2019), o fato de o indivíduo poder ser ele mesmo no ambiente de trabalho lhe dá segurança e lhe permite melhor perceber o ambiente em que está.

Outro discurso que aparece nas mídias selecionadas é o das pesquisas que possuem lugar nas notícias, apresentando dados sobre as pessoas trans que estão empregadas.

Entre os profissionais que se identificaram como trans, 53% acreditam que se assumir pode prejudicar sua carreira. (Revista Exame, 23 de junho de 2019)

No mercado de trabalho, 35% dos profissionais LGBTQ+ contam que já sofreram algum tipo de discriminação no trabalho. No grupo trans, o número sobe para 40%. (Revista Exame, 23 de junho de 2019)

Na pesquisa da Love Mondays, 34% dos respondentes trans não sentem que podem ser eles mesmos dentro do ambiente de trabalho. E 54% não tentariam vagas em empresas que não apoiam a causa. (Revista Exame, 23 de junho de 2019)

Torna-se importante considerar o sentimento que as pessoas trans têm no ambiente de trabalho. Quanto a se assumirem como tal, em pesquisa da Love Mondays, apresentada na revista “Exame”, cerca de 53% dos profissionais entrevistados, que se identificaram como trans, acreditam que assim se assumir no ambiente de trabalho pode prejudicar sua carreira. Existem aqui dois discursos distintos que merecem maior discussão. Em outros trechos apresentados nesta seção, há entrevistadas comemorando poderem trabalhar em empresas onde não precisam esconder sua identidade. No trecho antecedente, dados mostram que alguns profissionais acreditam que se assumir trans pode prejudicar sua

carreira. Por isso, as análises, deve-se levar em conta outras condições de vida dessas pessoas, que influenciam diretamente suas trajetórias pessoais e profissionais.

O preconceito também é grande sobre as pessoas trans. Na mesma pesquisa, cerca de 35% dos profissionais LGBT+ (sic) dizem que já sofreram algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho e quando se olha somente para as pessoas trans participantes da pesquisa, o percentual sobe para 40%. Complementar a isso, cerca de 34% dos profissionais trans sentem que não podem ser eles mesmos no ambiente de trabalho.

Ou seja, quando as pessoas trans conseguem um emprego e ingressam nas organizações, surgem outras barreiras. Ter que se esconder, não poder se assumir, não se sentir confortável são algumas questões relevantes. Através da análise, pode-se fazer uma relação com o que é identificado nas pesquisas brasileiras, cujos resultados normalmente demonstram que pessoas trans não vivenciam situações positivas no trabalho, mas marginalidade e violência (IRIGARAY, 2012; CAPRONI NETO & SARAIVA, 2014; CARRIERI, SOUZA & AGUIAR, 2014).

Para que barreiras e obstáculos possam ser ultrapassados e um ambiente trabalho mais saudável seja possível, algumas medidas devem ser tomadas. Os trechos subsequentes contêm algumas sugestões.

Um dos maiores obstáculos para os transexuais inseridos no mercado de trabalho se assumirem é o medo de demissão por causa da discriminação de colegas e superiores - mesmo que o preconceito seja velado. O combate a essa sensação deve ser feito ao construir um ambiente que zele pela segurança psicológica, um estado mental em que nos sentimos confiantes para ser quem somos. (Revista Exame, 19 de janeiro de 2018)

Os trans precisam ter certeza de que não serão vistos com desconfiança nem sofrerão represálias por causa de sua identidade. "Esse conceito está diretamente ligado à diversidade, à criação de um meio em que as pessoas se sintam à vontade para se manifestar de múltiplas formas", afirma o consultor Ricardo. Em algumas empresas, isso só será possível por meio de uma mudança cultural, o que depende do envolvimento da alta liderança, responsável por comandar, disseminar e inspirar os demais funcionários a se abrir para o diferente. (Revista Exame, 19 de janeiro de 2018)

De acordo com os trechos retirados da revista "Exame" do dia 19 de janeiro de 2018, um dos principais obstáculos para as pessoas trans inseridas no mercado de trabalho é o medo de demissão em virtude da discriminação que pode ocorrer. Por isso, um ambiente seguro psicologicamente deve ser construído, para que as pessoas sintam-se confiantes e confortáveis para serem quem são. Ou seja, a discriminação expressa na transfobia constitui um obstáculo não só para a contratação das pessoas trans em

ocupações formais, mas também para sua permanência no trabalho (MARINHO e ALMEIDA, 2019).

É essencial proporcionar um ambiente em que as pessoas trans tenham certeza de que sua identidade em nada afeta seu emprego nem o ambiente de trabalho em que estão inseridas. Em alguns casos, a organização só poderá oferecer um ambiente assim se mudanças culturais forem promovidas. A alta liderança deverá se envolver e ser responsável por comandar as transformações e disseminar as ideias necessárias para engajar os funcionários a mudança.

Segundo a engenheira, a reação da empresa foi de "felicidade" quando ela informou a respeito de sua condição - Michelle é a primeira mulher trans entre os mais de 1,3 mil funcionários da companhia no Rio Grande do Sul. Ela desenvolve suas atividades em um ambiente que classifica como acolhedor. Em um setor de 40 pessoas e prevalência de homens, ela saúda a presença de oito mulheres, oito indivíduos LGBTQ+ e um negro. (Zero Hora, 27 de junho de 2019)

Foi só em meados de 2016, quando já ocupava havia quase dois anos o cargo de gerente de contratos na IBM, que pensou que talvez pudesse ser transexual. E o questionamento veio por meio de uma colega de trabalho. "Não sabia muito sobre o assunto, então não me senti à vontade para responder 'sim' ou 'não', afirma. Embora o desconhecimento impedisse Gustavo de admitir que era trans, a certeza de que algo nele era diferente fez com que a pergunta ecoasse e o jovem passasse a pesquisar mais sobre o assunto. No ápice da confusão que esse processo de redescoberta lhe trouxe, foi dentro da empresa que ele encontrou o apoio necessário. (Revista Exame, 19 de janeiro de 2018)

Quando o ambiente ‘permite’ que a pessoa seja quem ela é, surgem casos como os apresentados nos trechos precedentes. No primeiro trecho, retirado de “Zero Hora” do dia 27 de junho de 2019, é destacado por aspas a felicidade com que a empresa reagiu ao saber que Michelle era uma mulher trans. No segundo trecho, da “Exame” do dia 19 de janeiro de 2018, uma profissional de uma empresa multinacional descobriu-se mulher trans e encontrou ali todo o apoio necessário.

Ainda que se evidencie a presença de pessoas trans no mercado de trabalho e que, de forma indireta, suas vozes sejam ouvidas, as dificuldades persistem mesmo quando estão empregadas. O preconceito está presente dentro das organizações e é vivenciado diariamente. Direito ao nome social, uso do banheiro, adoção de crachás e uniformes que correspondam ao gênero com o qual a pessoa se identifica são questões que enfrentam barreiras para serem implementadas nas organizações.

Em estudo realizado por Marinho e Almeida (2019), as pessoas trans entrevistadas pelas pesquisadoras relacionaram o mundo do trabalho a um campo minado, no qual convivem com o medo constante de passarem por situações de violência ou

constrangedoras. Ou seja, essa expressão reflete o que seria a inserção e a permanência das pessoas trans no mundo do trabalho. Segundo as pesquisadoras, o mundo do trabalho é um campo de minas e o sentimento constante é o de que, a qualquer momento, alguma mina será detonada.

Uma pesquisa realizada nos Estados Unidos mostra que a probabilidade de mulheres trans encontrarem emprego é menor, mesmo após a transição de gênero (GRANT et al., 2011), como também evidenciam pesquisas realizadas em Salvador (MAGNO, DOURADO e SILVA, 2018). No caso de homens trans, após a transição de gênero, eles obtiveram mais possibilidades de entrada no mercado de trabalho e melhor remuneração (SCHILT, WISWALL, 2008; GEITENBEEK, PLUG, 2015), ou seja, a desigualdade de gênero é reproduzida também quando se fala da população trans.

Conforme Bitelo e Araldi (2019, p. 59), “a subjetividade foi reduzida ao corpo: a sua aparência, sua performance”, embora, segundo as mesmas autoras, existam tentativas de buscar lugares mais inclusivos e elaborar políticas afirmativas, para que as pessoas trans possam se sustentar e se desenvolver. Algumas pessoas trans, para conseguir entrar no mercado de trabalho e nele permanecer, omitem sua identidade de gênero.

Assim, podemos influir que questões como a passabilidade, em que mulheres e homens trans, mais próximos do modelo cisgênero masculino e feminino, conseguem adentrar melhor a malha de poderes contemporâneos presente na sociedade.

Os mecanismos biopolíticos não vão apenas estabelecer limites nas existências, mas vão gerar também novas subjetividades e performances que se apresentarão como resistência à ordem imposta. Com isso, se percebe que existem eventos de liberdade dentro das relações de poder, rompendo-as e construindo o novo. Há um esforço de reapropriação coletiva da potência da vida para, assim, compor “o comum”, esse campo de pulsão vital do corpo social que produz potencialidades coletivas das singularidades. (BITELO, ARALDI, 2019, p. 60)

As resistências apresentadas nas páginas de jornais e revistas, contando as histórias de mulheres e homens trans resistindo à ordem imposta, construindo novas narrativas dão possibilidade à mídia de exercer seu papel pedagógico, ao entrelaçar notícias e dados.

Na presente seção, poucos são os discursos não classificados como interdição/comentário, visto que, por se tratarem de trechos de falas de pessoas trans, surge neles a relação de controle de quem pode falar e do que pode ser dito e apresentado nas notícias. São discursos produzidos cotidianamente que suscitam novos discursos,

oportunizando melhor compreensão sobre o que é vivenciado e experienciado por essas pessoas.

Além das barreiras e das dificuldades de acesso de mulheres e homens trans ao mercado de trabalho ou do que é vivido e experienciado por quem está empregado, um dos discursos mais presentes no jornal “Zero Hora” e na revista “Exame” é sobre o que algumas empresas e algumas pessoas estão fazendo para que a inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho ocorra, tema que discuto na próxima seção.

4.3 Iniciativas e projetos de inclusão de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho

Os discursos da revista “Exame” e do jornal “Zero Hora” mostram, em grande maioria, programas de diversidade e inclusão das organizações, bem como iniciativas e/ou projetos que visem incluir pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. Decidi colocar esse tipo de discurso ao final pela construção de uma espécie de linha do tempo analítica, sendo ele forte e muito presente nas mídias analisadas.

No que tange à diversidade e à inclusão, e principalmente quando se fala no que as empresas estão fazendo quanto a isso, observa-se um lento crescimento na abordagem do assunto pela literatura acadêmica, desde a publicação dos primeiros estudos, em 2000. Paniza (2020), ao analisar o panorama das pesquisas sobre LGBT em periódicos nacionais da área de Administração, entre os anos 2006 e 2017, obteve como resultado 34 artigos, sendo que apenas quatro abordavam questões ligadas às pessoas trans e travestis. A falta de representatividade de pessoas LGBTQI+ nas pesquisas em Administração apresenta um cenário oportuno para que se pense em estudos que se concentrem em outros debates, visto que, até aqui, a maioria apresenta experiências organizacionais masculinas (PANIZA, 2020).

Nesse cenário, o tema diversidade e inclusão nas organizações vem ganhando espaço, tendo grande potencial de crescimento, tanto como um tema relevante no meio acadêmico, como uma pauta a ser discutida e estudada pelas organizações. Nos últimos anos, foi se constituindo uma espécie de disciplina, tal qual a apresentada por Foucault (1995), a qual possui objetos e métodos específicos, bem como proposições consideradas verdadeiras, tudo institucionalizado pelas organizações e seus programas e iniciativas de diversidade e inclusão.

No âmbito de dignidade e trabalho, em 2018 aconteceu uma ação pioneira, em Porto Alegre, que ofertava 200 vagas de trabalho para pessoas trans e travestis. O intuito era “dar dignidade para a população trans”, A notícia sobre o evento destaca que “a empregabilidade vai trazer mais dignidade para essas pessoas”. Tal notícia data de 29/01/2018, quando se comemora o “Dia da Visibilidade Trans”. Consequentemente, nesse dia, são publicadas diversas matérias pontuais e ocorrem diversas ações correspondentes ao tema. Na mesma data, a Associação Nacional de Travestis e Transexuais divulga o dossiê de assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras relativo ao ano anterior.

O intuito é dar dignidade para a população Trans. Essa ação nunca aconteceu em Porto Alegre. Há um mês estamos conversando com empresas e elas toparam. Além de tirar o público de pontos de prostituição e de drogadição, a empregabilidade vai trazer mais dignidade para essas pessoas. (Zero Hora, 29/01/2018)

Reproduzo, a seguir, alguns trechos que destacam a abertura de vagas específicas para a população trans e como isso pode mudar sua realidade.

O preconceito vem da falta de informação. Levamos essa informação para as empresas e para a própria população trans. Diversas vagas estão sendo abertas. Isso empodera elas, melhora a vida, fortalece e acaba com aquela questão da vitimização. Além de tudo, elas estão servindo de exemplo para outros transexuais e para a nova geração. (Zero Hora, 19/05/2018)

É uma iniciativa fundamental e que merece todo o apoio, tanto dos governos da sociedade civil organizada. Nós sabemos, seja pela atuação dos juízes do trabalho, ou seja, pelas estatísticas, que o público trans sofre uma imensa barreira cultural para o acesso ao emprego, especialmente para vagas decentes, com registro em carteira e os direitos acumulados. (Zero Hora, 19/05/2018)

Ainda que as empresas ofertem vagas específicas para as pessoas trans, há possibilidade de elas não serem preenchidas por causa das exigências de qualificação a serem cumprida (MELO, SILVA, 2020). Segundo Melo e Silva (2020), urge a criação e a ampliação de políticas públicas de inclusão com o objetivo de não perpetuar a situação de marginalização e invisibilidade a que pessoas trans estão submetidas.

O discurso que obtém destaque nas mídias analisadas está ligado às iniciativas das empresas com foco na melhoria do ambiente laboral e na inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho. Em minha visão, a ação das empresas não deve parar após a contratação de um profissional trans, ela deve ser contínua e não pontual, buscando sempre aprimorar o que já foi feito e implementado.

Tornar-se uma empresa que preza pela diversidade significa adaptar políticas e benefícios. Por exemplo, no caso de um empregado transgênero, é preciso que ele possa utilizar seu nome social (e não o de batismo, caso ainda não

disponha da nova documentação) e tenha acesso a um plano de saúde que preveja a cobertura para terapias hormonais. Médicos devem estar cientes das particularidades para que possam realizar exames de admissão e periódicos que contemplem as necessidades do paciente. (Zero Hora, 27/06/2019)

Um código de conduta necessita ser implementado, deixando claro o que aquela organização espera de seus colaboradores e que tipo de comportamento não é tolerado. É importante também que a companhia disponibilize canais para denúncia e mantenha suas ouvidorias ativas. Se houver alguma denúncia contra um colaborador, ele deve, na primeira vez, ser alertado de modo educativo, sendo esclarecido a respeito do que é esperado dele no ambiente de trabalho. Caso ocorra reincidência, sugere a consultoria, aí, sim, medidas mais duras precisam ser tomadas, para que a empresa não transmita ideia de permissividade. (Zero Hora, 27/06/2019)

Quando as novas práticas já estiverem implementadas, iniciativas de fomento podem ser uma boa ideia, como a criação de grupos que identificam e reúnem esses funcionários e a promoção de ações temáticas, dentro e fora da empresa. (Zero Hora, 27/06/2019)

O alinhamento da liderança com o tema é fundamental para o engajamento e a produtividade do profissional. Daniela Mourão, professora da Faculdade de Engenharia da Unesp, relata que tinha receio de assumir a transição de gênero no seu ambiente de trabalho, mas que recebeu o suporte de seus superiores quando a fez. "Eu achava que seria humilhada, mas recebi apoio e respeito a minha identidade", afirma. (Revista Exame, 03/09/2019)

Os trechos reproduzidos apresentam e dão algumas sugestões do que as organizações podem fazer. O primeiro trecho mostra que as empresas devem adaptar suas políticas e benefícios, caso prezem a diversidade. Por exemplo, deve ser possível utilizar o nome social e o banheiro relacionado ao gênero em que a pessoa se reconhece. As pessoas trans devem ter acesso a um plano de saúde que preveja cobertura para terapias hormonais e também médicos capacitados que entendam as particularidades desses indivíduos. Embora importantes e necessárias, somente essas ações não são suficientes, pois o respeito às identidades precisa ocorrer de forma integral (ALMEIDA e VASCONCELLOS, 2018). Almeida e Vasconcellos (2018) especificam que o nome social é uma das maneiras de tentar evitar ou diminuir tanto a transfobia quanto o constrangimento das pessoas que possuem um nome que não corresponde à sua identidade. O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, em sua publicação "O Compromisso das Empresas com os Direitos Humanos LGBT – Orientações para o Mundo Empresarial em Ações Voltadas a Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis e Transexuais" (INSTITUTO ETHOS, 2013), recomenda que as organizações adotem as iniciativas anteriormente citadas. As empresas precisam corresponder ao importante papel social que desempenham na sociedade. Segundo a publicação do Instituto Ethos (2013, p. 43),

O movimento de responsabilidade social empresarial tem um papel significativo para que a sociedade brasileira, não apenas o próprio meio empresarial, avance no reconhecimento e promoção dos direitos humanos LGBT. Ao dar visibilidade ao tema, demonstrar que é uma demanda legítima da sociedade e, ao mesmo tempo, uma demanda legítima de negócios sustentáveis, contribui para a consistência das práticas, encoraja posicionamentos e estimula ações inovadoras para o respeito de todas as pessoas.

A organização também deve implementar um código de conduta estabelecendo quais comportamentos não serão tolerados, como discriminação e preconceito, por exemplo. Canais anônimos de denúncia e ouvidorias precisam estar ativos e, se possível, administrados por terceiros, não pela própria organização. Os trechos anteriormente reproduzidos sugerem que, após a implementação de tais iniciativas, a organização pense em iniciativas de fomento à diversidade, como grupos de afinidade e ações temáticas, tanto internas quanto externas.

A liderança deve apoiar todas as iniciativas e delas participar ativamente, visto serem de extrema importância para o engajamento e a produtividade dos profissionais. O envolvimento da alta liderança é fundamental para o sucesso das ações e para que os profissionais as sigam e delas façam parte. Freitas (2015, p. 127) diz que,

Os líderes organizacionais têm um papel fundamental no combate à violência no ambiente de trabalho, através de seu repúdio público, de seu comprometimento vigilante e da adoção de medidas claras de erradicação de discriminação e preconceitos de quaisquer tipos, além de serem os responsáveis por conduzirem os esforços de construção da valorização da diversidade como um valor na cultura organizacional, o qual possa orientar as decisões de longo prazo e o comportamento da organização como um todo. (FREITAS, 2015, p. 127)

No contexto das sugestões apresentadas nos trechos analisados, destaca-se o horizonte teórico no qual se encontra o tema de diversidade e da inclusão nas organizações. Sua base são instrumentos conceituais ou técnicos, visando que essas políticas e iniciativas sejam aplicadas em diferentes âmbitos e situações, encontrando-se no discurso do verdadeiro conforme vão sendo institucionalizadas pelas organizações.

A revista “Exame” é especializada na área de negócios e possui legitimidade no tocante aos assuntos a ela pertinentes. A revista apresenta inúmeros exemplos daquilo que organizações específicas estão fazendo em relação à diversidade e à inclusão, principalmente para as pessoas trans.

O Banco do Brasil foi o primeiro, entre as principais instituições financeiras brasileiras a permitir e normatizar que seus funcionários trans utilizem o nome social no crachá, em cartões de visitas, em carimbos, no *e-mail* corporativo, em toda a comunicação

interna da organização, não sendo possível tal utilização somente em contratos, em virtude da legislação vigente. O Banco acredita estar assim sinalizando o respeito pelas individualidades e reconhecendo a riqueza da diversidade na construção de um ambiente de trabalho mais igualitário.

O Decreto nº 8.727, de 28 de abril de 2016 determinou o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas trans e travestis no âmbito da administração pública, federal, direta, autárquica e fundacional. Marinho e Almeida (2019) ressaltam que, devido a essa determinação, há intensa procura das pessoas trans pela inserção no mercado de trabalho através de concurso público. Além dela, pesam, nessa escolha, a proteção dos direitos trabalhistas e a garantia de estabilidade. As autoras reforçam que a questão do nome social deixou de ser um obstáculo para o acesso ao emprego no setor público, mas mesmo assim, a permanência no emprego pode ser afetada, já que, nas palavras de um entrevistado: “a degradação do trabalho transcende a positividade do direito ao trabalho” (MARINHO e ALMEIDA, 2019, p. 127).

Brito (2016) evidencia que o emprego público é mais procurado pelas pessoas trans e travestis por permitir uma seleção ‘às cegas’, além de possibilitar que não sejam demitidos diretamente por transfobia, garantindo-lhes estabilidade. Assim como Marinho e Almeida (2019), a mesma autora mostra que as condições de trabalho no setor público podem ser tão constrangedoras e hostis quanto no setor privado, pois a estabilidade é garantida tanto entre os que protagonizam as ações de transfobia como os que sofrem. A autora ainda apresenta que

O preconceito e/ou discriminação vivenciado pelo trabalhador transexual pode levar ao extremo limite as dificuldades de permanecer no ambiente laboral, já que não se coloca para o/a servidor/a público/a transexual – com facilidade – a possibilidade de transferência do local de trabalho. Deste modo, a cronificação do desconforto pode levar a quadros de adoecimento e abandono até mesmo do serviço público. (BRITO, 2016, p. 79)

Não se deve pensar em iniciativas isoladas, mas em um conjunto de ações visando ao acesso, à permanência no trabalho e ao respeito às identidades.

O Banco do Brasil incluiu em sua política a garantia de que os funcionários transexuais, transgêneros e travestis possam usar seus nomes sociais em crachás, cartões de visita, carimbos e e-mail corporativo. É o primeiro entre os grandes bancos do país a normatizar o direito. (Revista Exame, 31/01/2017)

O BB entende que aceitar a utilização do nome social sinaliza seu respeito pelas individualidades e reconhece a riqueza da diversidade na construção de um ambiente de trabalho igualitário (Revista Exame, 31/01/2017)

Outro caso mostrado pela revista “Exame” é o da empresa “Atento”. Foi notada a presença de pessoas trans na organização quando a ouvidoria começou a receber

chamados denunciando que pessoas trans estavam utilizando o banheiro referente ao gênero com o qual não se identificavam. Ou seja, essas questões foram percebidas apenas após as reclamações, não era algo já pensado antes, apesar de existirem pessoas trans na organização. Almeida e Vasconcellos (2018) consideram o uso do banheiro como um dos cinco principais desafios enfrentados pelas pessoas trans, quando de sua inserção no mercado de trabalho formal.

Segundo os trechos a seguir reproduzidos, a empresa “Atento” tomou algumas atitudes, como determinar a utilização do banheiro de acordo com o gênero com o qual a pessoa identifica-se. Após reclamações de funcionárias, foi feita uma campanha de conscientização sobre os valores da empresa e sobre sua política de igualdade e inclusão. A executiva entrevistada chamou essa situação de ‘a batalha do banheiro’. Essa e outras batalhas enfrentadas pelas pessoas trans, há muitos anos, são lutas por seus direitos. Segundo Jaqueline Gomes de Jesus (2011, p. 8), o “direito ao uso do nome social e do tratamento pelo gênero identificado mesmo quando não há mudança do registro civil; [o] direito à adequação do registro civil ao nome social e ao gênero identificado; [o] direito de pleno acesso a sanitários femininos, sem restrições ou criação de espaços guetificados como banheiros ‘específicos’ ” estão entre algumas das demandas consideradas mais urgentes para que se estimulem mudanças no comportamento social em relação às pessoas trans e travestis e para que se responsabilize o Estado ausente no tocante a tais questões.

A presença dos trans na Atento passou a ser notada em 2012, quando a empresa criou uma ouvidoria. "Começaram a chegar questões de pessoas trans que tinham que usar o banheiro do gênero com o qual não se identificavam", lembra a executiva, que falou sobre a experiência da companhia durante o debate "Mercado em Transformação", promovido pela KPMG e pelo escritório de advocacia Trench Rossi Watanabe. (Revista Exame, 12/09/2018)

O passo seguinte da organização foi possibilitar a utilização do nome social no crachá e no *e-mail* corporativo, mesmo que a pessoa tenha seu RG com o nome que consta no registro de nascimento. Mesmo com alguns entraves, cerca de 1.300 pessoas trans e travestis solicitaram o nome social no crachá. Essa tomada de atitude e posição é descrita, no trecho selecionado, como uma ‘trincheira’, termo que, assim como a palavra batalha, refere-se a questões de guerra, pertencendo ao vocabulário militar.

O tema foi discutido no conselho de ética da empresa, que decidiu ter uma atitude mais proativa. A batalha do banheiro foi a primeira. "Fizemos um comunicado sobre o uso dos banheiros de acordo com a identidade de gênero. Mas então começamos a receber reclamações, principalmente de mulheres incomodadas com transexuais nos banheiros femininos", conta Terceiro. Para contornar o problema, foi necessário fazer uma campanha de conscientização sobre os valores da empresa e sua política de igualdade e inclusão. (Revista Exame, 12/09/2018)

A organização “Atento” também mobilizou ações para alcançar pessoas trans que não trabalham na empresa, promovendo aulas de informática e transmitindo noções de como agir em entrevistas de emprego. Muitas das pessoas que participaram desses encontros nunca tinham entrado em uma empresa, o que corrobora os dados sobre a empregabilidade das pessoas trans. Segundo dados da Antra (2021), a estimativa de que apenas 4% da população trans feminina encontra-se em empregos formais ainda é atual, visto o contexto de pandemia, o aumento de pessoas em situação de vulnerabilidade social, a crise econômica e o aumento do desemprego. Segundo a mesma entidade, estima-se que cerca de 6% estejam em atividades informais e subempregos e que mantêm-se um dos dados mais alarmantes: 90% da população de travestis e mulheres trans tem o trabalho sexual como fonte primária de renda.

A trincheira seguinte foi abrir a possibilidade para que os funcionários usassem o nome social no crachá e no e-mail corporativo, mesmo que no RG constasse o nome de outro gênero. "Entendemos que não adianta muito ter o nome no crachá, mas não no email. Tivemos vários entraves na área de segurança da informação por conta disso, inclusive trazidos por clientes. Mas hoje temos pouco mais de 1.300 transexuais e travestis que solicitaram nome social no crachá". (Revista Exame, 12/09/2018)

O próximo passo foi promover ações para os transexuais que não trabalham na empresa. A companhia faz encontros esporádicos para esse público, com aulas de informática e dicas sobre como se portar numa entrevista de emprego. "Eles saem do curso com uma gratidão enorme. Muitos deles nunca tinham entrado numa empresa na vida, a maioria mora em abrigos e trabalha na prostituição". (Revista Exame, 12/09/2018)

A “Accenture” iniciou os processos de adaptação de políticas e benefícios por causa de situações que ocorreram dentro da organização. Quando um profissional realizou sua adequação de gênero durante o período em que trabalhava na empresa, foi preciso realizar treinamentos para que os outros funcionários fossem esclarecidos quanto à situação. As pautas surgem conforme as situações se apresentam, levando a empresa a adequar suas políticas, rever benefícios, treinar seus funcionários. Entretanto, as empresas deveriam estar minimamente preparadas para lidar com estas situações e evitar as discriminações e a transfobia.

Por vezes, a empresa se vê obrigada a iniciar esse processo ao encarar a transição de alguém já contratado, como aconteceu na consultoria Accenture em 2010. "Começamos a enfrentar questões novas, como qual banheiro a pessoa usaria", diz Beatriz Sairafi, diretora de RH da Accenture. Desde então, treinamentos foram realizados para explicar aos demais funcionários como respeitar a transição do colega e como aceitar que ele use o banheiro do gênero no qual se identifica. Outra medida é a instalação de banheiros "sem gênero" nas 12 localidades em que a empresa atua no Brasil. Hoje, são sete trans e 1.600

funcionários aliados ao tema. "Muitas pautas surgem com a necessidade prática", diz Beatriz. Outro exemplo aconteceu quando um homem trans engravidou e pôde usufruir da licença parental durante seis meses. (Revista Exame, 28/03/2019)

A revista "Exame" mostra também o caso da empresa química "Dow", o qual evidencia que o grupo de afinidade LGBTI+, já com alguns anos de trabalho na organização, prontificou-se a treinar todos os funcionários do 'chão de fábrica', com o intuito de evitar discriminações. O mesmo grupo incluiu pessoas trans no programa "Jovem Aprendiz" e conseguiu a permissão para utilização do nome social nos sistemas internos e nos crachás de identificação.

Na empresa química Dow houve um processo semelhante no chão de fábrica em 2018. O grupo de afinidade LGBTI+ prontificou-se a treinar todos os funcionários da fábrica para evitar qualquer discriminação. O grupo de trabalho, criado em 2012, obteve outros resultados, como incluir trans no programa de jovem aprendiz e mudar a identificação nos sistemas e crachás para funcionários que utilizam o nome social em vez do nome de registro. "O tema, especialmente de trans, é recente na agenda das empresas e, de modo geral, tem muito a ser trabalhado", diz Bulgarelli. Para as empresas que ainda não deram o primeiro passo, nunca é tarde para começar. (Revista Exame, 28/03/2019)

Almeida e Vasconcellos (2018), encontraram, em sua pesquisa, iniciativas com foco na empregabilidade de pessoas trans, "a organização de caminhadas, eventos, palestras e peças publicitárias, o compartilhamento de vagas em redes sociais, além da capacitação tanto de pessoas trans quanto de empresas. Também foram mencionadas algumas boas práticas, por parte de empresas que buscaram promover a inclusão de pessoas trans. (ALMEIDA E VASCONCELLOS, 2018, p. 319)

Ressalta-se o papel social das empresas na construção de uma sociedade mais igualitária e inclusiva. É essencial que ações e políticas sejam cada vez mais elaboradas e disseminadas entre as organizações. Na maioria dos casos, não representam benefícios ou bondade das empresas e sim obrigações das organizações e direitos das pessoas que devem ser respeitados.

Outras iniciativas voltadas para as pessoas trans também sobressaem nos trechos analisados, por exemplo uma plataforma a qual liga profissionais trans ou travestis, que queiram ofertar seu trabalho, e pessoas, que gostariam de contratá-las, e também abriga um banco de profissionais e estabelecimentos que atendem as pessoas trans sem discriminação.

Há projetos que visam capacitar as pessoas trans, a fim de inseri-las no mercado de trabalho.

O site tem dois propósitos. O primeiro é voltado ao profissional trans ou travesti que quer ofertar seu trabalho e para pessoas que são sensíveis à causa e contratam os serviços desse profissional. O segundo objetivo é criar um banco de profissionais e estabelecimentos que atendam essa população sem discriminação. (Revista Exame, 11/07/2016)

Em Pernambuco, três mulheres criaram uma plataforma online para enfrentar essa rejeição; a Rede Monalisa se propõe a unir candidatas trans e travestis a vagas de emprego de companhias dispostas a recebê-las. (Revista Exame, 01/12/2016)

Por isso, há um ano, criou o projeto Trans Missão, em São Paulo, com o objetivo de capacitar pessoas trans e inseri-las no mercado. Mais de 50 homens e mulheres foram agenciados desde então. No currículo da empresa, estão eventos para a Casa Natural Musical, Uber e Vodka Sky. (Revista Exame, 14/10/2018)

Há projetos que são criados por pessoas trans e para outras pessoas trans. Nos trechos reproduzidos a seguir é possível ver o sentimento por trás do trabalho em projetos desse tipo. A entrevistada conta que se sente realizada por estar ajudando a si mesma e às pessoas que trabalham com ela, por oferecer a essas pessoas a oportunidade que não teve.

Para mim é muito prazeroso quando eu fecho o negócio, quando a gente chega no evento, eles saem com uma visão diferente do que é ser transexual: de que a gente também precisa pagar nossas contas, trabalhar, e viver como qualquer outra pessoa. Essa oportunidade que eu não tive, lá no início, eu quis trazer para elas" conta a também militante, em tom de satisfação. (Revista Exame, 14/10/2018)

Como empresária e mulher transexual me sinto super realizada. Não só por estar me ajudando como por ajudar os meus. Porque a minha dor é a dor dos meus meninos e das minhas meninas. (Revista Exame, 14/10/2018)

Embora existam muitas iniciativas implementadas pelas organizações para a contratação especificamente de pessoas trans, o número de empresas, no Brasil, que possuem tais iniciativas e políticas ainda é muito baixo. Em pesquisa realizada pela “Exame” para compor o “Guia EXAME de Diversidade”, constatou-se que apenas 14% das 109 empresas que responderam ao questionário possuem iniciativas específicas para a contratação de pessoas trans e travestis.

Das 109 empresas que responderam ao questionário do Guia EXAME de Diversidade, apenas 14% têm iniciativa específica para a contratação de trans e travestis. (Revista Exame, 28/03/2019)

O investimento em diversidade e inclusão por parte das organizações não ocorre apenas por questões altruístas, mas também por questões financeiras. Em pesquisa realizada pela “Consultoria McKinsey”, o desempenho de empresas com times plurais é cerca de 57% melhor do que na indústria em geral. Outra pesquisa realizada pela mesma

Consultoria mostra que a inclusão dentro das empresas pode representar resultados financeiros 21% melhores do que em empresas que não possuem essas iniciativas.

Engana-se quem pensa que as empresas estão investindo na inclusão de pessoas trans apenas por questões altruístas. Manter equipes diversas também é bom para o bolso das organizações. Prova disso é o dado divulgado no estudo Diversity Matters, da Consultoria McKinsey, que mostrou que, em média, as companhias com times plurais têm desempenho 57% melhores do que a indústria em geral. Nas pesquisas de clima organizacional também é possível perceber bons resultados. (Revista Exame, 19/01/2018)

É notório que as empresas estão trabalhando em iniciativas para a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho, entretanto algumas destas iniciativas ocorreram somente após algum gatilho, ou seja, após o surgimento de determinadas situações. Evidencia-se que as iniciativas são apresentadas em casos e exemplos pontuais, embora pareça que inúmeras empresas estão trabalhando nessas iniciativas, não é o que ocorre, como expõe o “Guia EXAME de Diversidade”: de 109 empresas, cerca de 14% possuem iniciativas voltadas especificamente para as pessoas trans e travestis.

No que tange aos princípios de delimitação interna dos discursos, a presente seção, em especial, está diretamente ligada à disciplina preconizada por Foucault. A diversidade e a inclusão nas organizações podem ser tratadas como uma disciplina, definida como “[...] um domínio de objetos, um conjunto de métodos, um corpus de proposições consideradas verdadeiras, um jogo de regras e de definições, de técnicas e instrumentos [...]” (FOUCAULT, 2010, p. 30). As proposições devem estar alicerçadas em instrumentos conceituais ou técnicas definidas, recorrendo às questões teóricas, encontrando-se assim no verdadeiro. Ou seja, ao longo dos anos tem sido construído um arcabouço teórico sobre diversidade e inclusão nas organizações. A implementação de iniciativas nesse âmbito permite que instrumentos conceituais e técnicas sejam definidos, oportunizando sua aplicação em outras organizações, mesmo que algumas adaptações sejam necessárias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Devido à importância de se produzirem estudos que pesquisem questões ligadas a mercado de trabalho e pessoas trans e travestis, algumas considerações tornam-se necessárias, tendo em vista os objetivos da presente dissertação.

Dos Discursos e Da Ordem Discursiva

O jornal “Zero Hora”, por ser de circulação regional, contém notícias focadas na região Sul do país. Seu discurso é simples; as notícias, curtas; poucos dados são evidenciados. As notícias apresentadas estão normalmente ligadas a datas comemorativas, como “Dia do Orgulho LGBT”, “Dia da Mulher”, “Dia da Visibilidade Trans”, ou seja, as notícias estão condicionadas a aparecerem no jornal em razão de datas especiais. Não foram encontradas, fora dessas datas, notícias com a temática analisada. Retratar pessoas trans e travestis apenas em datas específicas contribui para sua invisibilidade e a reforça ainda mais, pois as pautas surgem no jornal somente quando necessário, como se essas pessoas não existissem durante o resto do ano.

Nos discursos presentes nos trechos selecionados para análise, os temas variaram, entretanto, observam-se maior espaço e maior quantidade de entrevistas mostrando, principalmente, mulheres trans entrevistadas, as quais relatam suas vivências, experiências e anseios.

Na revista “Exame”, o noticiário abrange todo o território nacional. Ela divulga notícias maiores, intercalando o tema da notícia em si com dados de diversas fontes. Encontrei poucas notícias vinculadas a datas comemorativas, além de a pesquisa resultar em quase o dobro de trechos analisados em comparação com os do jornal “Zero Hora”. Isso já era esperado, visto que a “Exame” é uma revista direcionada ao mundo dos negócios.

A realização dessa pesquisa permitiu identificar quais são os discursos acerca de trabalho e pessoas trans e travestis presentes nas duas mídias analisadas. Os discursos vão se complementando. Observam-se discursos que giram em torno de trajetórias de mulheres trans e travestis e as consequentes barreiras e obstáculos enfrentados na busca por oportunidades no mercado de trabalho; de dificuldades para conseguir emprego em

virtude de ser quem são; de profissões que sonham exercer; de sua invisibilidade para o mercado de trabalho; de sua invisibilidade para as escolas; da necessidade de se esconder para poder ser/estar empregada e não sofrer violência; de dados sobre violência e transfobia.

Outras questões são apresentadas no discurso sobre as pessoas trans e travestis que já estão no mercado de trabalho formal. Nesse caso, apresentam-se dados que mostram possibilidades de uma abertura e um espaço maior a elas; entrevistadas compartilham suas experiências, desde a contratação, e sua vivência nas organizações; os sentimentos por estarem empregadas; as conquistas que podem ser avistadas. Entretanto, como se observa nas estatísticas inseridas no presente estudo, esse discurso repercute como uma verdade e é generalizante, pois ao serem analisados de forma mais aprofundada, os dados não demonstram isso de forma completa, por ainda serem poucas as pessoas trans empregadas.

O discurso mais presente nos trechos analisados refere-se a iniciativas e projetos ligados à inclusão e à diversidade, seja os desenvolvidos nas organizações, seja outros direcionados à capacitação de pessoas trans para o mercado de trabalho, bem como projetos que fazem uma ponte entre os profissionais trans que ofertam seu serviço e pessoas que gostariam de contratá-los ou que liguem os profissionais trans às empresas.

Os discursos analisados no presente estudo estão inseridos em uma ordem discursiva que, além de produzir materialidades, produz o modo como são vistos esses sujeitos e também os condiciona parcialmente. As instituições permitem que algo seja veiculado ou não. No caso a mídia, e por trás dela os empresários e conselho editorial, é que dita o que poderá ser apresentado nas páginas dos jornais, das revistas, na televisão, nos *sites*. Por isso, não se deve atribuir as falas contidas nos trechos analisados como advindas plenamente dos sujeitos entrevistados. Deve-se ter em mente que estas falas são conduzidas pelas relações presentes entre entrevistado, jornal e/ou revista, entrevistador e instituições. As instituições permitem também o silenciamento dos dizeres trans, são excluídos dos discursos e mantidos na ordem da tradução, ditos pelas pessoas trans e traduzidos por outras pessoas.

É importante atentar para o que Foucault evidenciou como dispersão do sujeito (1995). Os trechos analisados e as falas de entrevistadas não são apenas a reprodução de falas individuais ou a manifestação de um único sujeito, mas da multiplicidade, pois, através desses discursos, outros também falam. A importância também recai, portanto, sobre quem são os enunciadores dos discursos e seus lugares institucionais.

Dos Enunciadores e Dos Corpos

Quando se trata da posição ocupada pelos enunciadores, inicialmente se deve levar em consideração que tanto o jornal “Zero Hora” quanto a revista “Exame” são locais institucionais que produzem discursos e, através deles, informam. Controlam, portanto, os discursos publicados; a forma como aparecem nas notícias; quem será entrevistado; o quê será dito. O primeiro grande enunciador é a própria instituição mídia, que, controla quem e quando pode ou não falar. Nos trechos analisados, há especialistas que contrapõem o que é apresentado por outros sujeitos e suas próprias análises e opiniões, fazendo com que sua posição de especialista e sua *expertise* no assunto levem seus discursos a serem legitimados e considerados verdades. Os especialistas concentraram-se, em sua maioria, no discurso sobre projetos e iniciativas para pessoas trans e travestis no mercado de trabalho. As pessoas trans também aparecem, através de entrevistas, como enunciantes de discursos e possuem um espaço para compartilhar suas experiências, visões e opiniões. Nesse caso, a predominância localizou-se nos discursos que falam sobre a busca por espaço e oportunidades no mercado de trabalho e raramente falaram acerca da permanência no mercado de trabalho.

A subjetividade, apresentada por Foucault (2016), está relacionada com experiência que o sujeito faz de si mesmo, está presente nos espaços institucionais e suscita que o sujeito observe a si mesmo. Através das experiências compartilhadas e no observar e refletir sobre essas experiências, a subjetividade vai sendo formada (FISCHER, 2002). Segundo Gregolin (2007), a subjetividade não se encontra no âmbito individual, mas no campo dos processos de produção social e material. Além de terem sua subjetividade construída, os sujeitos também consomem subjetividade, sistemas de representação, de sensibilidades.

Se a subjetividade preconizada por Foucault (2016) é o que há no indivíduo e relaciona-se com as coisas e com o mundo, os trechos analisados, na presente dissertação, demonstram que o corpo das pessoas trans e travestis é a principal forma de expressão dessa relação. O corpo é o primeiro elemento que conduz ao reconhecimento das pessoas como trans e travestis (ALMEIDA e VASCONCELLOS, 2018). Através do corpo, as pessoas têm suas experiências perante a sociedade e é ele que será controlado através das relações de poder e das instituições. Por meio das relações, as pessoas têm experiências que as modificam e igualmente modificam as pessoas ao seu redor. No que tange ao

trabalho, deve haver a movimentação de todo o meio para que as pessoas trans e travestis estejam ali presentes, trabalhando.

Identifica-se inclusive uma dimensão de processo para que as subjetividades sejam produzidas. Nessa dimensão, é preciso levar em consideração tanto o local onde ocorre, nesse caso as organizações, como o caráter político e as relações de poder, ou seja, as hierarquias e as instituições. Tal processo começa nas barreiras e obstáculos que as pessoas trans e travestis enfrentam para acesso ao mercado de trabalho, passa pelas pessoas que já estão empregadas nas organizações e abarca os projetos e as iniciativas de inclusão.

O controle e agenciamento da subjetividade não se desenvolvem de forma passiva, há que se falar sobre a resistência exercida. As pessoas trans e travestis, por si só, já representam uma resistência, pois rompem o binarismo cisheteronormativo no qual pauta-se a sociedade. Coadunando com as ideias de Gregolin (2007), observa-se que os indivíduos vivem a subjetividade apresentada pela mídia tensivamente; realizam reapropriações do que é fabricado pelos meios de comunicação; produzem singularidades; criam outras maneiras de ser. Desse modo, novos sentidos e subjetividades são produzidos quando os discursos acerca de trabalho e pessoas trans são veiculados pela revista “Exame” e pelo jornal “Zero Hora”. Por exemplo, quando o discurso gira em torno do caminho da prostituição como única opção de sustento; apresenta pessoas trans e travestis trabalhando e conquistando seus objetivos; mostra iniciativas das organizações para a inclusão das pessoas trans em seus quadros de funcionários; evidencia a não contratação por falta de qualificação ou mesmo quando a qualificação existe – tudo isso gera novos sentidos e subjetividades para os sujeitos afetados por esses discursos, que podem ser tomados como modelos e verdades.

É importante outrossim abordar o jogo de repetição presente nos enunciados analisados no presente estudo. Nos enunciados sobre contratação, ora há destaque para a pouca contratação de pessoas trans por falta de capacitação, ora por serem capacitadas demais, ora em virtude de preconceito. Fica evidente que eles são enunciados deslocados, que carecem de maior problematização, resultando em contradições e discussões rasas.

Do Dispositivo Pedagógico da Mídia

O dispositivo mídia é a instituição que está em posição e legitimidade de decidir de que forma a história será contada, sob qual perspectiva e através de quais sujeitos e discursos. É uma fonte de produção e reprodução de subjetividades (GREGOLIN, 2007).

O jornal “Zero Hora” e a revista “Exame” atuam não só informando; mostrando dados, iniciativas e ações; passando indicações sobre inclusão e diversidade para empresas; exercendo seu papel pedagógico (FISCHER, 2002), mas também produzem, em seus discursos sobre trabalho e pessoas trans, subjetividades, por reproduzi-los continuamente com o passar dos anos.

Retomando o dispositivo pedagógico da mídia, e coadunando o que é evidenciado por Fischer (2001a), a mídia, além de veicular os discursos, também os constrói e produz significados, identidades e sujeitos, que podem ser articulados aos conceitos de poder, saber e sujeito de Michel Foucault. As estratégias presentes nesse dispositivo permitem definir ou estabelecer “quem e como são os diferentes” (FISCHER, 2001a, p. 590), no caso da presente pesquisa, as pessoas trans e travestis. São colocados em jogo também enunciados que oscilam entre o fato de ter ou não qualificação para o mercado de trabalho, dificuldades na busca de emprego e na inserção no mercado laboral, reforçando a questão do trabalho na prostituição. Frequentemente também apresentam índices estatísticos sem problematização.

Os enunciados presentes nas notícias, como constituidores do dispositivo pedagógico da mídia, recorrem a discursos tanto da ordem da legalidade, no que tange aos direitos individuais, como da normalização. Na ordem dos direitos individuais, tem-se os discursos proferidos pelas próprias pessoas trans e travestis. Na ordem da normalização, tem-se os discursos ligados ao não acesso ao mercado de trabalho, pelo fato de as pessoas trans terem que esconder sua identidade ou por causa do preconceito. Na ordem da legalidade e da normalização, tem-se os discursos vinculados às organizações, algumas das quais buscam a diversidade e a inclusão das pessoas trans, cuja presença, em seu ambiente de trabalho acaba por requerer regras específicas.

Da dignidade, Das Receitas e Da Verdade

Entre os achados relevantes do presente estudo, está a produção de subjetividade embasada em discursos dizendo que, para exercer sua dignidade, as pessoas trans precisam estar empregadas, pois só assim serão dignas de uma vida melhor. Quando tratam da dignidade, as pessoas trans, além de reivindicar direitos relacionados a si mesmas, lutam para serem reconhecidas como sujeitos. Em discursos expressando que a capacitação nunca é suficiente, vagas são negadas e isso ocorre mesmo quando as pessoas trans são capacitadas. No entanto, muitas empresas estão abertas à diversidade e à

inclusão de pessoas trans, revisando suas políticas para incluí-las, contudo, poucas organizações realmente possuem essas políticas efetivamente implementadas.

Pela análise aqui realizada, observa-se a produção da subjetividade de maneira específica, seguindo determinadas regras. Visualizam-se práticas que são reproduzidas e constituem-se como verdades sobre as pessoas trans e travestis e sobre o mercado de trabalho para elas. Notam-se quais mudanças estão ocorrendo e o real espaço que, nas páginas do jornal e da revista, é e está destinado a essas pessoas. Complementar a isso, os enunciados em circulação nessas mídias apresentam algo como uma ‘receita’ para as pessoas – a fim de conseguirem um emprego – e para as empresas – a fim de se tornarem um ambiente inclusivo e acolhedor. Entretanto, os contextos são diversos e que o que funciona em uma organização pode não funcionar em outra. Tais enunciados, segundo Gregolin (2007), regulamentam formas de ser e de agir. A mídia, nessa perspectiva, funciona “como um lugar privilegiado de superposição de ‘verdades’, um lugar por excelência de produção, circulação e veiculação de enunciados de múltiplas fontes” (FISCHER, 1997, p. 65).

Das Minhas Reflexões e o Acontecimento

Considero importante aqui reforçar o senso crítico frente às notícias pelas quais somos acometidos diariamente. Não tenciono duvidar dos fatos ocorridos e apresentados nas notícias, mas pensar que eles estão postos de determinada maneira, com certas palavras, através de distintas entrevistadas, por motivos específicos, não ao acaso. Para que determinada notícia seja veiculada, muitos outros fatos históricos aconteceram anteriormente. Antes de ser possível um meio de comunicação veicular notícias que apresentam entrevistas com pessoas trans e travestis, por exemplo, um caminho muito longo foi percorrido e também houve a permissão das instituições. É preciso pensar no discurso não só como as palavras presentes nas notícias, mas também, tal qual ensinado por Foucault, como acontecimentos.

A contribuição da presente pesquisa se restringe a evidenciar somente questões relacionadas à inserção de pessoas trans e travestis no mercado de trabalho, mas também apresenta questões sobre a permanência, pois as empresas, ao agirem no formato ‘apagar incêndios’, revelam-se pouco preparadas para lidar com a temática, requerendo um conhecimento mais aprofundado dos interesses das pessoas trans e travestis. Como evidenciado por Hartmann (2014), o mercado de trabalho ajuda a criar o gênero, quando institui diferenças entre homens e mulheres e classifica as pessoas que não se encaixam

no padrão cis como inaptas para a maioria das ocupações. A mesma autora incita a discussão em âmbito micro e questiona quais modificações o trabalho traz para a identidade e a vida das pessoas trans. As organizações poderiam melhor contribuir com seu papel social, pois não são as pessoas que devem se esconder para poderem adentrar as portas das empresas.

Há ainda a questão da necessidade do reconhecimento das pessoas trans e travestis não só como potente força de trabalho em todas as áreas, mas também como pessoas de direitos a serem respeitadas. Existe um abismo entre o que é apresentado na mídia e a realidade, pois, muitas vezes, os discursos presentes nas notícias, ao tratarem de assuntos similares, retratam contextos totalmente diferentes.

As organizações utilizam constantemente a mídia como um dispositivo pedagógico, divulgando iniciativas, ações de diversidade e inclusão, profissionais trans presentes em seu quadro de funcionários. Recorrem assim a uma espécie de vitrine, na qual realçam os aspectos positivos que permeiam o ambiente de trabalho da organização e deixam de fora questões importantes ou evidenciam superficialmente problemas surgidos em decorrência de discriminação. Um debate mais aprofundado faz-se necessário, visto que tanto o apresentado pela mídia como o analisado nesta dissertação representam apenas um recorte da realidade e do contexto organizacional.

Como contribuições da presente pesquisa, destaco ter feito não só a análise de como questões referentes ao trabalho e à empregabilidade de pessoas trans e travestis são veiculadas por uma revista de negócios de grande circulação nacional e referência na área e por um jornal de circulação regional, como também ter sugerido formas alternativas para atuação organizacional em aspectos importantes do trabalho e da área da Administração. É significativo refletir acerca de como a mídia expõe o discurso sobre trabalho e pessoas trans e travestis, porque isso impacta diretamente pessoas e organizações. A mídia divulga vagas e oportunidades de emprego, relatórios, orientações, compartilha o que as organizações estão fazendo – temas ligados diretamente à Administração. Percebe-se, no entanto, é necessário expandir mais os horizontes das pesquisas em Administração; lançar olhares para novos estudos; observar os atravessamentos que ocorrem na sociedade e nas organizações.

É possível pontuar a relação do presente estudo com o campo da comunicação, destacando o papel fundamental da mídia quer como dispositivo pedagógico (FISCHER, 1997), quer como reguladora de modos de ser e agir (GREGOLIN, 2007). Uma das contribuições neste âmbito foi evidenciar os discursos produzidos e reproduzidos pela

mídia sobre pessoas trans e travestis e a importância dessa reprodução na construção de subjetividades.

As limitações encontradas na elaboração deste estudo relacionam-se com o grande volume de notícias encontrado e a impossibilidade de abranger todas elas para a realização da análise, principalmente, visto o tempo disponível para a construção desta dissertação. Essa limitação não permitiu a abordagem de outros discursos presentes nas mídias selecionadas, o que permitiria mergulhar em outros aspectos da produção de subjetividades. Como não foi possível identificar discursos e trechos que falassem diretamente sobre homens trans, a análise voltou-se para as mulheres trans e travestis.

Em estudos futuros, seria interessante comparar os achados desta dissertação com o próprio discurso das pessoas trans e travestis, observando como sua subjetividade é constituída. Estudos sobre o trabalho envolvendo homens trans ainda são escassos no campo da Administração, bem como estudos que desenvolvam análises mais aprofundadas sobre outros marcadores, relacionando classe social com gênero e cor/raça/etnia. No momento de grandes transformações e desafios em que o mundo se encontra, evidencia-se importante estudar a questão da inserção no mercado de trabalho em tempos de pandemia e de como, nesse contexto, acontece a inclusão das pessoas trans no mercado de trabalho. É importante tratar de temas como o trabalho em *home office*, cada vez mais adotado pelas organizações, e como isso impacta a diversidade e a inclusão.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, M. O papel da mídia na difusão das representações sociais. **Comum**, v. 6, n. 17, p. 111-125, 2001.
- ALMEIDA, C. B.; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Rev. Direito GV**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 303-333, 2018.
- ALMEIDA, G. ‘Homens trans’: Novos matizes na aquarela das masculinidades? **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 2, 2012.
- ALVES, M.; GALEÃO-SILVA, L. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 21, p. 18-25, 2004.
- AMARAL, M., S., CRUZ, K., O., SILVA, T. C., TONELI, M. J. F. “Do travestismo às travestilidades”: uma revisão do discurso acadêmico no brasil entre 2001-2010. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 2, 301-311, 2014.
- ANDRADE, L. N. **Travestis na escola**: assujeitamento e resistência à ordem normativa. Tese de Doutorado. Fortaleza, Universidade Federal do Ceará, 2012.
- ANTRA. **DOSSIÊ** assassinatos e violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020. 2021. Disponível em: <<https://antrabrasil.org/assassinatos/>>. Acesso em jan. de 2021.
- BAGGIO, M. C. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. **REGE - Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, 360-370, 2017.
- BBC. **Coronavírus**: um terço da população mundial está sob quarentena; veja 4 tipos de restrições. 2020. Disponível em: < <https://www.bbc.com/portuguese/internacional-52040808>>. Acesso em abr. de 2020.
- BEAUREGARD, T. A.; AREVSHATIAN, L.; BOOTH, J. E.; WHITTLE, S. Listen carefully: transgender voices in the workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, 857-884, 2018.
- BENTO, Berenice. **A reinvenção do corpo** – Sexualidade e Gênero na Experiência Transexual. Salvador, BA: Editora Devires, 2006.
- BENTO, B. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.
- BENTO, B. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. **Rev. Estud. Fem.**, Florianópolis, v. 19, n. 2, p. 549-559, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2011000200016&lng=en&nrm=iso>. Acesso em fev. 2020.
- BRITO, C. G. S. Transmasculinidades: o direito à identidade de gênero anula o direito ao trabalho? **[SYN]THESIS**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 1, p. 75-83, 2016.

- BITELO, H. S.; ARALDI, M. O. Reapropriação do direito de existir: Atravessamentos sociais na vida de pessoas trans. **Revista Brasileira de Estudos da Homocultura**, v. 2 n. 8, p. 48-63, 2019.
- BUJES, M. I. Descaminhos. In COSTA, Marisa V. **Caminhos investigativos II: outros modos de pensar e fazer pesquisa em Educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- CALÁS, M. B.; SMIRCICH L. Do ponto de vista da mulher: abordagens feministas em Estudos Organizacionais. In CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. (Eds.), **Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais** (Vol. 1), São Paulo: Atlas, 1999).
- CÂNDIDO, H. P., & PESSOA, D. K. N. Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. **Anais do Encontro Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração**, Rio de Janeiro, RJ, 37, 2013.
- CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. Estigma na trajetória profissional de uma travesti. **TPA - Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, 234-256, 2014.
- CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, Violência e Sexualidade: Estudo de Lésbicas, Travestis e Transexuais. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 18, n. 1, 78-95, 2014.
- CARVALHO, G. P. d.; OLIVEIRA, A. S. Q. d. Discurso, Poder e Sexualidade em Foucault. **Revista Dialectus – Revista de Filosofia**, ano 4, n.11, p. 100-115, 2017.
- CARVALHO, M. “Travesti”, “mulher transexual”, “homem trans” e “não-binário”: Interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas. **Cadernos Pagu**, v. 52, 2018.
- CASTRO, Edgardo. **Vocabulário de Foucault: um percurso pelos seus temas, conceitos e autores**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2009.
- CASTRO, Edgardo. **Introdução a Foucault**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.
- CONNELL, R.; PEARSE, R. **Gênero: uma perspectiva global** (M. Moschkovich, Trans.). São Paulo: nVersos, 2015.
- COSTA, A. B. et al. Experiences of discrimination and inclusion of brazilian transgender people in the labor market. **Rev. Psicol., Organ. Trab.**, Brasília, v. 20, n. 2, p. 1040-1046, 2020.
- CREED, D. Special issue on gay, lesbian, bisexual, and transgender workplace issues. **Group & Organization Management**, v. 29, n. 6, 704-706, 2004.
- DREYFUS, H.; RABINOW, P. **Michel Foucault: uma trajetória filosófica – para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.
- EL PAÍS. “Estou fazendo hora extra no mundo”: O inesperado cotidiano da velhice trans. 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/06/19/politica/1560972279_749450.html>. Acesso em abr. 2020.

- FERREIRA, M. S.; TRAVERSINI, C. S. A análise Foucaultiana do discurso como ferramenta metodológica de pesquisa. **Revista Educação e Realidade**, Porto Alegre, v. 38, n. 1, p. 207-226, 2013.
- FISCHER, R. M. B. O estatuto pedagógico da mídia: Questões de análise. **Revista Educação e Realidade**, v. 22, n. 2., p. 59-80, 1997.
- FISCHER, R. M. B. Foucault e a análise do discurso em educação. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, n. 114, p. 197-223, 2001. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742001000300009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 08 dez. 2019.
- FISCHER, T. M. D. Difusão do conhecimento sobre organizações e gestão no Brasil: seis propostas de ensino para o decênio 2000/2010. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 5, n. esp., p. 123-139, 2001.
- FISCHER, R. M. B. O dentro e o fora da recepção: Por uma análise da heterogeneidade dos processos comunicacionais. In: **XI Compós – Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**, UFRJ, 2002.
- FISCHER, R. M. B. O dispositivo pedagógico da mídia: modos de educar na (e pela) TV. **Educ. Pesqui.**, São Paulo, v. 28, n. 1, p. 151-162, 2002. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-97022002000100011&lng=en&nrm=iso>. Acesso em abr. 2020.
- FISCHER, R. M. B. Foucault revoluciona a pesquisa em educação? **Perspectiva**. Florianópolis, v. 21, n. 2, p. 371-389, 2003.
- FISCHER, R. M. B. Escrita acadêmica: arte de assinar o que se lê. In.: **Caminhos investigativos III: riscos e possibilidades de pesquisar nas fronteiras**. COSTA, M. V.; BUJES, M. I. E. (Orgs.) Rio de Janeiro: DP&A, 2005.
- FLEURY, M. Gerenciando a Diversidade Cultural: experiência de empresas brasileiras. **RAE – Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n.3, p.18-25. São Paulo, 2000.
- FOLHA DE SÃO PAULO. **Globo se desgastou em vespertinos e novelas e sofre queda de audiência**. 2019. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/ilustrada/2019/02/globo-se-desgastou-em-vespertinos-e-novelas.shtml>>. Acesso em jan. de 2020.
- FOLHA DE SÃO PAULO. **Emprego formal ainda é exceção entre pessoas trans**. 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2020/01/emprego-formal-ainda-e-excecao-entre-pessoas-trans.shtml>>. Acesso em abr. de 2020.
- FOUCAULT, M. The subject and power. **Critical Inquiry**, v. 8, n. 4, p. 777-795, 1982.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 264 p., 1987.
- FOUCAULT, M. **História da sexualidade I: A vontade de saber**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 164 p., 1988.
- FOUCAULT, M. **A arqueologia do saber**. 4 ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

FOUCAULT, M. Poderes e estratégias. **Estratégia, PoderSaber**. (V. Ribeiro, Trad.) (pp. 241-252) Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2003.

FOUCAULT, M. “A ética do cuidado de si como prática da liberdade.” In: **Ética, sexualidade e política**, 264-287. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2004.

FOUCAULT, M. **A Ordem do Discurso**. 20ª edição. São Paulo: Edições Loyola, 2010.

FOUCAULT, M. O sujeito e o Poder. In: DREYFUS, Hubert L.; RABINOW, Paul (Org.). In: **Michel Foucault: uma trajetória filosófica: para além do estruturalismo e da hermenêutica**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, p. 273-295, 2010a.

Foucault, M. **Subjetividade e verdade**. (R. Abílio, Trad.). São Paulo: Martins Fontes, 2016.

FOUCAULT, M. **Microfísica do Poder**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2017.

FOUCAULT, M. **História da sexualidade II: O uso dos prazeres**. 5ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2018.

FREITAS, M. E. Contexto, Políticas, Públicas e Práticas Empresariais no Tratamento da Diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 3, 2015.

G1. **Projeto social ajuda prostitutas, trans e travestis que estão sem trabalho devido à pandemia do coronavírus**. 2020. Disponível em: < <https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2020/04/08/projeto-social-ajuda-prostitutas-trans-e-travestis-que-estao-sem-trabalho-devido-a-pandemia-do-coronavirus.ghtml>>. Acesso em abr. de 2020.

GEIJTENBEEK, L.; PLUG, E. Is there a penalty for becoming a woman? Is there a premium for becoming a man? Evidence from a sample of transsexual workers. **Rev IZA**, 2015.

GIACOMONI, M. P.; VARGAS, A. Z. Foucault, a Arqueologia do Saber e a Formação Discursiva. **Veredas**, p. 119-129, 2010. Disponível em: <http://www.ufjf.br/revistaveredas/files/2010/04/artigo-09.pdf>. Acesso em dez. de 2019.

GIATTIL.; BARRETO S. M. Situação do indivíduo no mercado de trabalho e iniquidade em saúde no Brasil. **Revista de Saúde Pública**, v. 40, n. 1, p. 99-106, 2006.

GRANT, J. M.; MOTTET, L. A.; TANIS, J.; HARRISON J.; HERMAN, J. L.; KEISLING, M. Injustice at every turn: a report of the national transgender discrimination survey, executive summary. **Washington: National Center for Transgender Equality and National Gay and Lesbian Task Force**, 2011.

GREGOLIN, M. Análise do discurso e mídia: a (re) produção de identidades. **Comunicação mídia e consumo**, v. 4, n. 11, p. 11-25, 2007.

GREGOLIN, M. R. **Análise do Discurso com Michel Foucault** | Ep. 01 Quem somos nós hoje?. 2016. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=uIBfuOpNdT4>>. Acesso em jan. 2020.

IBGE. **PNADC – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. 2018. Disponível em:

<<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/pesquisa/10070/64506?indicador=62930&ano=2018>>. Acesso em abr. de 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Compromisso das empresas com os Direitos Humanos LGBT** – Orientações para o mundo empresarial em ações voltadas a lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais. São Paulo: Instituto Ethos, 2013. Disponível em: <https://www.ethos.org.br/wp-content/uploads/2013/12/Manual-LGBT_Dez_2013.pdf>. Acesso em: 20 mar. 2021.

IRIGARAY, H. A. R. Identidades sexuais não-hegemônicas: A inserção dos travestis e transexuais no mundo do trabalho sob a ótica queer. In.: VI Encontro de Estudos Organizacionais da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração. **Anais**. Florianópolis, 2010.

IRIGARAY, H. A. R. Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho. In: M. E. Freitas & M. Dantas. **Diversidade Sexual e Trabalho**. São Paulo, SP: Cengage Learning, 2012.

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

JESUS, J. G. Pessoas Transexuais como Reconstructoras de suas Identidades: Reflexões sobre o desafio do direito ao gênero. In: GALINKIN, A. L.; SANTOS, K. B. **Anais do Simpósio Gênero e Psicologia Social**, 2011, p. 80-89.

JESUS, J. G. Medicina: uma ciência maligna? Debate psicopolítico sobre estereótipos e fatos. **Periódicus**, v. 1, n. 5 p. 195-204, 2016.

JESUS, J. G. Operadores do direito no atendimento às pessoas trans. **Revista Direito & Práxis**, v. 7, n. 15, p. 537-556, 2016.

JUNIOR, A. B.; D'ÁVILA, D. A. O dispositivo jornalístico e os discursos trans: uma análise da Folha de São Paulo. **Revista do Gel**, v. 14, n. 1, p. 224-252, 2017.

LACHI, P.; NAVARRO, P. O corpo moldado: corporeidade mediada e subjetiva. In TASSO, I.; NAVARRO, P.; Orgs. **Produção de identidades e processos de subjetivação em práticas discursivas**. Maringá: Eduem, pp. 15-39, 2012.

LEDUR, José Felipe. **Realização do direito ao trabalho**. Porto Alegre: SAFE, 1998.

MACHADO, R. **Foucault, a ciência e o saber**. Rio de Janeiro: Zahar, 2007.

MAGNO, L.; DOURADO, I.; SILVA, L. A. V. Estigma e resistência entre travestis e mulheres transexuais em Salvador, Bahia, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 34, n. 5, 2018.

MARINHO, S. **Trajetórias em campo minado: juventudes trans e o mundo do trabalho**. 2017. 428f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – UERJ, Rio de Janeiro.

MARINHO, N. L. A. D. A exclusão das pessoas trans do mercado de trabalho e a não efetividade do direito fundamental ao trabalho. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**, v. 2, n. 1, p. 1-18, 2016.

MARINHO, S; ALMEIDA, G. Trabalho e juventudes trans: breve retrato do estado da arte de uma década (2006-2016). In: CONGRESSO MUNDOS DE MULHERES. 13;

SEMINÁRIO INTERNACIONAL FAZENDO GÊNERO. 11. 2017. Florianópolis.

Anais... Disponível em:

<http://www.en.wwc2017.eventos.dype.com.br/resources/anais/1499458769_ARQUIVO_Artigo_EstadoDaArte_TrabeJuventudesTrans.pdf>. Acesso em: 01 dez. 2020.

MARINHO, S.; ALMEIDA, G. S. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**, v. 22, n. 1, 2019.

MEDIA OWNERSHIP MONITOR BRASIL. 2017. Disponível em: <<https://brazil.mom-rsf.org/br/>>. Acesso em jan. de 2020.

MELO, L. S. F.; SILVA, R. C. S. Campo Minado: A morfologia do trabalho contemporâneo e o problema da violação do direito ao trabalho das pessoas trans. **Revista Caderno de Direito e Política**, v. 1, n. 1, 2020.

MIQUILIN, I. O. C. et. al. Desigualdades no acesso e uso dos serviços de saúde entre trabalhadores informais e desempregados: análise da PNAD 2008, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 29, n. 7, p. 1392-1406, 2013.

MULLER, M. I.; KNAUTH, D. R. Desigualdades no SUS: o caso do atendimento às travestis é 'babado'! **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. 2, p. 1-14. Rio de Janeiro, 2008.

NAVARRO-BARBOSA, P. L. O papel da imagem da memória na escrita jornalística da história do tempo presente. In: GREGOLIN, Maria do Rosário (Org.). **Discurso e mídia: a cultura do espetáculo**. São Carlos: Claraluz, 2003. p. 111-124.

O GLOBO. **Uma pessoa trans foi assassinada a cada três dias no Brasil em 2019**. 2020. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/sociedade/celina/uma-pessoa-trans-foi-assassinada-cada-tres-dias-no-brasil-em-2019-1-24216457>>. Acesso em abr. de 2020.

OZTURK, M. B. Sexual orientation discrimination: Exploring the experiences of lesbian, gay and bisexual employees in Turkey. **Human Relations**, v. 64, n. 8 p. 1099-1118, 2011.

PANIZA, M. D. R. À sombra do arco-íris, à margem da diversidade organizacional: Uma revisão narrativa sobre travestis e transexuais no mundo do trabalho. In.: XLIII Encontro da Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Administração (EnANPAD). **Anais**. São Paulo, 2019.

PANIZA, M. D. R. Entre a emergência, a submersão e o silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 18, n. 1, p. 13-27. Rio de Janeiro, 2020.

PANIZA, M. D. R.; ICHIKAWA, E. Y.; CASSANDRE, M. P. Einar ou Lili? Os desafios de uma transexual no mercado formal de trabalho. **GVCasos - Revista Brasileira de Casos de Ensino em Administração**, v. 8, n. 1, 2018.

PERUCCHI, J. Uma contextualização histórica das diferentes perspectivas de Análise do Discurso: configurações teórico-metodológicas pertinentes à Psicologia Social. **Mnemosine**, v. 4, n. 2, pp. 38-67., 2008.

POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. D. A produção científica sobre sexualidade nos estudos organizacionais: uma análise das publicações realizadas entre 2005 e 2014. **Organizações & Sociedade**, v. 25, n. 84, p. 50-67, 2018.

PONTO ELETRÔNICO. **O papel da mídia na humanização das pessoas trans**. 2015. Disponível em: < <http://pontoeletronico.me/2015/midia-pessoas-trans/>>. Acesso em abr. de 2020.

REIDEL, M. **A pedagogia do Salto Alto**: histórias de professoras transexuais e travestis na educação brasileira. Dissertação de Mestrado. Porto Alegre, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2013.

RIBEIRO, D. **O que é lugar de fala?**. Belo Horizonte (MG): Letramento, 2017

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

RODOVALHO, A. M. O Cis pelo Trans. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 25, n. 1, p. 365-373, 2017. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2017000100365&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 22 out. 2019.

RODRIGUES, A. D. **Estratégias da Comunicação**. Questão Comunicacional e Formas de Sociabilidade. Lisboa: Presença, 1990.

RODRIGUES, E. G. **Visibilidade Trans na produção científica brasileira**: contextos, temas, desafios e tendências. Dissertação de mestrado. Instituto de Comunicação e Informação Científica e Tecnológica em Saúde, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2018.

ROSA, C. M. S. **Dá um close nela**: a imagem do transexual em revistas brasileiras através do ‘caso’ Roberta Close (1983-1991). 2012. 44 f. Monografia (Graduação em História) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

RUDIN, J.; RUANE, S.; ROSS, L.; FARRO, A.; BILLING, T. Hostile territory: Employers’ unwillingness to accommodate transgender employees. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 33, n. 8, 721-734, 2014.

SARAIVA, K. Michel Foucault, discurso e a invenção da verdade. In: LEITE, M.; GABRIEL, C. T. (Org.). **Linguagem, discurso, pesquisa e educação**. Rio de Janeiro: De Petrus, p. 321-350, 2015.

SARAIVA, K. **Outros Espaços, Outros Tempos**: Internet e Educação. Tese de Doutorado. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 275p., 2016

SCHILT, K.; WISWALL, M. Before and After: Gender Transitions, Human Capital, and Workplace Experiences. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy Contributions*, v. 8, n.1, 2008.

SCOTT, J. W. **Gênero**: uma categoria útil de análise histórica. Educação e Realidade, vol. 20, no 2, Porto Alegre, 1995.

SILVA, M. A.; LUPPI, C. G.; VERAS, M. A. S. M. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 5, p. 1723-1734, 2020.

SIQUEIRA, M. V. S.; ZAULI-FELLOWS, A. Diversidade e identidade gay nas organizações. **Gestão.Org – Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 4, n. 3, 2006.

SUL 21. **ONG arrecada cestas básicas para travestis e transexuais sem renda durante a pandemia**. 2020. Disponível em: <<https://www.sul21.com.br/ultimas-noticias/coronavirus/2020/04/ong-arrecada-cestas-basicas-para-travestis-e-transexuais-sem-renda-durante-a-pandemia/>>. Acesso em abr. de 2020.

TERRA. **Pessoas trans ficam em limbo jurídico por isolamento**. 2020. Disponível em: <<https://www.terra.com.br/noticias/mundo/pessoas-trans-ficam-em-limbo-juridico-por-isolamento,f563b72680e7ca8d8eafe21102c493fckk0q5ak5.html>>. Acesso em abr. de 2020.

THOMPSON, J. B. **A mídia e a Modernidade**: uma teoria social da mídia. 9. ed. Petrópolis: Vozes, 2008.

TIBURI, M. **Feminismo em comum: para todas, todes e todos**. (8ª ed.). Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos, 2018.

UOL. **Campanha para ajudar pessoas trans em meio à pandemia é lançada na web**. 2020. Disponível em: <<https://www.uol.com.br/universa/noticias/redacao/2020/04/01/campanha-para-ajudar-pessoas-trans-em-meio-a-pandemia-e-lancada-na-web.htm>>. Acesso em abr. de 2020.

VASCONCELLOS, L. T. **Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho**. 2014. Disponível em: http://www.inovarse.org/sites/default/files/T14_0409.pdf. Acesso em jan. 2020.

VC SA. **Número de profissionais trans cresceu quase 300% nos últimos anos**. 2018. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/geral/os-transexuais-chegaram-no-mundo-corporativo/>>. Acesso em ago. 2020.

VEIGA-NETO, A. Na Oficina de Foucault. In: KOHAN, Walter Omar; GONDRA, José (Org.). **Foucault 80 Anos**. Belo Horizonte: Autêntica, 2006. P. 79-91.

VEJA. **Denúncia de racismo cresce 250% no Rio Grande do Sul em um ano**. 2017. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/blog/rio-grande-do-sul/denuncia-de-racismo-cresce-250-no-rio-grande-do-sul-em-um-ano/>>. Acesso em abr. de 2020.

VEJA. **Coronavírus**: Peru proíbe que homens e mulheres saiam juntos na rua. 2020. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/mundo/coronavirus-peru-proibe-que-homens-e-mulheres-saiam-juntos-na-rua/>>. Acesso em abr. de 2020.

VERGUEIRO, V. **Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes**: Uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade (Mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2015.

VEYNE, Paul. **Como se escreve a história:** Foucault revoluciona a história. Brasília: Ed. UNB, 1982.

WHITEHEAD, M. The concepts and principles of equity in health. **Copenhagen: World Health Organization Regional Office for Europe**, 1990. Disponível em: <http://www.humanitarianweb.org/wp-content/uploads/2017/11/The-concepts-andprinciples-of-equity-and-health.pdf>>. Acesso em dez. 2020.

ZERO HORA. **Entenda por que o RS é líder em registros de casos de injúria racial.** 2019. Disponível em: <https://gauchazh.clicrbs.com.br/seguranca/noticia/2019/09/entenda-por-que-o-rs-e-lider-em-registros-de-casos-de-injuria-racial-ck0fwub2o01pp01tgi1xg5yj5.html>>. Acesso em abr. de 2020.

ANEXO I

O anexo a seguir diz respeito a uma revisão bibliométrica em três bases de dados e anais de eventos da área de Administração com o intuito de discutir acerca do discurso presente nas ciências humanas e sociais aplicadas sobre pessoas trans e travestis e que foi realizada no período de escrita do projeto desta dissertação e que, após apresentação do projeto foi optado por retirar este trecho do trabalho final. Entretanto, entendo a importância desta primeira análise para a construção desta dissertação e por isso a decisão de colocar este trecho como anexo a este trabalho.

O discurso acadêmico nas ciências sociais aplicadas

Inicialmente a minha ideia era realizar uma revisão bibliométrica com foco na área das ciências sociais aplicadas, onde a administração se insere, e também priorizando trabalhos que fossem escritos por autores com última ou atual formação na região Sul do país, entretanto, tive muitas dificuldades de encontrar artigos com estas especificações e que continham os termos inicialmente escolhidos, mesmo em inglês.

Em virtude disto, realizei uma revisão bibliométrica nas seguintes bases de dados: Scielo, Spell, SCOPUS e nos anais da ANPAD utilizando os termos em português *transexualidade*, *transgênero(s)*, *pessoas trans* e *travesti* e os termos em inglês *transsexuality*, *transgender* e *trans people*, que foram pesquisados em todos os índices dos trabalhos. Como delimitação, utilizei o período de 2015 a 2019, e os filtros “Brasil”, “ciências humanas” e “ciências sociais aplicadas”. A pesquisa e a análise dos artigos foram realizadas no mês de dezembro de 2019. É importante frisar que foram pesquisados trabalhos nas ciências sociais aplicadas e nas ciências humanas porque muitos dos pesquisadores da área da administração publicam em periódicos e revistas de outras áreas de conhecimento.

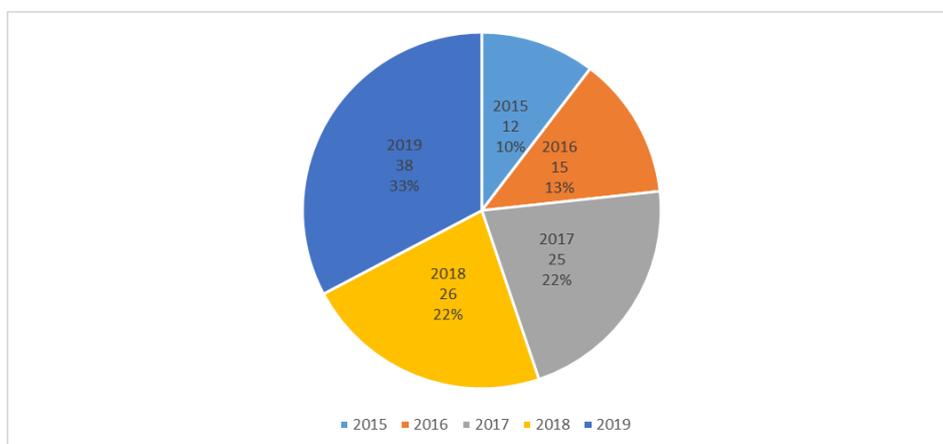
O primeiro levantamento realizado resultou em 712 trabalhos publicados e que continham os delimitadores estabelecidos previamente. Posteriormente, fiz uma primeira análise de modo a excluir os trabalhos que estavam repetidos, os que não eram artigos, como aberturas de dossiês e resenhas e os que não abordavam no título temas relacionados a homens e mulheres transexuais e/ou travestis, resultando em 279 trabalhos. Após essa triagem inicial, realizei a leitura dos resumos dos trabalhos, com o intuito de verificar quais trabalhos foram publicados em revistas e periódicos brasileiros, visto que a intenção

é buscar artigos que estão publicados no Brasil neste período. Por mais que pesquisadores brasileiros publiquem em revistas e periódicos estrangeiros, não é esse o foco, também dada a dimensão do trabalho proposto. Não almejei inicialmente estabelecer critérios para escolher periódicos/revistas em particular, visto que seria necessário elenca-los de acordo com certa importância. Mesmo que isso seja realizado através de fatores de impacto, muitas revistas com fatores de impacto baixos são boas e publicam pesquisas rigorosas e com bastante relevância. Portanto, decidi priorizar o conteúdo dos trabalhos e não as revistas/periódicos em que estão publicados.

Apresentado o modo como a pesquisa foi realizada, tive como resultado 116 trabalhos publicados em revistas e periódicos brasileiros no período de 2015 a 2019. Destaco que, em virtude da quantidade de trabalhos, um foco maior foi dado aos temas que foram mais recorrentes nos artigos. A partir de então, algumas inflexões podem ser feitas.

É possível perceber, de acordo com a figura 1, como as publicações aumentam consideravelmente a partir de 2017, resultando em mais que o triplo no ano de 2019, se comparado ao primeiro ano de análise. Nessa questão, algumas considerações são passíveis de serem feitas, será que o tema passou a ser de maior relevância? Ou a tendência do momento é realizar pesquisas com pessoas transexuais? Não tenho resposta para estas questões, entretanto, é interessante notar que as pesquisas sobre homens e mulheres trans aumentam, mas outras pesquisas e relatórios mostram que a violência para com estas pessoas, também vem aumentando ao longo dos anos, atingindo o ápice nos últimos anos.

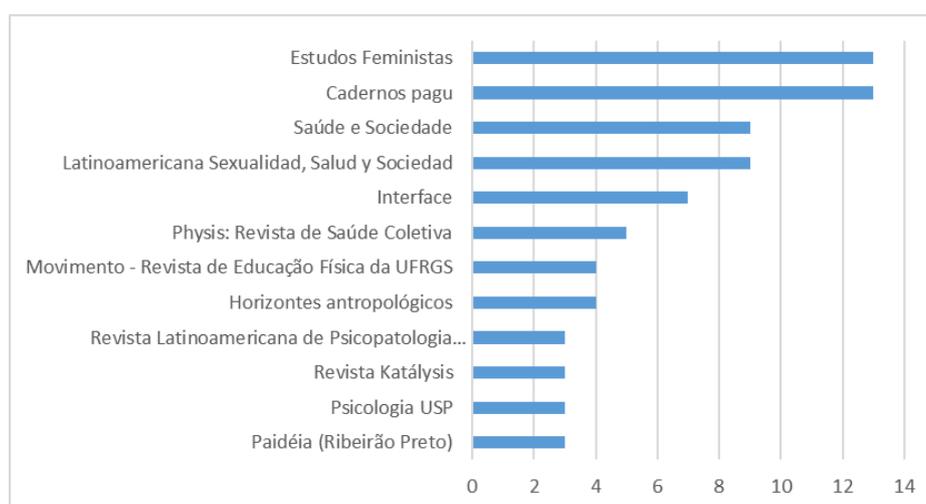
Figura 1 - Número de publicações por ano



Fonte: Autor (2019)

Em relação às revistas/periódicos em que constam estes trabalhos (figura 2), a Revista de Estudos Feministas e Cadernos Pagu contém o maior número de publicações, com 13 publicações cada, seguido da Revista Saúde e Sociedade e da Revista Latinoamericana Sexualidad, Salud y Sociedad com nove publicações cada e também a Revista Interface, com sete publicações. Portanto, como era possível de se esperar, as revistas que possuem o maior número de trabalhos são exatamente as que tradicionalmente tratam de assuntos relacionados à população trans ou assuntos correlatos.

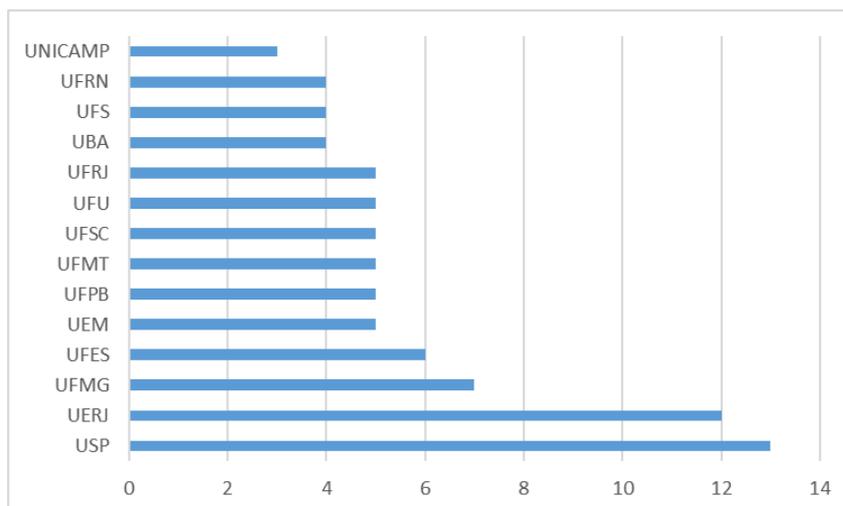
Figura 2 - Periódicos/revistas



Fonte: Autor (2019)

Por fim, nesta primeira análise, as maiores quantidades de publicações dos artigos são de autores ligados à Universidade de São Paulo e à Universidade do Estado do Rio de Janeiro, seguido da Universidade Federal de Minas Gerais e Universidade Federal do Espírito Santo, como mostrado na figura 3. Coincidentemente ou não, as quatro cidades em que estão localizadas estas Universidades possuem hospitais aptos ao atendimento e realização de cirurgias em homens e mulheres trans.

Figura 3 - Universidades com maior número de publicações



Fonte: Autor (2019)

Em relação ao conteúdo dos trabalhos publicados neste período, sua grande maioria tem como foco temas ligados à saúde (31 artigos), assunto já apresentado neste trabalho. Nesse sentido, os artigos apresentaram questões como o acesso ao Processo Transexualizador no SUS, os tratamentos hormonais realizados pelas pessoas trans, direitos à saúde de pessoas LGBT, o uso do nome social no SUS, a despatologização da transexualidade, trabalhos teóricos sobre a produção no campo da saúde, dentre outros.

Como mencionado anteriormente, a ideia inicial era analisar o discurso mais relacionado à área da administração. Por isso, destaco especialmente o segundo tema mais proeminente nestes artigos, que foram assuntos sobre o trabalho envolvendo homens e mulheres trans. Mesmo que tenham aparecidos mais trabalhos com esta temática, ainda assim foram somente 14 artigos, menos da metade se comparado ao campo da saúde. Tratam, sobretudo, da inserção de travestis e pessoas transgênero no mercado de trabalho formal, através de empresas de consultoria, plataformas de empregabilidade e políticas públicas. Alguns destes trabalhos realizaram entrevistas com as pessoas transgêneras que trabalham em organizações, alguns artigos abordam as vivências destas pessoas no ambiente de trabalho, a atuação e docência de professoras transexuais, o trabalho sexual e prostituição, o acesso e possibilidades de trabalho para pessoas trans, e alguns trabalhos teóricos, de revisão da literatura, tanto brasileira como internacional.

É evidente, nos resultados da maioria dos trabalhos, o cenário em que as pessoas trans encontram-se no mercado de trabalho formal, marcado, portanto, por falta de

oportunidades, transfobia, discriminação, preconceito, problemas com a documentação e uso do banheiro.

Ressalto alguns lampejos positivos que também foram apresentados nestes artigos, de iniciativas que buscam promover possibilidades para a mudança deste cenário tão complicado, como entidades que atuam especificamente com as pessoas trans, para que elas possam estudar, se capacitar e conseguir melhores oportunidades no mercado de trabalho e na vida, como o Projeto Reinserção Social Transcidadania²², o Transempregos²³, Transcendemos²⁴, Trans ENEM POA²⁵, Capacitrans RJ²⁶, dentre outros projetos Brasil afora.

Ademais, artigos relacionados às ciências jurídicas também são proeminentes, em sua maioria tratando de decisões judiciais com foco na população transexual, questões de retificação/alteração do nome e sexo nos registros civis, acesso aos direitos básicos de cidadania, ou seja, temas também já abordados anteriormente neste trabalho.

Outros temas também apareceram, em menor quantidade e mais pontualmente, como discussões no âmbito da educação, sobre a política nacional de educação e os planos municipais de educação, questões relacionadas à abordagem da identidade de gênero em currículos escolares e vivências de identidades dissonantes na escola. Trabalhos que abordam as vivências de pessoas trans, através de histórias de vida, narrativas e entrevistas, questões relacionadas à mídia, jornais e internet, como análises de páginas, notícias, vídeos e comentários ofensivos. No esporte, as vivências dos corpos que não se enquadram no padrão heteronormativo, a relação de homens e mulheres trans com as atividades físicas e competições esportivas LGBTQ+. Em relação à violência de identidade de gênero, violência simbólica, trabalhos teóricos que abordam movimentos sociais, performatividade de masculinidades e feminilidades, discussões teóricas sobre gênero e a percepção de outras pessoas perante homens e mulheres trans.

É visível, então, os três principais discursos presentes na pesquisa realizada, no que tange ao âmbito das ciências sociais e ciências sociais aplicadas, o discurso médico

²² Projeto que tem como objetivo “fortalecer as atividades de colocação profissional, reintegração social e resgate da cidadania para pessoas trans (travestis, mulheres transexuais e homens trans) em situação de vulnerabilidade”. Ver mais em https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/lgbti/programas_e_projetos/index.php

²³ Projeto criado por Maite Schneider com o intuito de fazer uma ponte e a inserção de pessoas trans e o mercado de trabalho. Ver mais em <https://www.transempregos.org/>

²⁴ Empresa de consultoria com o objetivo de ajudar outras organizações a se tornarem mais inclusivas. Ver mais em <https://transcendemos.com.br/>

²⁵ Coletivo que atua no âmbito da Educação e LGBTQ oferecendo curso popular gratuito pré-vestibular e pré-ENCCEJA a mulheres travestis e pessoas trans. Ver mais em <https://www.facebook.com/pg/transenempoa>

²⁶ Projeto de Cursos de qualificação profissional e empreendedorismo para a população Trans/LGBI do RJ. Ver mais em <https://www.facebook.com/pg/capacitransrj>

e jurídico, já apresentado aqui e, posteriormente, o discurso sobre o trabalho envolvendo pessoas trans. São, portanto, nestes discursos que estão focadas as pesquisas acadêmicas com as pessoas trans, normalmente realizadas por pessoas cis.

Mas é no preconceito, novamente, que as vivências trans esbarram. Iniciativas e algumas poucas políticas públicas são criadas para oportunizar uma vida com mais direitos à estas pessoas, entretanto, a barreira do preconceito ainda é fortemente presente na sociedade patriarcal brasileira, comandada por homens, heterossexuais e brancos, as pessoas que possuem o poder de decisão na maioria dos âmbitos sociais.