



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA

TRAJETÓRIAS DE PESSOAS TRANS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO EM
JOÃO PESSOA-PB: entre a política, o estigma e a resistência

LUCIANA CARMELIO SILVA RODRIGUES MELO

JOÃO PESSOA-PB

2021

LUCIANA CARMELIO SILVA RODRIGUES MELO

TRAJETÓRIAS DE PESSOAS TRANS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO EM
JOÃO PESSOA -PB: entre a política, o estigma e a resistência

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Sociologia do Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para a obtenção do título de mestre em Sociologia. Linha de Pesquisa Teoria de Gênero e Estudos da Sexualidade.

Orientadora: Prof^a Dra^a Monica Lourdes Franch Gutierrez

JOÃO PESSOA – PB

2021

**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**

ATA Nº 31/2021 - PPGS (11.01.15.73)

Nº do Protocolo: NÃO PROTOCOLADO

João Pessoa-PB, 14 de Dezembro de 2021

ATA DA REUNIÃO EXTRAORDINÁRIA DA BANCA EXAMINADORA COMPOSTA PARA AVALIAR O(A) ALUNO(A) LUCIANA CARMÉLIO SILVA RODRIGUES MELO.

Aos 21 dias do mês de dezembro de 2021, às 14h, por videoconferência (<https://meet.google.com/axa-cptd-xtz>) conforme Portaria 90/GR/REITORIA/UFPB; Comunicado nº 02/2020/PRPG/UFPB; Portaria PRPG nº 54/2020; Portaria 36/CAPES, realizou-se a sessão pública de defesa de Dissertação, intitulada: "**TRAJETÓRIAS DE PESSOAS TRANS NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO EM JOÃO PESSOA: ENTRE A POLÍTICA, O ESTIGMA E A RESISTÊNCIA**" apresentada pelo(a) discente Luciana Carmélio Silva Rodrigues Melo, estando a Comissão Examinadora composta pelos docentes: Mônica Lourdes Franch Gutierrez (presidente); Adriano Azevedo Gomes De León (membro interno); Silvana De Souza Nascimento (membro externo). Dando início aos trabalhos, o(a) professor(a) Mônica Lourdes Franch Gutierrez, na qualidade de Presidente da Comissão, convidou os demais integrantes da Banca Examinadora para compor a mesa. Em seguida foi concedida palavra ao(a) defendente para expor uma síntese de sua Dissertação que, após, foi arguida pelos membros da Comissão Examinadora. Encerrado os trabalhos de arguição, os examinadores deram o parecer final sobre a Dissertação, à qual foi atribuído o seguinte conceito de **APROVADO**. A seguir foi encerrada a reunião, devendo a Universidade Federal da Paraíba, de acordo com a Lei, expedir o respectivo Diploma de **MESTRE EM SOCIOLOGIA**. O presidente da banca assina sozinho e em nome de todos, conforme artigo 17, parágrafo único, da Portaria PRPG nº 54/2020.

OBSERVAÇÕES DA BANCA EXAMINADORA

(Assinado digitalmente em 01/02/2022 23:44)
FREDERICO VICTOR ACIOLY MOTA GOMES
ASSISTENTE EM ADMINISTRACAO
Matrícula: 2424822

(Assinado digitalmente em 29/01/2022 19:35)
MONICA LOURDES FRANCH GUTIERREZ
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
Matrícula: 1487317

Processo Associado: 23074.127329/2021-58

Para verificar a autenticidade deste documento entre em <https://sipac.ufpb.br/documentos/> informando seu número: **31**, ano: **2021**, documento (espécie): **ATA**, data de emissão: **14/12/2021** e o código de verificação: **9af58c6dbf**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

M528t Melo, Luciana Carmélio Silva Rodrigues.

Trajetórias de pessoas trans no mercado formal de trabalho em João Pessoa-PB : entre a política, o estigma e a resistência / Luciana Carmélio Silva Rodrigues Melo. - João Pessoa, 2021.

91 f. : il.

Orientação: Mônica Lourdes Franch Gutierrez.
Dissertação (Mestrado) - UFPB/CCHLA.

1. Mercado de trabalho - Pessoas trans. 2.
Empregabilidade - Pessoas trans. 3.
Cisheteronormatividade. I. Gutierrez, Mônica Lourdes Franch. II. Título.

UFPB/BC

CDU 331.5-055.3(043)

Para meus filhos Lis e Francisco (*in memoriam*)

AGRADECIMENTOS

Passar pela Sociologia deixando-a passar por mim tem sido uma experiência inquietante, desde o exaspero inicial diante do que seria o tal do “olhar sociológico” às desconstruções de crenças e aberturas de brechas internas para um repensar o mundo e a mim mesma.

Durante o percurso da pesquisa tive dois filhos, fui acometida de Covid 19, fiquei entre a vida e morte, perdi um filho e cá estou a escrever esses agradecimentos. Sim, é preciso agradecer aqueles que jamais saíram do meu lado, que seguraram a minha mão e me soergueram quando eu não conseguia mais lutar.

Agradeço a minha filha Lis, luz da minha vida, cujo sorriso inunda minha existência e faz a vida valer a pena. O seu amor me salva diariamente e me faz querer ser uma pessoa melhor. Foi por você que reuni as forças que me restavam e decidi lutar por minha vida. Como diria Zeca Baleiro, na música que canto sempre pra você: “nada que eu possa perceber neste universo iguala o poder de tua intensa fragilidade, cuja textura compele-me com a cor de seus continentes restituindo a morte e o sempre cada vez que respirar [...]”.

Ao meu filho Francisco, de quem sinto falta o tempo todo, com quem aprendi mais do que ensinei. Obrigada por ter me escolhido para ser sua mãe. “Em algum lugar entre o certo e o errado há um jardim, te encontrarei lá”(Rumi).

Ao meu companheiro de vida, Francisco, por sua grandeza e generosidade, por estar ao meu lado em tantos momentos cruciais, por ter cuidado de mim quando tudo parecia ruir, por vibrar comigo a cada passo da minha recuperação, por caminhar ao meu lado nessa jornada insana e potente que é a vida.

Aos meus irmãos Alexandre (in memoriam), Bebeto (in memoriam), que me ensinaram sobre amor incondicional, companheirismo e entrega. Tive muita sorte de ter convivido com vocês nessa vida.

A minha irmã Juliana, que cuida de mim como se minha mãe fosse, que me protege, consola e acolhe desde o início. Você é o meu referencial de bondade e ternura, sem ti eu jamais conseguiria chegar até aqui.

Aos meus pais por sempre me incentivarem a buscar o melhor de mim e serem meus exemplos de vida.

Agradeço a minha amiga Fabíola Nóbrega, cuja generosidade e cuidado para comigo são inesgotáveis. Você me incentivou diariamente a concluir esse ciclo.

Às amizades iniciadas na academia e que seguem para toda a vida. Agradeço a Alcélia Amorim e Andreia Magalhães pelo acolhimento, pelo companheirismo, pela troca, pela amizade, por esse feliz encontro de mães, mulheres e mestrandas.

Ao querido amigo Matheus França que me abriu o olhar, que me emocionou e me ensinou tanto e sem o qual nada disso seria possível.

A Everson de Pádua que me proporcionou a imersão no campo e cuja generosidade e acolhimento tornaram esse projeto possível.

Sou imensamente grata a minha orientadora, Prof^a. Mônica Franch, pela forma sempre respeitosa e paciente com que acolheu as inseguranças de uma advogada sem experiência em pesquisa qualitativa, sempre me desafiando a enfrentar minhas dificuldades e limites e estimulando o meu crescimento intelectual. E acima de tudo por sua sensibilidade e solidariedade quando eu mais precisei de consolo e força, por ter acreditado em mim e renovado a minha esperança quando achei que não seria mais capaz de concluir esse mestrado.

Um agradecimento especial as professoras Simone Brito e Ednalva Maciel, pela disponibilidade de diálogo, pelas indicações bibliográficas, pela generosidade em partilhar o conhecimento.

Manifesto também a minha gratidão ao prof^o Adriano de Léon e a Prof^a Silvana Nascimento, por aceitarem participar da banca examinadora deste trabalho, enriquecendo o debate.

A Frederico Acioly pelas orientações, apoio e incentivo na conclusão desse mestrado.

Por fim, externo o meu mais profundo agradecimento às pessoas trans, sujeitos desta pesquisa, pela confiança, pela partilha de suas experiências e pelo tempo dedicado a conversar comigo muitas vezes durante seus raros momentos de folga.

RESUMO

Essa dissertação se propõe a discutir sociologicamente a inserção no mercado de trabalho formal de pessoas trans na cidade de João Pessoa-PB, a partir da vivência de empregabilidade em uma empresa de *call center*. Busca refletir, portanto, sobre as tensões entre uma forma de trabalho precarizada, o *telemarketing*, uma política de inserção social para pessoas trans, o Projeto Transcidadania, implementado pela Coordenadoria LGBT da Prefeitura Municipal de João Pessoa (PMJP) e as expectativas e experiências das pessoas envolvidas nesses processos, principalmente das pessoas trans. No presente estudo, utilizaremos o termo pessoas trans para nos referirmos aquelas pessoas que se entendem e se identificam como travestis, transexuais, transgêneros ou não-binárias. Neste sentido, não trataremos propriamente de identidades definidas, mas da construção de um devir feminino ou masculino que os indivíduos elaboram dentro de si, com aporte teórico da Teoria Queer. A pesquisa de natureza qualitativa foi efetuada por meio de entrevista semiestruturada e pesquisa bibliográfica.

PALAVRAS CHAVE: Empregabilidade. Pessoas trans. Cisheteronormatividade. Mercado de trabalho formal. *Call center*

ABSTRACT

This dissertation proposes to sociologically discuss the insertion in the formal Job market of trans people in the city of João Pessoa-PB, from the experience of employability in a *call center* company. Therefore, it seeks to reflect on the tensions between a precarious way of working, the *telemarketing*, a social inclusion policy for trans people, the Transcidadania Project, implemented by the LGBT Coordination of the João Pessoa City Hall (PMJP) and the expectations and experiences of the people involved in these processes, mainly trans people. In this study, we will use the term trans people to refer to those people who understand and identify themselves as transvestites, transsexuals, transgender or non-binary. In this sense, we will not deal properly with defined identities, but with the construction of a feminine or masculine becoming that individuals elaborate within themselves, with theoretical support from Queer Theory. The qualitative research was carried out through semi-structured interviews and bibliographical research.

KEYWORDS: Employability. Trans people. Cis heteronormativity. Formal job market. *Call Center*

SUMÁRIO

Introdução	12
Capítulo 1. “Eu quero é botar meu bloco na rua” -	23
1.1 Ser trans: das percepções dos sujeitos sobre si	23
1.2 Das malhas metodológicas	26
1.2.1 Das nuances do campo	26
1.2.2 Para além do corpo da pesquisadora	31
1.2.3 Das particularidades do campo.....	34
1.2.4 A Empresa ACQUA	36
1.2.5 O Transcidadania-JP.....	39
1.2.6 Apresentando as Pessoas Trans Entrevistadas	41
Capítulo 2. “Depois que eu me encontrar.....	46
2.1 O Pensamento <i>Queer</i> : subvertendo a hegemonia de gênero	46
2.2 Construção social da transgeneridade como desvio	48
2.3 O (des)aprender de si: percebendo-se trans.....	50
Capítulo 3. “O mundo é um moinho”.....	54
3.1 Nova morfologia do trabalho: terceirização da mão de obra e <i>call centers</i>	54
3.1.1 Da instalação de empresas de <i>call center</i> na Paraíba.....	58
3.2 Mercado de trabalho e reificação das noções hegemônicas de gênero.....	59
3.3 Nuances acerca da empregabilidade trans	61
3.4 Do perfil de empregados trans em <i>call center</i> entrevistados.....	66
3.5 O sentido do trabalho para as pessoas trans entrevistadas	69
3.6 Desistir não é uma opção.....	75
3.7 Passabilidade, regulação dos corpos e divisão sexual do trabalho.....	78
Considerações Finais	82
Referências	85
Apêndice	90
Anexo	91

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

RH – Recursos Humanos

MEC – Ministério da Educação.

TJPB – Tribunal de Justiça da Paraíba

UFPB- Universidade Federal da Paraíba

PMJP - Prefeitura Municipal de João Pessoa

ANTRA – Associação Nacional de Travestis e Transexuais

LGBT - lésbicas, Gays, Bissexuais e Transgêneros

LGBTQIA+ - lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo, assexuais

O homem se humilha, se castram seu sonho
Seu sonho é sua vida E vida é trabalho
E sem o seu trabalho o homem não tem honra
E sem a sua honra se morre se mata
Não dá pra ser feliz, não dá pra ser feliz.
(Gonzaguinha)

Estes percorreres por aí à balda,
nestes saudosos antigos eus. Qual
deles deixei no meio da estrada e
em que sombra, me perseguem
até onde sou? (Do poema “Corte
em mim”, João W. Nery)

I. Introdução

Conhecendo o campo

As pretensões profissionais de pessoas trans são distintas entre si, pautadas por suas singularidades, trajetórias biográficas, origem familiar, entre tantas outras possíveis influências, e vão desde administradoras, psicólogos, professores, até mesmo profissionais do sexo. Todavia, o espaço laboral que elas ocupam é delimitado. Delimitado por seu gênero, que intersecciona com outros marcadores sociais como raça e classe social, o que significa dizer que esse espaço é delimitado pela transfobia, que atua como barreira invisível ao mercado formal de trabalho.

Mesmo quando pessoas trans conseguem um trabalho que não seja a prostituição, frequentemente elas estão em postos informais ou em empregos precarizados, como o *telemarketing*. Diante dessas informações, surge a questão: quais as efetivas oportunidades que pessoas trans têm de inserção no mercado formal de trabalho? Quais as experiências e as expectativas que elas trazem para o mundo do trabalho formal? E qual é o papel e os limites, da política pública na garantia do direito ao trabalho?

Considerando a problematização feita, esta pesquisa teve como objetivo geral se propor a discutir sociologicamente a inserção de pessoas trans no mercado de trabalho na cidade de João Pessoa-PB¹, a partir da vivência de empregabilidade em uma empresa de *call center*, a qual chamaremos de ACQUA. Busca refletir, portanto, sobre as tensões entre uma forma de trabalho precarizada, o *telemarketing*, uma política de inserção social para pessoas trans, o Projeto Transcidadania - JP, implementado pela Coordenadoria LGBT da Prefeitura Municipal de João Pessoa (PMJP), no período de 2015 a 2020, e as expectativas e experiências das pessoas envolvidas nesses processos, principalmente das pessoas trans. E, especificamente, buscou-se:

a) Conhecer as características socioeconômicas das pessoas trans empregada na empresa ACQUA, bem como suas vivências enquanto pessoas trans na cidade de João Pessoa;

¹ João Pessoa é uma cidade de porte médio, situada no litoral do Nordeste, cuja população estimada em 2021 é de 825.796. Incluindo as cidades que compõem a região metropolitana a população ultrapassa um milhão de habitantes. <https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/joao-pessoa/panorama>

- b) Identificar os reflexos das políticas públicas e privadas de inclusão de pessoas trans no mercado de trabalho e as interações destes indivíduos no ambiente laboral e sentido do trabalho;
- c) Investigar, sob a ótica das pessoas trans, suas demandas e reivindicações sociais, em especial quanto ao mundo do trabalho, e de que formas estas são identificadas, reconhecidas e legitimadas pela sociedade contemporânea.

No presente estudo, utilizaremos o termo pessoas trans para nos referirmos àquelas pessoas que se entendem e se identificam como travestis, transexuais, transgêneros ou não-binárias². Como afirmou Louise de Assis, assessora técnica do Centro de Cidadania LGBT em João Pessoa, “Quando eu falo em população trans, eu incluo homem trans, transhomem, outgender, queer, travestis, transexuais numa categoria só, porque, apesar das diferenças, há muitas situações comuns” (ASSIS, 2021, p.52). Neste sentido, em nossa pesquisa não trataremos propriamente de identidades definidas, mas da construção de um devir feminino ou masculino que os indivíduos elaboram dentro de si. Como sugere Bento (2008), a transexualidade seria uma experiência identitária, caracterizada pelo conflito com as normas de gênero.

Em recente levantamento sobre a área de estudos de gênero e sexualidade, Franch e Nascimento (2020) observaram que houve uma explosão da produção em torno à diversidade sexual e de gênero tanto nas revistas especializadas como nos periódicos das ciências sociais (especificamente em antropologia). Se em momentos anteriores, grande parte dos estudos sobre transgeneridade e travestilidade permeavam a vivência desses atores nas ruas e avenidas urbanas, sobretudo no período noturno (CARDOZO, 2006), tematizando a prostituição, na última década algumas mudanças jogam luz a outras abordagens:

Comparando com a produção de décadas anteriores, apareceram alguns deslocamentos na temática trans: menor ênfase na prostituição; uma mudança nas questões ligadas às intervenções corporais com enfoques mais voltados à indústria farmacológica e menos às tradicionais

² Disputas ideológicas estão em curso também dentro do território transgênero, onde correntes identitárias buscam hegemonicamente afirmar-se sobre todas as demais. É o caso, no Brasil, das chamadas identidades ‘trav-trans’ (travestis e transexuais). Em nome da manutenção de espaços políticos conquistados, essas duas identidades constituem hoje fortíssimas correntes defendendo o ‘fundamentalismo de gênero’. Tornaram-se verdadeiras muralhas que, além de deslegitimarem o termo ‘transgênero’ alegando que ele constitui uma afronta às duas identidades que hegemonicamente se implantaram no país, impedem sistematicamente a inclusão das numerosas identidades gênero-divergentes abrigadas debaixo do guarda-chuva transgêneros (LANZ, 2014).

aplicações de silicone pelas conhecidas bombadeiras; atenção especial voltada para o processo transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS) e a relação entre o Estado e as políticas públicas de saúde; ampliação na consideração das vivências trans, incorporando questões ligadas à experiência, como as memórias de infância e o sofrimento. Além disso, homens trans constituem, igualmente, um campo de crescente interesse nas pesquisas, refletindo sua maior visibilidade na década em questão. (FRANCH; NASCIMENTO, 2020, p.19)

O presente estudo percorre trajetória convergente a pesquisas que percebem a experiência das pessoas trans de maneira ampliada, atentando para a existência relações de trabalho, interações e desafios das pessoas trans ao ingresso no mercado de trabalho formal.

Várias pesquisas (ALMEIRA & VASCONCELLOS, 2018; RONDAS & MACHADO, 2015), bem como movimentos sociais, a exemplo da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), elegem a empregabilidade como uma demanda atual e estratégica no ciclo de vulnerabilidade social que pessoas trans se encontram.

Diante das poucas oportunidades de ingresso ao mercado de trabalho por motivos de preconceito e estigmatização (WHITE HUGHTO, REISNER & PACHANKIS, 2015), a mobilidade econômica e social, o reconhecimento e autonomia são cerceadas, de forma a dificultar a irrupção desse ciclo de vulnerabilidade.

Outrossim, a difícil inserção das pessoas trans no mercado de trabalho formal decorre da divisão dos sexos como o masculino e o feminino, ou seja, da cisheteronormatividade. Afastar-se dessa premissa, implica em segregação das relações sociais. Na visão de Hirata e Kergoat (2007, p. 599):

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos socialmente. Tem como características a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares etc.).

A crítica à divisão sexual do trabalho direciona-se, usualmente, ao fato dessa divisão incidir em posições de menor prestígio e de menor valorização econômica para as mulheres cis (embora não sejam assim classificadas nos estudos). Nesta dissertação, damos um passo à frente

para mostrar como essa divisão tem efeitos, também, para pessoas trans, diante das quais a divisão sexual do trabalho mostra ainda mais seu caráter arbitrário e hierárquico. Nossa crítica não invalida a crítica feminista, antes ao contrário, acrescenta a ela uma visão transfeminista, voltada às experiências de pessoas trans.

A partir dessas observações, concebemos uma pesquisa que buscasse refletir sobre quais eram as condições de empregabilidade das pessoas trans na cidade de João Pessoa, quais os mecanismos operam na busca por uma ocupação, quais laços elas conseguem mobilizar e quais mudanças estão ocorrendo nos últimos anos. Esse quadro será esboçado dentro de um ambiente de disputas de discursos relativos às pessoas trans, procurando trazer uma maior visibilidade sobre suas vidas e suas pautas.

Percursos e devires do campo

Para discorrer sobre as motivações que me levaram à presente pesquisa, entendo que a primeira questão que deve pontuada é a minha posição de pesquisadora: como uma mulher parda, cisgênero, classe média como eu, encontrou na questão trans seu objeto premente de estudo? Para responder a essa questão, precisarei voltar no tempo pouco mais de uma década. Ao concluir a graduação em Direito, iniciei no ano de 2005, uma pós-graduação em Ciências Criminais que me conduziu aos estudos de gênero e criminalidade. Naquela época, militante de Direitos Humanos, envolvi-me em diversos projetos, dentre eles, passei a integrar o Núcleo de Estudos e Pesquisas em Políticas de Segurança da Universidade Federal de Pernambuco (NEPS/UFPE), onde são realizadas pesquisas sobre feminismo e criminalidade feminina.

Dois anos depois, um amigo, então mestrando em Sociologia pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB), Jander Nogueira³, me convidou para integrar um projeto, subsidiado pelo Ministério da Educação (MEC), chamado “A equidade de gênero e a diversidade sexual no currículo escolar”, de iniciativa do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB).

Esse projeto, impensável no atual momento político brasileiro, decorreu do conteúdo programático do plano Brasil sem Homofobia, elaborado no governo do então presidente Luiz Inácio Lula da Silva (2003-2011). Essa foi a primeira política pública direcionada à promoção

³ Francisco Jander de Sousa Nogueira, mestre e doutor em Sociologia pela UFPB (2009 – 2013), onde desenvolveu a dissertação: A saga da beleza: um estudo das transformações corporais na 'experiência travesti' e a tese: Mariconas: itinerários da velhice travesti, (des)montagens e (in)visibilidades. É Professor Adjunto-DE do Curso de Medicina da Universidade Federal do Piauí, Campus Parnaíba.

e à defesa dos direitos de LGBT na América Latina. A presença do então presidente Lula na 1ª Conferência GLBT em maio de 2008 foi representativa do tratamento da livre orientação sexual e identidade de gênero como uma questão de Estado. Essas vitórias representam importantes avanços na luta pela cidadania plena de LGBT (AGUIÃO, 2014; MELLO, BRITO & MAROJA, 2012).

A minha função no projeto era ser facilitadora de aprendizagem, criar as condições necessárias para que alunas e alunos fizessem seu próprio percurso de aprendizado. Sendo assim, atuava na mediação das mesas de discussão, no debate sobre os temas discutidos a cada encontro e nas orientações sobre eventuais dúvidas e questionamentos sobre os temas. O curso reuniu professores e membros de movimentos sociais atuantes na temática LGBT⁴ na Paraíba, como o Movimento do Espírito Lilás (MEL)⁵, Grupo Maria Quitéria⁶, a Astrapa⁷, entre outros, que auxiliaram os organizadores na definição do conteúdo programático do curso, e reivindicaram a abordagem de suas pautas.

Não havia pessoas trans entre os facilitadores ou professores, por isso essa temática foi discutida diretamente em apenas um encontro, em que Elisa Aranha Vaccari⁸, que se intitulava a primeira transexual da Paraíba, palestrou sobre a sua vivência com a prostituição, procedimento de redesignação sexual e sua experiência como mulher trans na Europa.

⁴ A primeira sigla a se tornar conhecida foi GLS, que significava gays, lésbicas e simpatizantes. Criada em 1994, caiu em desuso porque o termo simpatizantes poderia designar qualquer pessoa, inclusive quem fosse hétero e apoiasse a causa, tirando o protagonismo da comunidade. A sigla passou, então, a ser GLBT (gays, lésbicas, bissexuais e transgêneros), até finalmente se tornar LGBT pela pressão feita por mulheres que sofriam desigualdade de gênero e invisibilidade dentro do movimento. Hodiernamente, foram acrescentados o Q, I, A, P, +, com o fim de abranger outras identidades de gênero, formando a sigla LGBTQIA+ (lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, queer, intersexo, assexuais e outras identidades eu possam surgir). A evolução das siglas para traduzir orientações sexuais e identidades de gênero simboliza uma resposta ao tamanho do espectro e das demandas por reconhecimento comunidade composta por gays, lésbicas, bissexuais, queers, travestis, pessoas trans, pansexuais, âgeneros, pessoas não binárias, intersexo e outros (FACCHINI, 2005)

⁵ Com surgimento do Movimento do Espírito Lilás (MEL), em 1992, recrudescem as ações dos movimentos sociais na Paraíba (GOMES; ZENAIDE, 2019). O MEL atuava em duas principais frentes, de um lado, junto ao público universitário e de outro, fortalecendo as comunidades de base. Para Gomes(2016), a atuação do MEL foi bastante importante em nível nacional. O grupo esteve presente no processo de fundação da ABGLT em 1995, além de ter sido o primeiro grupo homossexual a se filiar ao Movimento Nacional de Direitos Humanos (MNDH) em 1997 e a participar, efetivamente, da fundação e construção da Central dos Movimentos.

⁶ Fundado em 2002 Grupo de Mulheres Lésbicas e Bissexuais Maria Quitéria (GMLBMQ), tem como uma das principais bandeiras o combate à lesbofobia, termo que define o preconceito direcionado às mulheres lésbicas e a violência específica sofrida por elas.

⁷ Fundada em 2002, a ASTRAPA atua no combate ao preconceito, à discriminação e à violência contra travestis, transgêneros e transexuais através de linguagens e elementos da cultura popular, objetivando promover uma cultura de respeito à diversidade humana, cultural e sexual.

⁸ Elisa Aranha Vaccari é natural de Bayeux -PB. Militante LGBTQIA+, realizou a cirurgia de redesignação na Tailândia e tornou-se a primeira paraibana a realizar o procedimento. Atualmente reside na Europa e possui um canal no youtube onde partilha suas experiências.

Diante da ausência da discussão direta sobre a questão trans no referido curso, pautas como a luta contra a patologização da transexualidade, o uso do nome social, a reivindicação pela mudança de nome condizente com sua identificação de gênero, a demanda por políticas públicas as quais permitam o amplo acesso a serviços de saúde entre outras, sequer foram abordadas.

Essa seria, portanto, a minha primeira experiência vivenciada acerca da questão pessoas trans, mais como um silenciamento do que propriamente como uma agenda. Até então, como acima narrado, toda a minha experiência sobre gênero concentrava-se no estudo sobre mulheres cis⁹, cis feminismo¹⁰ e criminalidade feminina.

Naquela época, em 2007, a propagação de literatura sobre a questão trans, em mídias sociais, ainda era incipiente, os smartphones não eram tão populares como hoje e não havia o amplo acesso à internet e seus conteúdos, embora já houvesse vários estudos relevantes sobre gênero e sexualidade. No judiciário paraibano sequer existiam casos de retificação de registro civil de pessoas trans. Conforme dados obtidos junto ao Tribunal de Justiça da Paraíba (TJ/PB) – em apêndice, o primeiro pedido de retificação de registro com alteração de sexo ocorreu apenas no ano de 2009.

Por ocasião do aludido curso, entrei em contato com diversas relações e demandas inseridas no contexto de gênero e sexualidade, tendo em vista que os participantes eram egressos de movimentos sociais variados, com experiências singulares.

Mas, foi entre os anos de 2015 e 2016, através da prestação de serviços advocatícios a uma empresa de *telemarketing* instalada em João Pessoa-PB, à qual atribuímos o nome fictício ACQUA, que pude acompanhar implementação da sua política de empregabilidade de pessoas

⁹ Utilizarei a terminologia mulheres cis e homens cis ao longo do texto para designar os indivíduos que se identificam com o seu gênero biológico e assim se apresentam à sociedade e pessoas trans como aquelas que se opõem ao seu gênero biológico, não se identificando com esse. O termo Cis surge, no final do século XXI, em oposição ao termo trans, originário da década de 20. Como nos lembra Amara Moira, o próprio dicionário Houaiss, trazendo a etimologia de cis como "da preposição latina de acusativo cis 'aquém, da parte de cá de' (por oposição a trans)". E inúmeros outros exemplos. Metáforas, sempre metáforas. Aquilo que cruza, que transpassa, que atravessa e aquilo que permanece sempre dum mesmo lado, que margeia, que não cruza, que deixa de cruzar, tudo em função duma dada linha. É possível imaginarmos a utilização de um desses termos sem, de pronto, nos referirmos ao outro? É partindo dessa pergunta retórica que ousar afirmar que o discurso médico, ao nomear como "trans" a nossa maneira peculiar de existir, de reivindicar existência, automaticamente nomeou a outra maneira, a sua maneira, não-trans, como "cis", cabendo-nos apenas pensar formas de fazer com que as duas imagens propostas nessa metáfora, aquilo-que-cruza e aquilo-que-deixa-de-cruzar, se traduzam em sentidos mais palpáveis."

¹⁰ Traremos, ao longo do presente estudo, o termo feminismo cis em oposição ao termo feminismo trans. Uma disputa, longe de ser superada, atravessa a prática e a teoria feminista: a definição de quem é o seu sujeito. O feminismo trans ou transfeminismo surge em decorrência da frustração com a falta de visibilidade e exclusão dentro do movimento feminista tradicional e a marginalização dentro do movimento LGBTQI+. O texto "Ensaio de Construção do Pensamento Transfeminista", escrito em 2005 por Aline Freitas, é entendido como um manifesto pioneiro da corrente no Brasil (COACCI, 2014; JESUS, 2013; 2014)

trans, oriunda da parceria com o Transcidadania - JP, que visava a (re)inserção da população de pessoas trans no mercado formal de trabalho, promoção de igualdade de direitos e humanização das relações de trabalho (MAIA, 2021).

A filial da empresa de *telemarketing* em João Pessoa foi pioneira ao firmar parceria com o Projeto Transcidadania-JP e implementar as diretrizes internas de empregabilidade trans. Até então, nenhuma outra unidade da empresa no país havia desenvolvido uma estrutura de inclusão dessa natureza e justamente por isso enfrentou desconfiança e certa resistência da diretoria quanto ao seu êxito. (PÁDUA, 2021)

A minha atuação como advogada que patrocinava os interesses da empresa me proporcionou acompanhar a implantação das primeiras diretrizes de empregabilidade trans naquele local: desenvolvimento dessa política, a formação dos gestores de Recursos Humanos, o treinamento das lideranças para recebimento das pessoas trans em suas equipes, as dificuldades dos primeiros meses, os ajustes promovidos na consecução do projeto. Nesse contexto, tive acesso ao Programa Transcidadania-PB por meio da referida empresa, tendo, até então, uma visão limitada pelo projeto institucionalizado naquele *call center*.

Importante salientar que quando resolvi iniciar o estudo de campo, passei a não mais prestar serviços advocatícios à referida empresa. Com isso, pretendia desvencilhar-me da assimilação automática aos interesses da empresa, o que não ocorreu como pretendido, conforme explicarei quando discorrer sobre a pesquisa e seus resultados.

Para além da experiência junto à citada empresa, na minha área de atuação, advocacia trabalhista, me incomodava a forma como os operadores do direito eram tão despreparados para atender as demandas trans. Alguns advogados resistiam em colocar nas petições os nomes sociais das partes, certos juízes recusavam-se a se referir aos demandantes pelo gênero com o qual se identificavam. Mais uma vez, em razão de minha formação como advogada, estive envolta na questão de direitos à população trans, que me levaram a presente pesquisa.

Minhas primeiras pesquisas sobre a transexualidade deram-se no âmbito do Direito, por ser a minha área de atuação primária. Contudo, ao longo dos estudos, o Direito revelou-se uma ciência inapta a captar as nuances de um universo tão complexo como o das pessoas trans, era preciso ultrapassar as leis e regramentos para imergir no fenômeno. Assim, a sociologia mostrou-se essencial para pensar a questão trans, pois capaz de fornecer os elementos para uma análise eficiente da realidade abordada na presente pesquisa. Consoante Morin (1999, p.26),” qualquer pessoa que tenha estudado um pouco de sociologia ou antropologia sabe que somos

obrigados a nos situar, reconhecer-nos a nós mesmos para falar da sociedade da qual nós fazemos parte”.

Importante pontuar que dentro do Direito do Trabalho, minha área de atuação como advogada, a temática de gênero não é das mais prestigiadas. Comumente me indagavam o porquê de uma advogada já estabelecida em sua profissão, na seara trabalhista – bastante conservadora - estaria agora estudando temática tão controversa ou se eu não tinha receio de afastar meus clientes tomando publicamente posição em favor das pessoas trans. Pois bem, em minhas leituras para o presente trabalho, deparei-me com uma reflexão de Guacira Louro (2018) sobre a sua própria trajetória acadêmica que ilustra a minha trajetória como pesquisadora.

Ela narra que quando indagada sobre o porquê de ter se afastado da História, sua formação e campo primevo, para estudar o que chamou questões tão mundanas, respondia que isso tinha a ver com a própria trajetória dela como intelectual e mulher. Contudo, tempo depois, encontrou em um livro uma citação que traduziu aquilo que significava a sua construção acadêmica. Dizia a autora daquele livro que para que se possa reconhecer qual questão vale a pena colocar em primeiro plano para reflexão e para intervenção, seria necessário estar atenta ao intolerável.

Transcrevo abaixo a referida citação, através da qual reflito sobre o meu percurso como pesquisadora: “E o que seria intolerável? Não seria aquilo que muita gente acha que é, dizia ela, pois uma das condições do intolerável é que, para a maioria, não é intolerável, mas normal” (LAURRARRI, 2000 apud Louro, 2018, p.14). Para mim se tornou intolerável presenciar a segregação e exclusão das pessoas trans, as quais passei admirar e respeitar ainda mais após o trabalho de campo.

Para além da digressão sobre o meu lugar como pesquisadora, faz-se premente relatar o contexto histórico em que se deu a pesquisa. O campo começou a se delinear no meio da campanha eleitoral para presidência da república em 2018, em que discursos de ódio envolvendo questões de gênero ganhavam a mídia¹¹ e foi concluído em plena pandemia da Covid 19.

¹¹ Como preleciona Cesario (2019), Bolsonaro se mostrava, nas redes, como uma figura caleidoscópica cujos múltiplos “pedaços”, não necessariamente coerentes entre si, podiam realizar conexões parciais (Strathern, 1991) com os interesses, medos e outros afetos de segmentos eleitorais específicos: da dona de casa preocupada com a integridade moral dos filhos ao pai de família inseguro com a criminalidade urbana; do jovem de periferia acuado pela precarização do trabalho, crise de masculinidade, e frustrado na cultura do consumo a que havia sido introduzido em governos anteriores (Pinheiro-Machado e Scalco, 2018), ao homem branco de classe média atraído pelo anti-politicamente correto (di Carlo e Kamradt, 2018); a negros, mulheres e homossexuais que, por diferentes razões, não se reconheciam na “esquerda lacradora”. Kalil et al. (2018).

O atual governo de forte vínculo com os interesses de grupos religiosos, neoliberais e conservadores laicos, pautou sua campanha na agenda moral, defendendo a família tradicional, as crianças e uma visão conservadora de nação.

A escolha desse objeto de estudo é teórica, mas sobretudo política, mormente no momento político atual do Brasil em que há o desmonte de garantias da comunidade LGBTQIA+ por um governo de direita ultraconservador. Nesse sentido, o Brasil vem acompanhando um movimento mais amplo de combate às políticas de gênero e sexualidade, que vem se delineando há alguns anos em contexto mundial, a partir do combate incessante ao que denominam de “ideologia de gênero”.¹² (MACHADO, 2018; BIROLI, 2015)

Mobilizando valores associados à defesa da família dita tradicional, à cisheteronormatividade e a uma visão de mundo fundamentalista cristã, as bandeiras do presidente eleito refletiam e refletem o êxito de um pânico moral há tempos alimentado através da mídia e redes sociais¹³ e que coloca em expressiva vulnerabilidade a comunidade LGBTQIA+.

Como consequência da estratégia acima mencionada, o antigo Ministério dos Direitos Humanos e a Secretaria Especial de Políticas para Mulheres da Presidência da República, a qual detinha status de Ministério, foram reduzidos e reformulados como Ministério da Mulher, Família e dos Direitos Humanos, liderado por uma pastora neopentecostal com falas discriminatórias, desconfigurando o escopo de existir do Ministério de Direitos Humanos¹⁴.

Ante o que foi esposado acima, percebe-se a relevância e repercussão sociais do tema. A categoria gênero diz respeito a todos nós, ela nos atravessa e, portanto, atravessa as instituições nas quais nós circulamos: o mercado de trabalho, a escola, a família entre outras.

Contudo, permanecemos com a mesma tensão, que se mostrou constante durante toda a pesquisa: Por que uma mulher cis como eu, pesquisando a empregabilidade das pessoas trans? Por que não uma mulher trans tratando da sua própria vivência?

¹² No contexto das negociações das Conferências da década de 90, a maioria das ativistas feministas e das delegações oficiais dos países empregava “gênero” para falar da situação das “mulheres” (GIRARD, 2007) e tentar lhes garantir os direitos reprodutivos e sexuais. Os representantes da Igreja Católica e as delegadas das ONGs cristãs, temendo os desdobramentos e ou implicações da perspectiva que reconhecia a importância da cultura e separava os papéis sociais e as identidades do sexo biológico, exigiram, entretanto, uma definição precisa para a categoria gênero. Tratava-se então de uma clara disputa em torno do sentido de gênero: enquanto as feministas apresentavam uma leitura construcionista, embora “bem comportada de gênero” (CORRÊA, 2011), a Igreja Católica defendia que o termo estivesse fundamentado na identidade dessexual biológica dos homens e mulheres. (MACHADO, 2018)

¹³ A mídia e redes sociais através dos jogos retóricos próprios do seu modo de narrar e perspectivar o mundo se encarregaram do agendamento público daquilo que constituiria normalidade no âmbito da sexualidade, dando azo ao discurso conservador, estabelecendo quem seriam os desviantes e decretando a sua retirada do convívio social pelo bem da sociedade, atuando como empreendedora moral. (Becker, 2008)

Esse é um ponto importante de reflexão. Essa cobrança que fiz a mim mesma e que senti nos demais ao longo da pesquisa, traduz a mudança do lugar social das pessoas trans, e a luta de coletivos socialmente minoritários por serem sujeitos e não apenas objeto de conhecimento, na produção de políticas, pesquisas, na elaboração e condução e políticas etc.

Esse tipo de questionamento não era comum anteriormente na academia e isso revela mudanças importantes nas relações de poder que permeiam o saber científico. Por outro lado, existem questionamentos sobre até que ponto a reivindicação do lugar de fala como o único lugar legítimo para a produção de conhecimento não termina por implodir o próprio projeto das ciências humanas, ao nos forçar a estudar, apenas, aquilo que é exatamente idêntico a nós.

Assim reflete Silvana Nascimento (2019) acerca do corpo da antropóloga envolto na pesquisa:

No diálogo etnográfico, no qual os corpos das pesquisadoras são observados, classificados, desejados, refutados e postos em dúvida, rastros, ruídos, sussurros, silêncios e sinais aparecem e interferem nos processos de produção da escrita etnográfica que se iniciam, muitas vezes, no próprio trabalho de campo. Na procura pela compreensão da alteridade, tornamo-nos outras a partir da percepção desses(as) outros(as) e esta relação se faz, antes de mais nada, pelo corpo, com suas experiências, gestualidades, movimentos, práticas, hábitos, vestimentas, cor, cheiro, modos de falar, caminhar, expressar-se, etc.

Desse modo, coube-se assumir o desconforto que o meu corpo de pesquisadora, mulher cis, parda, de classe média me trazia no contexto da pesquisa e a partir disso desenvolver estratégias metodológicas a fim de fazer emergir o discurso das pessoas trans, sobre as quais discorrerei no Capítulo 1.

Com o escopo de apresentar os resultados ancorados nas narrativas resultantes dessa pesquisa, o presente trabalho está estruturalmente organizado em introdução e três capítulos, cujos títulos referem-se a músicas interpretadas por Ney Mato Grosso, que se constituem em ode à liberdade, beleza e resistência.

No Capítulo 1 – “Eu quero é botar meu bloco na rua” – resgataremos as trajetórias sociológicas percorridas no campo, atentando para as escolhas metodológicas, as técnicas empregadas e teorias basilares ao trabalho, as vantagens e dificuldades no processo da sua elaboração, as tramas éticas e todas as considerações envoltas na pesquisa para sua consolidação.

Por conseguinte, o Capítulo 2 – “Depois que eu me encontrar” é o momento em que se constitui o impulso do trabalho no que se refere ao enfoque à temática do gênero e da

sexualidade. Nesse sentido, busca-se interligar as múltiplas trajetórias de construção das subjetividades performativas aos conflitos de cunho cisheteronormativo que impactam na inserção da pessoa trans no mercado de trabalho.

No Capítulo 3 “O mundo é um moinho” pretendemos desdobrar o cerne da pesquisa, lançando olhar aos conflitos entre mercado de trabalho, precarização, transgeneridade e passabilidade. Traremos as perspectivas dos beneficiários da política de empregabilidade, suas estratégias de legitimação e resistência no mundo do trabalho, em especial, a partir da experiência no *call center*.

Por fim, sistematizamos os diversos modos de como o processo da empregabilidade é experienciados pelas pessoas trans, com destaque para os sentidos atribuídos ao trabalho em *call center* e seus desafios atuais. Buscamos estabelecer os nexos entre as seções, bem como apontar alguns indícios de caminhos de resistência que estão sendo construídos pelas pessoas trans e que estão modificando a sua dinâmica de inserção no mercado de trabalho.

Capítulo 1 – “Eu quero é botar meu bloco na rua” -

1.1 O estar trans: notas sobre a compreensão gênero nesse estudo

Este estudo, ao propor discussão sobre a exigência da linearidade entre sexo genital e performatização de gênero, pautado na cisheteronormatividade, busca desenvolver uma reflexão a partir das violências que acometem as pessoas trans, sujeitos cujas identidades conflitam-se com as normas de gênero do pressuposto heteronormativo.

A heteronormatividade decorre da cisheteronormatividade, ou seja, ela só pode ser assim denominada porque antes é cisheteronormatividade. Todo o sistema de relações de poder calcados na heterossexualidade dos corpos pressupõe, antes, que esses corpos são cisgêneros. Desse modo, o corpo feminino sempre coincidirá com um corpo portador de uma biovagina e o corpo masculino sempre coincidirá com um corpo portador de um biopênis (PRECIADO, 2018, p. 134), e esses corpos se atrairão mutuamente por ser essa a ordem impressa e naturalizada pela heteronormatividade.

Como bem estabelece Preciado (2014,p.26):

A (hetero)sexualidade [e a cisgeneridade], longe de surgir espontaneamente do corpo de cada recém-nascido, deve se inscrever ou se reinstruir através de operações constantes de repetição e recitação de códigos (masculino e feminino) socialmente investidos como naturais.

Ao discorrermos de cisheteronormatividade nos direcionamos para uma força ou poder instituído que confere a heterossexualidade o caráter de natural, proporcionando à mesma as ferramentas para estruturar e cobrar uma política de heterossexualidade caracterizada como compulsória, isto é, que não abre possibilidades para dissonâncias e contradições. Sobre esse ponto Butler (2017, p. 53) nos esclarece que:

A instituição de uma heterossexualidade compulsória e naturalizada exige e regula o gênero como uma relação binária em que o termo masculino diferencia-se do termo feminino, realizando-se essa diferenciação por meio das práticas e do desejo heterossexual. O ato de diferenciar os dois momentos oposicionais da estrutura binária resulta numa consolidação de cada um de seus termos, da coerência interna respectiva do sexo, do gênero e do desejo.

Para Grimm (2017) a cisgeneridade seria “um termo utilizado para se referir a pessoas que não são trans” Consoante Vergueiro (2015) citando Jaqueline de Jesus (2012), a

cisgeneridade pode ser compreendida como experiência individual de gênero que corresponde ao sexo que lhe foi atribuído no nascimento, ou seja, a pessoa cisgênera é aquela cuja identidade de gênero coincide com o gênero determinado no momento do seu nascimento. Nesse sentido, em convergência com Grimm (2017), para Vergueiro, pessoas cisgêneras são “as pessoas não-transgênero”(JESUS apud VERGUEIRO, 2015).

No contexto desse caldeirão identitário (BENTO, 2008; VIEIRA, 2012, MARANHÃO FILHO, 2012), as reflexões desse estudo têm como foco pessoas trans, ou seja, aquelas que se entendem e se identificam como travestis, transexuais, transgêneros ou não-binárias¹⁵.

Nesse contexto de identidades vistas como abjetas (BENTO; PELÚCIO, 2012, p. 569), as pessoas trans, enquanto sujeitos desviantes que transitam entre os gêneros (BUTLER, 2019; BENTO, 2008; MISKOLCI, 2009; MARANHÃO FILHO, 2012), quando não são excluídas e invisibilizadas socialmente, despontam em um cenário de estigma e vulnerabilidade

Compreender-se trans perpassa pelas percepções dos sujeitos sobre si a partir de suas performatividades contrapostas às normas de gênero hegemônicas. Para Leticia Lanz (2016), mulher trans e ativista, “ser uma pessoa trans é um não-ser, alguém que mesmo tendo existência material não é socialmente reconhecida e legitimada.”

Para uma das mulheres trans entrevistadas, ser trans é um processo, uma construção cotidiana:

E o mundo faz com que a gente seja determinista... se a gente nasce com uma determinada genitália automaticamente vem um pacote de afazeres e do que a gente tem que gostar ou não é... e não só o fato da gente não gostar determina o nosso gênero, o que determina o nosso gênero é gente se olhar no espelho e não se identificar com aquilo que a gente está visualizando e o nosso cérebro dizer é.... que tem alguma coisa errada aí... E é muito difícil explicar porque é algo que vem da nossa cabeça... ao mesmo tempo que você não acordou um dia e viu que você é cisgênero, por exemplo, não foi um dia que eu

¹⁵ Disputas ideológicas estão em curso também dentro do território transgênero, onde correntes identitárias buscam hegemonicamente afirmar-se sobre todas as demais. É o caso, no Brasil, das chamadas identidades trav-trans (travestis e transexuais). Em nome da manutenção de espaços políticos conquistados, essas duas identidades constituem hoje fortíssimas correntes defendendo o fundamentalismo de gênero. Tornaram-se verdadeiras muralhas que, além de deslegitimarem o termo _transgênero_ alegando que ele constitui uma afronta às duas identidades que hegemonicamente se implantaram no país, impedem sistematicamente a inclusão das numerosas identidades gênero-divergentes abrigadas debaixo do guarda-chuva transgêneros (LANZ, 2014). Outrossim, recentemente, em 07/06/2021, a ANTRA publicou *post* no *Instagram* em que explicava quais identidades de gênero, sobretudo políticas, estariam contempladas na letra T da sigla LGBTQIA+, a saber: Di Travestis, Mulheres Transexuais, Homens Trans e Pessoas Transmasculinas, desse modo, excluindo, portanto as pessoas não binárias. Disponível em https://www.instagram.com/p/CP1mc5zH4aB/?utm_medium=copy_link

acordei e disse nossa, eu sou trans... é um processo, isso acontece todos os dias, todos os dias eu me descubro uma nova mulher e acredito que você também né? (Tempestade)

Nesse diapasão, essa pesquisa parte da perspectiva teórica queer que desnaturaliza a construção de gênero e que parte da premissa de que instituições sociais como o trabalho produzem e reificam as normas de gênero presentes nas sociedades ocidentais, levando à segregação e estigma.

Como bem dispõe Butler (2010) “precisamente porque um ser vivo pode morrer é necessário cuidar desse a fim de que possa viver”. Nesse turno, ao visibilizar as experiências de pessoas trans no mundo trabalho, buscando compreender as condições de empregabilidade a partir de um referencial teórico sobre políticas de gênero, é uma tentativa de legitimar essas vidas.

Os estudos realizados no bojo da sociologia do trabalho tendem a descrever e analisar a divisão sexual presente no mercado de trabalho, reificando a cisheteronormatividade, enquanto as pesquisas que surgem a partir da perspectiva de gênero demonstram que tanto as relações laborais e as estruturas dos mercados de trabalho se baseiam nas diferenças de gênero (TERRA, 2012).

Além disso, partimos da premissa de que não só trabalho, mas outras instituições sociais como a escola e a família, são instituições normatizadoras e que juntamente com os poderes reguladores (médico, psiquiátrico e legal) acabam por produzir as diferenças de gênero. Portanto, compreendemos que as oportunidades e profissões segmentadas para homens e mulheres e a exclusão das pessoas que possam ser consideradas ambíguas no que diz respeito ao gênero são também produzidas pelas estruturas do mercado de trabalho e não apenas uma consequência de exclusões prévias.

O poder prescreve ao sexo uma ordem que funciona como uma forma de inteligibilidade, dessa forma o domínio do poder sobre o sexo é efetuado por meio de enunciados, de um estado de direito, criando regras. É por meio do sexo que todos devem passar para ter acesso à sua própria inteligibilidade, à totalidade de seu corpo e à sua identidade (FOUCAULT, 1999).

Ao falar sobre a inteligibilidade dos corpos Butler (2003) abre espaço à reflexão como a exigência da coerência entre sexo, gênero e desejo acaba por excluir sujeitos que rompem com essa norma. Mais adiante, no Capítulo 2, aprofundaremos a discussão de gênero à luz da

teoria *queer*, nos bastando, nesse momento, situar o leitor quanto ao referencial teórico utilizado nesse estudo para reflexão sobre a perspectiva trans.

1.2 Das malhas metodológicas

1.2.1. Das nuances do campo

Como dito anteriormente, esse estudo busca refletir acerca da inserção de pessoas trans no mercado de trabalho formal em João Pessoa -PB, sobre as tensões entre uma forma de trabalho precarizada, o *telemarketing*, uma política de inserção social para pessoas trans, o Projeto Transcidadania - JP e os anseios e experiências das pessoas envolvidas nesse contexto.

Ouso afirmar que é o problema que delimita qual é o melhor caminho para a pesquisa. Destarte, é no campo onde se buscam as coordenadas sobre quais estratégias teóricas, técnicas e metodológicas devem ser utilizadas para atingir graus necessários de generalização (Gregori, 2019).

Nesse sentido, aduz León (2015, p. 249), “a metodologia é escolha do investigador, feita a partir de suas leituras e, principalmente, daquilo que o campo “pede”. Contudo, as construções críticas que nos conduzem aos caminhos adequados são aquelas que favorecem o aparecimento de contradições, vez que são também partes do problema em liça.

A pesquisa revelou-se um desafio tanto em aspectos teóricos, quanto metodológicos e éticos. Desse modo, este primeiro capítulo se detém em recapitular os obstáculos e avanços evidenciados nesse percurso de construção.

Primeiramente, a linguagem da qual me utilizo, escrita em primeira pessoa do singular, pode parecer incoerente para alguns leitores, uma vez ser mais comum em textos científicos o uso da terceira pessoa do discurso. Tal escolha metodológica se deu porque, como bem descreveu Oliveira (2019) “esta pesquisa é viva, não algo para ser perdido na indeterminação de um sujeito que, definitivamente, não é indeterminado”.

A princípio, imaginei que seria um trabalho bem delimitado, com foco na política pública de empregabilidade proposta pelo Transcidadania – JP e experiências das pessoas trans recrutadas ao trabalho em *call center*.

Contudo, a minha proximidade com a referida empresa, relatada na introdução desse trabalho, me direcionou a caminho diverso do que fora traçado inicialmente.

Para além da política pública, a empresa, através do Departamento de Recursos Humanos – RH, passou a contar com a colaboração dos seus empregados e empregadas trans

no sentido de indicarem outras pessoas trans não inseridas no mercado de trabalho, possibilitando o acesso dessas ao processo de seleção.

Assim, as pessoas trans empregadas naquela instituição formaram uma rede de apoio e cooperação com seus pares que se constituiu em estratégia de empregabilidade.

Então, o campo desenhou-se a partir da empresa, através da vivência de alguns “colaboradores” trans recrutados em sua maioria, diretamente pela instituição, sem mediação do Programa Transcidadania–JP, uma prova da eficácia da política pública. Tais “colaboradores” são assim identificados pelo seu próprio empregador, que os direciona a serem trabalhadores cujo comportamento está associado a uma postura de cooperação com a empresa.

A colaboração traz consigo um tipo de trabalhador gerado a partir das constantes reconfigurações no mundo do trabalho como uma espécie de trabalhador multifuncional, em uma conjuntura de flexibilização, por ser reconfigurado para além dos sentidos da polivalência, estreitando-se cada vez mais com os objetivos da empresa onde atua, conforme o citado por (CORIAT,1994).

Nas observações iniciais no campo de pesquisa, ponderei sobre quais seriam as melhores maneiras de acessar o presente objeto de estudo. Os mesmos fatores teóricos, técnicos e metodológicos que convergem de maneira positiva ao encontro de atingir os objetivos do estudo, são também parte do problema a se resolver. Envolve escolhas e atuações que repercutem em um compromisso em um plano ético-político que jamais pode ser esquecido ou omitido.

Nesse caso, o caminho das escolhas teóricas, metodológicas e técnicas, nas quais se centra fundamento ético, justifica-se pela demanda do tema social que, enquanto problema social real, constitui um problema sociológico onde o mais adequado, para desvelá-lo, é incorporar a densidade da experiência, ouvir, observar, questionar, entender, construir impressões. Enfim, constructos que só podem ser atingidos por um levantamento qualitativo

A pesquisa qualitativa parte do pressuposto de que existe uma relação entre o mundo objetivo e a subjetividade do sujeito, de maneira que o sujeito-observador é parte integrante do processo de conhecimento e interpreta os fenômenos, atribuindo-lhes um significado, como aduz Minayo (1999).

Restava-me decidir como seriam coletados os dados. Em razão de tratar-se de tema tão delicado, a entrevista semiestruturada¹⁶, em apêndice, pareceu-me, em princípio, inadequada. Todavia, após as primeiras imersões no campo, acabei optando por esse método, pois como as conversas ocorriam no interior da empresa, percebi que a previsibilidade de conhecer algumas questões no início encontro, imprimia mais segurança aos participantes quanto ao teor de suas falas.

Mesmo que não fosse a condição ideal, através desse instrumento seria possível ir além da literalidade das falas, buscar as percepções, os sentidos que as pessoas trans atribuem às suas vivências, haja vista a possibilidade de desenvolver aspectos trazidos pelos entrevistados e entrevistadas, para além de perguntas fixas num questionário de uma entrevista estruturada.

O ambiente institucional, por vezes, demonstrou-se limitador do discurso daqueles atores. Não só a ambiência, mas a minha figura, apresentada pelo RH como advogada que atuou junto aos interesses da empresa, revestia-se de um caráter institucional que perdurou ao longo do campo. Por vezes era necessário voltar à pergunta não respondida, reformulá-la, mudar o assunto e depois tornar a mencioná-lo, para que houvesse fluidez nas narrativas.

As entrevistas ocorriam em uma sala no primeiro andar da empresa (reservada aos processos seletivos) e ao lado do setor de Recursos Humanos. Quando eu chegava ao *Call Center*, passava pelo credenciamento na recepção principal e aguardava um representante do RH que me conduziria à sala de entrevistas. Tal sala era branca e bastante iluminada. Um branco absoluto, desconcertante. Pequena, poucos móveis, apenas uma mesa redonda e duas cadeiras. Ao lado da porta havia um vidro, por onde as pessoas que circulavam no corredor poderiam avistar quem estivesse dentro da sala.

A escolha dos sujeitos a serem entrevistados coube à empresa, a qual, a partir de uma data sugerida por essa pesquisadora, reunia os profissionais e os conduzia ao local da entrevista. Dos 13 (treze) participantes da pesquisa 03 (três) eram mulheres trans e 10 (dez) homens trans que trabalham ou já trabalharam na ACQUA, com faixa etária média de 19 e 33 anos. Outrossim entrevistamos o coordenador do Projeto Transcidadania, Roberto Maia, para uma visão mais ampla da política pública.

Haja vista que as teorias *queer* norteiam a base teórica desse estudo quanto às questões de gênero, não pretendi fazer um recorte binário, embora, como se perceberá ao longo desse

¹⁶ Entrevista semiestrutura é aquela na qual o pesquisador utiliza questões pré-definidas, embora seja facultada a liberdade para que os entrevistados possam fornecer dados sobre o assunto, que não estão sendo abordados no instrumento (MINAYO, 1999).

texto, a reflexão sobre a presença de quantidade maior de homens trans naquele espaço de trabalho se fez relevante.

Saliento, outrossim, que a reflexão sobre construção das identidades de gênero se fará através das experiências das pessoas trans entrevistadas. Recorrer à experiência mostrou-se uma estratégia teórico-metodológica importante, visando não tomar como referência categorias pré-estabelecidas.

Nesse sentido, adverte Joan Scott (1999, p.5) em suas construções sobre a noção de experiência, que é necessário ter cuidado com os usos que são feitos desse conceito, uma vez que não são os indivíduos que têm experiência, mas os sujeitos é que são constituídos através dela.

Assim, fez-se premente contextualizar as experiências, compreender quais as significações de gênero emergem em determinadas conjunturas, a fim de buscar aproximar-me das vivências subjetivas e simbólicas vivenciadas.

Os encontros com as pessoas trans variavam de duração a depender do horário em que as pessoas entrevistadas precisavam ativar-se em seus postos de trabalho. Nesse sentido, comumente as entrevistas eram interrompidas por um profissional do RH lembrando o entrevistado do horário de trabalho ou o convocando a iniciar as atividades.

Todas as entrevistas foram presenciais. Os primeiros encontros não foram gravados. Era preciso criar uma atmosfera de confiança e empatia das pessoas entrevistadas para comigo, em especial porque, como já mencionado acima, eu não era vista como simples pesquisadora, mas como extensão daquela instituição. Assim, elaborei um diário de campo dos dois primeiros encontros a fim de registrar as impressões daqueles momentos.

A primeira inserção nesse campo ocorreu no dia 15 de agosto de 2018, momento no qual o problema dessa pesquisa foi apresentado à empresa e iniciamos as primeiras entrevistas.

Nesse primeiro encontro, após a minha explicação sobre a pesquisa e confidencialidade dos atores envolvidos, duas das pessoas trans entrevistadas me pediram para serem nomeadas com nomes de super-heróis e assim o fiz com elas e com as demais entrevistadas. Assim, no começo de cada entrevista, eu as indagava se gostariam de ser denominadas na pesquisa pelo nome de um super-herói e qual seria ele. Assim, todos os nomes atribuídos aos entrevistados foram escolhidos ou anuídos por eles.

Os demais encontros foram gravados com a autorização das pessoas entrevistadas, posteriormente transcritos para análise dos dados. Sobretudo nas primeiras ocasiões eu me apresentava, falava da pesquisa, apresentava um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido,

explicava os procedimentos e garantias que elas tinham de anonimato, interrupção, elucidação, entre outros.

No que diz respeito aos princípios éticos, foi tomei o cuidado para que os sujeitos entrevistados não fossem mobilizados pela pesquisa, a ponto de elas acarretar qualquer prejuízo físico ou psicológico. As entrevistas foram conduzidas de forma que as perguntas fossem alteradas ou eliminadas, caso o entrevistador pressentisse algum risco de dano para os sujeitos em questão.

A partir da primeira incursão no campo, restou evidente que a busca por uma colocação no mercado de trabalho formal por pessoas trans revestia-se de questões complexas e sensíveis que suplantavam o mundo do trabalho. Nesse sentido, configura-se preponderante compreender as particularidades dos sujeitos investigados, mantendo cautela e, sobretudo, responsabilidade política e social nas escolhas técnico-metodológicas, principalmente para não consentir com uma atuação suscetível de reproduzir violências simbólicas (CARDOZO 2007 GREGORI,2019)

Amanda Palha, travesti, educadora e militante LGBT, assim discorre sobre a percepção da sociedade acerca de pessoas trans:

Não é como se a gente não fosse martelada com esses adjetivos o tempo todo: a gente nunca é bonita, ou agradável, ou gente. A gente é sempre o símbolo do que é sujo e abjeto: minha identidade é mais dita como xingamento do que como constatação. E, geralmente, foda-se, porque tem que ser foda-se pra conseguirmos sair de casa.¹⁷

Nesse sentido, o simples sair de casa revela-se em violência às pessoas trans, apontadas na rua, seguidas com olhares de reprovação e repulsa, xingadas, constrangidas. É preciso coragem para andar nas ruas de um país como o Brasil, primeiro lugar em assassinatos de pessoas trans no mundo, de acordo com Dossiê dos Assassinatos e da Violência Contra Pessoas Trans Brasileiras 2020¹⁸, divulgado pela ANTRA.

Outrossim, reflexões acerca de escolaridade, saúde, família, por exemplo, se mostraram como pontos cruciais a serem abordados como elementos relevantes para pensar empregabilidade trans. A escola é responsável pela socialização dos indivíduos é nesse espaço que as pessoas trans são expostas, constrangidas, rechaçadas por subverter as normas de gênero estabelecidas socialmente. Nesse sentido, a escola é uma das principais instituições sociais que fazem parte do projeto de desumanização das pessoas trans. (BENTO,2008)

¹⁷ Disponível em <https://revistageni.org/06/a-flor-da-pele-a-merda/>

¹⁸ Disponível em: <https://antrabrasil.org/category/violencia/>

No que tange à saúde, os estudos existentes denotam a dificuldade de acesso aos serviços básicos de saúde, o desrespeito ao nome social, os constrangimentos que as pessoas trans experienciam nas especialidades diretamente ligadas ao aparelho reprodutor – ginecologia sobretudo, mas também urologia, a hormonização por conta própria que os coloca, por vezes, em situação de risco.

Embora a inclusão do processo transexualizador no SUS configure-se uma vitória, resultado de uma demanda das pessoas trans, o acesso a esse processo ainda se faz dentro de uma lógica patologizante. (BENTO, 2008; BORBA, 2018; LIMA, 2011).

O mundo de trabalho, ao reificar o estigma e marginalização dessas pessoas, excluindo-as ou cerceando o seu acesso ao mercado formal, corrobora com um ciclo de vulnerabilidades de difícil superação. (WHITE HUGHTO, REISNER & PACHANKIS, 2015)

Esse definitivamente não é um campo simples. Como preconiza Miskolci (2009, p. 173), “a invisibilidade da experiência esconde sua criação social e histórica: os sujeitos marcados pela diferença”. Nesse turno, as narrativas de vida de pessoas trans são permeadas das violências sofridas ao longo de suas trajetórias. A fala elencada abaixo denota a complexidade do campo:

Acho que você percebe nas suas entrevistas com pessoas trans e travestis que você não está lidando com um assunto fácil, um assunto simples, um assunto suave e de que pessoas trans e travestis já passaram por muito sofrimento na vida delas na maioria das vezes. Isso envolve família, escola, mercado de trabalho inclusive (Tempestade)

A complexidade do assunto me envolvia no sentido do desconforto em ser eu a pesquisar o tema. Por que uma mulher cis como eu, pesquisando a empregabilidade das pessoas trans? Por que não uma mulher trans tratando da sua própria vivência?

Trataremos a seguir dessa tensão que se fez constante durante toda a pesquisa e das estratégias utilizadas para minorá-la.

1.2.2 Para além do corpo da pesquisadora

O questionamento do meu lugar de fala como pesquisadora sendo mulher cis, parda, de classe média, entre tantos outros marcadores, me acompanhou ao longo da pesquisa. Até pouco tempo atrás, esse tipo de questionamento não era comum na academia e isso revela mudanças importantes nas relações de poder que permeiam o saber científico.

Escreva de outro modo, mais elaborado aqui - essa frase está idêntica na introdução. O projeto das ciências sociais, a sociologia incluída aí, parte da exterioridade do objeto em relação ao sujeito – o que não significa necessariamente a neutralidade. Mas ou essa exterioridade é dada ou ela é construída através de ferramentas como questionários etc. Essa situação foi se transformando e, no caso específico das pessoas trans, essa transformação acompanha o fortalecimento de seus movimentos sociais e também sua entrada, ainda que tardia, no ensino superior, se apropriando das ferramentas intelectuais a que antigamente não tinham acesso. Por outro lado, até que ponto a reivindicação do lugar de fala como o único lugar legítimo para a produção de conhecimento não termina por implodir o próprio projeto das ciências humanas, ao nos forçar a estudar, apenas, aquilo que é exatamente idêntico a nós?

Como bem reflete Nascimento sobre o seu lugar como pesquisadora (2019, p. 463):

[...] como professora e antropóloga feminista no Brasil, encontro-me, pelo menos, em um duplo posicionamento: assumo e enfrento as condições acadêmicas, históricas, políticas, sociais e econômicas de profundas desigualdades, retrocessos e conservadorismos e, ao mesmo tempo, abro-me para múltiplas possibilidades oferecidas pelas relações de alteridade experienciadas no fazer etnográfico. Nessa posição, não posso abandonar meu próprio corpo e minha subjetividade como mulher parda e afrodescendente, de classe média, entre outros muitos marcadores. E, por meio do meu próprio corpo, permito-me torná-lo visível e questionado no momento em que mergulho no processo da experiência de campo. Esta visibilidade não necessariamente comunica minha própria trajetória subjetiva e pode ser lida segundo outras perspectivas. Esse lugar está na fronteira, entre vários mundos e várias vozes, e deve lidar, ao mesmo tempo, com muitas linhas e caminhos de vida. Nessa encruzilhada pode-se perder-se ou se embriagar em labirintos. Esses caminhos não são escolhidos de antemão, porque a pesquisa antropológica oferece percursos inusitados

Acredito que assumir esse incômodo com o meu lugar de pesquisadora proporcionou um olhar mais atento às nuances que perpassam objeto de pesquisa tão sensível, orientando o campo para uma busca, sempre que possível, de um protagonismo das pessoas trans. Cito a fala de para ilustrar a importância de uma discussão para além do lugar de fala?

E aí o lugar de fala é importante porque por exemplo, eu trabalho com João, e ele é a pessoa mais próxima que eu tenho e é um homem cis! E ele falou que machismo é errado. E... assim, é importante que um homem fale isso

pra outros homens, entendeu? Então é importante que o lugar de fala, ele seja ampliado. (Batman)

Nesse sentido, procuramos, na consecução da pesquisa, incorporar pessoas trans como interlocutoras intelectuais, como é o caso de Amara Moira¹⁹, Letícia Lanz²⁰, Luma Andrade²¹, Guilherme Almeida²², entre outras. Ademais, como estratégia metodológica, era preciso contrapor à produção hegemônica de saberes eurocêntrica, sexista, cisheteronormativa, burguesa e fazer emergir essas vozes insurgentes que falam de locais fronteiriços.

A perspectiva da *outsider within*, sugerida por Bell Hooks (1984) e Patricia Hill Collins (1986), entre outras autoras do pensamento feminista negro, também dialoga com esta perspectiva, haja vista propor o lugar da margem, ocupado por mulheres negras, inclusive intelectuais, como um campo de produção de um conhecimento específico, que se faz pela apropriação do estar entre dois ou mais mundos, que possibilita transitar entre eles, compreender suas linguagens e perspectivas. Destarte, a margem produz um olhar peculiar sobre o mundo que não se deixa cristalizar por um único pensamento do lado de cá ou do lado de lá dos muros (NASCIMENTO, 2019, p. 463).

Nesse diapasão, propomos, como estratégia metodológica, adentrar na crítica à cisheteronormatividade presente na modernidade ocidental, tencionado, com fulcro nas teorias queer, a exposição e subversão dessa normatividade binária discursivamente construída e reproduzida pelas institucionalidades e pelas pessoas.

¹⁹ Amara Moira, mulher trans feminista e ativista do movimento trans, Professora de literatura, Teoria e Crítica Literária pela UNICAMP, com tese sobre as indeterminações de sentido no "Ulysses" de James Joyce. Assim se descreve em seu currículo lattes: Meus interesses intelectuais são múltiplos, indo da literatura ibérica medieval (que pude estudar mais detidamente durante meus intercâmbios em Portugal, 2008, e Argentina, 2009) à poesia contemporânea, passando por literatura dita erótica, estudos da tradução, gênero e obras de autoria LGBTQIA+, sobretudo trans. Atualmente, trabalho no desenvolvimento de "Neca", meu monólogo experimental em pajubá, a língua criada pela comunidade travesti, mas espero ainda dar conta de publicar uma antologia comentada da poesia misógina brasileira e terminar a minha tradução do "Macbeth" de Shakespeare.-<http://lattes.cnpq.br/9525508472942677>

²⁰ Letícia Lanz é Mestra em Sociologia pela UFPR, Psicanalista (SPOB-Sociedade Sul Brasileira de Psicanálise) e Especialista em Gênero e Sexualidade pela UERJ. Formou-se ainda em Ciências Econômicas (FACE-UFMG) e fez mestrado em Administração de Empresas (CEPEAD-FACE-UFMG.) CV: <http://lattes.cnpq.br/0479847819899090>.

²¹ Luma Nogueira de Andrade foi a primeira travesti a obter um título de Doutora em Educação no Brasil. É Professora Adjunta da Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira - UNILAB atua na graduação no Instituto de Humanidades e nos Programas de pós-graduação (MASTS) e (PPGEF). Possui Graduação em Licenciatura em Ciências pela Universidade Estadual do Ceará - UECE; pós-graduação em gestão e avaliação da educação (UFJF); Mestrado em Desenvolvimento e Meio Ambiente pela Universidade Estadual do Rio Grande do Norte (UERN) em Meio Ambiente e Doutora em Educação pela Universidade Federal do Ceará (UFC). CV: <http://lattes.cnpq.br/0224516764373536>

²² Guilherme Silva de Almeida fez graduação em Serviço Social pela UERJ (1996), Mestrado em Ciências pela FIOCRUZ (2000) e Doutorado em Saúde Coletiva pelo IMS/UERJ (2005). Trabalha com temas como: relações de gênero, sexualidade, saúde sexual, direitos sexuais, DST/Aids, relações étnico-raciais, população trans, famílias, políticas sociais e serviço social. Foi coordenador adjunto do LIDIS/UERJ e vice-diretor da FSS/UERJ. Atualmente é professor adjunto da Escola de Serviço Social da UFRJ.

Tal estratégia metodológica, denominada desobediência epistêmica, propõe o desligamento epistêmico do domínio dos conceitos modernos, ocidentais e eurocentrados. Nesse turno, aduz Mignolo (2008, p. 287)

[...] a opção decolonial significa, entre outras coisas, aprender a desaprender (...), já que nossos (um vasto número de pessoas ao redor do planeta) cérebros tenham sido programados pela razão imperial/ colonial. Assim, por conhecimento ocidental e razão imperial/ colonial compreendo o conhecimento que foi construído nos fundamentos das línguas grega e latina e das seis línguas imperiais europeias (também chamadas de vernáculos) e não o árabe, o mandarim, o aymara ou bengali, por exemplo.

São propostas que incorporam teorias e práticas, fazendo uma crítica dos discursos hegemônicos na cultura ocidental, provocando um deslocamento epistemológico que sai do centro e vai para a periferia (MISKOLCI, 2009; PELÚCIO, 2012).

Essas reflexões passaram a apontar as armadilhas do hegemônico, permitindo alianças estratégicas entre os movimentos que tem como objetivo comum a crítica e contestação dos regimes hierarquizadores que criam tanto as identidades quanto sua posição subordinada no social. (GREGORI, 2019)

Em um processo que opera sobre categorias onde classe, raça, gênero e sexualidade formam eixos simultâneos de subalternização, esse quadro referencial contemporâneo mantém um compromisso científico que busca desconstruir concepções de sujeitos unitários e estáveis, bem como contextualizar uma crítica dos apanágios identitários (MISKOLCI, 2009).

O procedimento metodológico queer auxiliaria no rompimento com a antiga tendência sociológica de partir desses sujeitos já constituídos em pesquisas que, ao invés de colocar em xeque forças sociais, terminavam por corroborá-las (MISKOLCI, 2009, p.173). A partir dessa premissa, emergem estudos que se interessam cada vez mais em dialogar com os sujeitos que se nomeiam enquanto travestis, transexuais, transgêneros, não-binários.

1.2.3 Das particularidades do campo

O tipo de pesquisa, o local onde a pesquisa foi feita, além da questão de gênero, tornaram difícil uma interlocução, um encontro de horizontes que teria possibilitado a construção coletiva do conhecimento. Por vezes, percebi que o ambiente institucional era uma sombra que acompanhava os indivíduos e pautava as suas narrativas. Afinal, para a maioria, aquela era a

primeira oportunidade emprego, que simbolizava reconhecimento e jamais correriam o risco de perdê-lo.

Fica sempre a dúvida de como teriam fluído essas conversas caso tivessem ocorrido em outros espaços, longe da empresa – o que foi possível em alguns casos, como narrarei mais adiante, trazendo visões mais nuançadas da experiência de trabalho. Confesso que conseguir que as pessoas trans, em especial as mulheres trans que entrevistei, tivessem empatia por mim não foi fácil. Afinal, além do que já foi dito acima, eu embora não mais atuasse como advogada da empresa, ainda era vista sob essa identidade.

Senti esse incômodo de forma mais pronunciada em relação às mulheres trans, que se mostraram resistentes em relatar às suas vivências a uma pessoa como eu. Elas me desafiavam o tempo todo, me lecionavam, fosse em relação a conceitos, fosse na compreensão da própria condição delas ou mesmo de práticas do movimento trans. Afinal, era uma “*racha*”²³ falando por elas. Assim, ao longo do trabalho de campo, foi preciso desconstruir isso a partir de outros referenciais, para que as entrevistadas e os entrevistados se sentissem parte integrante e por vezes ativa do discurso – o que foi possível com algumas pessoas, não com todas.

Durante parte do campo, eu estava grávida de minha primeira filha e esse fato acabou me aproximando de algumas pessoas trans. Comumente, indagavam-me como seria a educação dela, como seriam tratadas as questões de gênero com ela e se ela se percebesse trans o que eu faria. A complexidade dessas indagações imprimiu marcas em mim, assim como os relatos de resistência e coragem daquelas pessoas.

A composição de uma atmosfera que proporcionasse um ambiente confiável e empático para que as pessoas trans entrevistadas sentissem-se seguras a narrar suas vivências, além do institucional, foi um desafio imenso. Busquei emergir, dentro do possível, nas áreas de interesse das participantes da pesquisa: musicais, políticos, culturais etc. Sempre antes de iniciar a gravação, havia o diálogo não protocolar, descontraído e leve, através do qual foram firmados alguns laços que perduram até hoje e foram essenciais para nortear o campo.

Após o final de cada dia de entrevistas, eu voltava para casa introspectiva, emocionalmente impactada, apenas por ouvir aquelas narrativas carregadas de violências. Para mim, definitivamente, era impossível uma neutralidade científica ante a conjuntura tão sensível e arbitrária. Nesse turno, afasto-me da premissa de uma ciência neutra, alheia às emoções do outro. Conforme bem preleciona Hirata (2014), essa estratégia é corolário do pressuposto central da epistemologia feminista:

²³ Termo utilizado por mulheres trans desse estudo para designar uma mulher Cis.

As definições vigentes de neutralidade, objetividade, racionalidade e universalidade da ciência, na verdade, frequentemente incorporam a visão do mundo das pessoas que criaram essa ciência: homens – os machos – ocidentais, membros das classes dominantes (Lowy, 2009, p. 40) e, podemos acrescentar, brancos (HIRATA, 2014, p.61-62).

Reverberar a vivência de exclusão dessa população na produção de conhecimento, é sobretudo investir na busca por descolonizar conhecimentos e práticas para promover a cidadania, entendendo que as relações de poder perpassam na academia e, inclusive, nos estudos de gênero e sexualidade.

Assim, a presente pesquisa busca contribuir, no âmbito dos estudos sociológicos, não apenas estimular outros estudos que consideram a identidade trans como também fomentar às pessoas trans ao protagonismo, seja como pesquisadoras, seja como interlocutoras intelectuais, uma vez que participação dessas pessoas na academia ainda está longe do ideal.

1.2.4 A Empresa ACQUA

A ACQUA (nome atribuído à empresa no presente estudo), que atua no ramo de *call center*, instalada em João Pessoa, foi a primeira parceira privada do Transcidadania-JP a aderir ao programa de empregabilidade de pessoas trans.

Como mencionado anteriormente, a minha relação com a ACQUA me possibilitou acompanhar o início da implantação das diretrizes da empregabilidade de pessoas trans naquela empresa.

A empresa localiza-se em local afastado da área urbana, em bairro da periferia de João Pessoa. Quando da sua instalação foi preciso requerer à PMJP que destinasse linha de ônibus para aquela, conforme relato de representante de RH, uma vez que inexistia infraestrutura de transporte coletivo naquela localidade.

Tal empresa foi criada em 2000 para, sediada inicialmente em estados de várias regiões do país, incluindo o Nordeste, atender usuários de uma empresa de telefonia, convertendo-se em multinacional de serviços. A partir de 2012, a ACQUA passa a ter, como principal estratégia, a diversificação dos negócios em termos de produtos e expansão geográfica. Dessarte, concomitantemente buscou fortalecer suas operações internacionais, visando ganhar mercado na América Latina e expandir sua atuação no Nordeste. Já tendo unidades na Bahia, Pernambuco e Ceará, instalou uma nova unidade na capital da Paraíba, no segundo semestre de 2015 (MORAES & VÉRAS DE OLIVEIRA, 2019, p.384).

No período do campo, 2018 a 2020, a ACQUA destacava-se entre as cinco maiores empresas do país, em termos de faturamento, número de posições de atendimento e número de teleoperadores, de acordo com o ranking elaborado pelo portal Callcenter.inf.br.²⁴

A filial de João Pessoa, inaugurada no segundo semestre de 2015, foi idealizada, quanto aos valores, e construída, quanto ao espaço físico, para ser o projeto piloto de trabalho humanizado do Grupo empresarial que a compunha. A política de inclusão tornou-se um valor importante e passou a ser implementada desde o início das atividades. Nesse sentido, explicou o gerente de RH²⁵ da ACQUA:

O setor de Call Center vinha de muitas críticas em redes sociais, programas de humor e também era alvo de muitas fiscalizações. Nossa postura era imprescindível para mostrar o quanto éramos preocupados em atender todas as normativas legais, mas para o site de João Pessoa, essa orientação ia além da realização de uma tarefa. Construímos em João Pessoa um DNA de excelência em nossas relações com as instituições, sociedade, bairro e todas as pessoas que lá trabalhavam.

Todavia, a primeira visita de representantes do Transcidadania -JP à empresa, em setembro de 2015, revelou quão insipiente era política implementada com as pessoas trans, como demonstra a narrativa do gerente de RH abaixo colacionada:

Na sala de reunião o núcleo detalhou seu objetivo de dar acesso às pessoas enquadradas no grupo LGBT às nossas vagas de trabalho. Tivemos uma esclarecedora conversa sobre todos os grupos que estavam enquadrados sobre essa legenda e de como para um grupo que sofria muita discriminação poderia ter no call center um ambiente favorável ao trabalho, dado que não trabalhávamos com atendimento presencial. Confesso que meu posicionamento sempre foi inclusivo. Isso não é uma orientação administrativa. Sempre foi a minha forma de ver as coisas. Acreditava com isso que conhecia essas realidades, pelo menos em tese, e que minha posição e influência por si só já seriam suficientes se encontrassem na companhia solo fértil à inclusão. Era nisso que acreditava. Era nisso que nossos líderes e times de apoio acreditavam. Ledo engano! Creio que não se passaram 30 minutos de conversa e me senti acuado, arguido e pressionado pela Senhora

²⁴ Ranking disponível em <https://ranking.callcenter.inf.br/>

²⁵ Relato que compõe o livro Políticas públicas como lugar de resistência: o Centro de Cidadania LGBT em João Pessoa (2019)

Josi. Roberto mantinha uma postura didática e Diego, muito sereno, apoiava com mais esclarecimentos o discurso dos seus colegas. Havia muita emoção na fala da Senhora Josi e eu, posto numa posição de antagonista à sua vivência, mesmo sem desejar esse papel. Um elefante branco havia se materializado na sala sem convite e era difícil de ser retirado. [...]O núcleo nos fez ver que havia questões que passavam ao largo das nossas ações e preocupações e que, sem responder pragmaticamente a elas, efetivamente não estávamos fazendo o que dizíamos fazer. Um sofisma enorme começava a aparecer ao se contrastar o que se acha que sabe, com a realidade dos fatos e a nossa inércia imoral diante dessa adversidade. Uma triste constatação para nós que, nos achando inseridos no objetivo de transformar o mundo que nos rodeava, achávamos que era possível intervir de forma positiva na sociedade sem imergir concretamente em sua dura realidade.²⁶

Diante da constatação de que a política interna de inclusão se mostrou deficitária, a empresa ACQUA aderiu ao programa de empregabilidade sugerida pelo Transcidadania – JP, tornando-se a sua primeira parceira.

A empresa buscou então reformular suas diretrizes a fim de adaptar-se à nova demanda eliminando mitos estruturantes do pensamento binário e discriminatório, como o uso do banheiro, identidade social e possíveis conflitos entre funcionários de religiões menos tolerantes. (PADUA, 2019). Nesse sentido, a ACQUA preparou-se para inclusão de pessoas trans, desenvolvendo uma política interna eficaz e robusta.²⁷

No início de 2016, a ACQUA promoveu a formação dos funcionários das mais diversas áreas, que compunham sua estrutura organizacional, como RH – Recursos Humanos, SMO – Serviço Médico Ocupacional, SETRA – Segurança do Trabalho, Segurança Patrimonial, Recepção, Infraestrutura, TI – Tecnologia da Informação, Lideranças de Operações.

Ato contínuo, o processo seletivo foi readequado com o escopo de atender a nova realidade dos diferentes públicos, garantindo o acolhimento imediato, livre de qualquer constrangimento que ocasionasse o sentimento de descuido que comprometesse o rendimento dos candidatos nos resultados finais para a contratação. E em março de 2016, foram efetivadas

²⁶ Relato que compõe o livro Políticas públicas como lugar de resistência: o Centro de Cidadania LGBT em João Pessoa (2019)

²⁷ No mundo empresarial, é comum a prática do “pinkwashing”, termo utilizado para descrever as empresas que usam de marketing de diversidade para vender produtos ou se estabelecerem no mercado como empresa que apoia a diversidade mas não adotam práticas inclusivas internamente. <https://valor.globo.com/carreira/noticia/2021/06/29/empresas-precisam-alinhar-marketing-para-comunidade-lgbtqia-com-sua-governanca-interna-diz-conselheiro-robert-juenemann-sembarreira.ghml> ou as ferramentas

as primeiras contratações, 11 (onze) pessoas trans foram selecionadas e empregadas naquele momento.

Em junho de 2017, a ACQUA foi convidada para participar do lançamento do Programa Empresa Amiga da Diversidade, realizado pela Prefeitura Municipal de João Pessoa. Nesse momento, a empresa recebeu o selo de empresa pioneira em empregabilidade trans. No discurso de agradecimento, seu preposto reforçou para a sociedade presente que a ACQUA trabalha com a premissa de que “respeito é inegociável e isso faz parte do nosso DNA”.

Como outrora ressaltado, a nossa pesquisa de campo se iniciou em agosto de 2018, ou seja, 02 (dois) anos após as primeiras contratações, ocasião em que a política pública se sedimentara e mostrava-se eficaz, uma vez que o recrutamento já ocorria diretamente pela empresa, bem como eventuais incongruências da política interna haviam sido superadas.

Pois bem, até aquele momento, eu conhecia a visão institucional da empresa implementação de exitosa de política interna de empregabilidade, bem como perspectiva de eficácia da política pública proposta pelo Transcidadania. Cabia-me, doravante trazer as perspectivas dos beneficiários daquelas políticas, suas estratégias de legitimação e resistência no mundo do trabalho, em especial, a partir da experiência no *call center*.

1.2.5 O Transcidadania - JP

A Coordenadoria Municipal de Promoção da Cidadania LGBT e da Igualdade Racial foi criada pela Lei Municipal nº 12.400 de 05 de julho de 2012, vinculada ao gabinete da PMJP, na gestão de Luciano Cartaxo. Essa lei foi aprovada pela Câmara dos Vereadores de João Pessoa, por demanda dos movimentos sociais da época²⁸ (MONZELLI et al., 2021, p.10).

Em princípio, o espaço para a Coordenadoria era uma sala no Paço Municipal, e com o passar do tempo foi necessário buscar um outro espaço para que se pudesse atender a todas as ações realizadas e às novas demandas que vinham surgindo, dando-lhes maior visibilidade.

Nesse sentido, a mudança para a “Casa Amarela”, como é conhecida a sede da Coordenadoria Municipal até hoje, localizada na região central de João Pessoa, proporcionou essa visibilidade bem como proporcionou a implementações de outras ações relevantes à população trans, como o Projeto Transcidadania – JP (MONZELLI et al., 2021, p.10).

²⁸ Relevante destacar que naquela época, estava em vigor o programa Brasil sem Homofobia, criado no governo do ex-presidente Luiz Inácio Lula da Silva, que funcionava como uma diretriz para as políticas sobre diversidade sexual, a serem regulamentadas pelos Estados e Municípios. Outrossim, o contexto político quanto ao governo estadual da Paraíba e municipal de João Pessoa, com direcionamentos socialistas, contribuiu sobremaneira para a implementação dessas políticas públicas de inclusão da população LGBT.

Inspirado em projeto homônimo desenvolvido pela Prefeitura de São Paulo, o Projeto Transcidadania de João Pessoa teve início em março de 2015 com o escopo de promoção de direitos humanos e da cidadania de pessoas travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social, além de oferecer-lhes condições e novas trajetórias de oportunidades de vida (MAIA, 2021, p.22).

No início do ano de 2015, representando a Coordenadoria LGBT e Igualdade Racial da PMJP, Roberto Maia e Diego Rodrigues foram a São Paulo para compor a mesa de abertura do I Encontro Nacional de Homens Trans na Universidade de São Paulo – USP, ocasião em tiveram o primeiro contato com a diretrizes do Projeto Transcidadania em implementação na cidade de São Paulo. Tal convite para participar desse evento foi motivado porque três anos antes, em agosto de 2012, a Coordenadoria LGBT e Igualdade Racial da PMJP, promovera o I Encontro de Homens Trans do Nordeste em João Pessoa.

Assim discorreu Maia (2019, p.21) sobre aquele evento e o contato os idealizadores do Transcidadania – SP:

O evento iniciou e durante a abertura ouvimos uma fala que nos chamou a atenção; era Alessandro Melchior informando sobre como eles estavam implantando o Programa Transcidadania no município de São Paulo. Logo que Alessandro terminou sua fala, pedi para ter um diálogo com ele e solicitei ir conhecer a sede do Programa em São Paulo. No dia seguinte fomos até o centro da cidade, onde fica a sede do Transcidadania, e conheci várias pessoas trans que faziam parte do Programa, dentre elas Simmy Larrat, atual presidenta da ABGLT – Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos. Ficamos tão maravilhados com o que nos foi apresentado que decidimos convidar Alessandro para ir a João Pessoa apresentar o Programa Transcidadania de São Paulo, de modo a servir de base para nós, gestores, implantarmos o Programa Transcidadania de João Pessoa.

A oitiva da população de travestis e transexuais sobre todas as dificuldades que têm de acessar as políticas públicas foi essencial para conduzir os rumos de implantação do Transcidadania – JP. Nesse sentido, concentrar em um único espaço as feiras de serviços, naquela época ocorridas no Paço Municipal, traduz a observância às necessidades daquele grupo.

A primeira feira de serviços, ocorrida em 29 de janeiro de 2016, disponibilizou oferta de serviços de saúde, educação e habitação num embrião do que mais tarde seriam as feiras de serviços de empregabilidade.

Como descreve Maia (2019, p.22):

a ideia de uma feira de serviços surgiu a partir da necessidade da população de travestis e transexuais expressa naquele seminário, que apontou a urgência de se ter um espaço onde houvesse vários serviços atendendo simultaneamente. Enfim, foi um dia de muito impacto para nós, gestores, que estávamos na mesa e ouvimos com atenção as grandes queixas dessa população, que falava sobre a falta de um olhar na saúde que respeitasse o nome social, sobre os programas sociais como o Bolsa Família, que não chegavam até a maioria, sobre a grande quantidade de mortes e violência sofridas pelas pessoas trans nas ruas, a falta de empregabilidade e de programas habitacionais para essa população. Foi a partir dessa escuta que iniciamos a Feira de Serviço e Empregabilidade, que passou a ser realizada a partir de 2016 no Centro de Cidadania LGBT

Diferentemente do Programa de São Paulo, cujo escopo principal é a educação, o Transcidadania-JP não avançou significativamente nessa seara, passando a empregabilidade a ser o seu “carro chefe”. Isso se deve ao fato de que em João Pessoa houve resistência das pessoas trans, que se evadiram de sala de aula, ao retorno aos estudos, em razão das marcas deixadas pelas violências sofridas no ambiente educacional (MAIA, 2021). Desse modo, as ações principais são relacionadas à empregabilidade, saúde e cidadania.

1.2.6 Das pessoas trans empregadas entrevistadas

Como mencionamos anteriormente, 13 pessoas participaram dessa pesquisa, sendo 03 (três) mulheres trans e 10 (dez) homens trans, que trabalham ou já trabalharam na ACQUA, com faixa etária média de 19 e 33 anos.

Aqui apresentaremos um pouco de suas trajetórias de vida até chegarem ao emprego formal.

Peter Parker, 19 anos, natural de João Pessoa – PB. Mora em João Pessoa com a mãe e o padrasto. Desde a infância se compreendia diferente dos demais. Afirma que a sua mãe sempre o viu como menino, embora não o aceitasse tal condição. Relata que sofreu abusos de um professor de sua escola, durante o 6º ano do ensino fundamental. Iniciou a transição aos 18 anos. Busca ser um homem diferente do padrão machista. Concluiu o ensino médio e pretende

ingressar na faculdade. Frequenta o ambulatório LGBT. Foi recrutado por meio do transcidadania e trabalha há 03 (três) meses na ACQUA, na função de operador de *telemarketing*. Para ele, ACQUA é uma bandeira LGBT.

Homem de Ferro, 24 anos, natural de Guarabira-PB. Veio morar em João Pessoa para estudar, estava terminando Psicologia da UFPB na época do campo. Não teve contato com o pai, tendo sido criado por sua mãe e seu tio, na casa de seus avós, juntamente com sua irmã. Durante a infância percebia-se diferente das outras crianças, mas não tinha a percepção de ser trans. Na adolescência, pesquisou sobre a transexualidade, assistiu vídeos de pessoas trans e identificou-se com elas, contudo afirmou que apenas após a morte de seu avô, iniciou a transição. Nesse turno, compreendia seu avô como um interdito. Ao discorrer sobre o significado de ser homem, disse que seria liberdade. Frequenta o ambulatório LGBT. Foi recrutado através do Transcidadania e trabalha na ACQUA há 08 (oito) meses, na função de operador de *telemarketing*.

Lanterna Verde, 20 anos, natural de João Pessoa-PB. Na infância já percebia que tinha algo errado com o corpo dele. Foi criado por sua mãe e padrasto e ainda reside com eles. Começou a sua construção de gênero na adolescência, em que se identificava lésbica. Posteriormente, após pesquisar e assistir vídeos de pessoas trans, identificou-se com elas. Sua mãe não aceitou a sua transição dando-lhe uma surra com ripa cheia de pregos. Para ele ser homem é ter responsabilidade, ética, acolhimento e amor, sua inspiração é o seu padrasto. Frequenta o ambulatório LGBT. Está há 08 (oito) meses na ACQUA, na função de operador de *telemarketing*.

Homem Aranha, 24 anos, natural de Petrolândia-PE. Veio morar em João Pessoa em razão do Ambulatório LGBT. Criado por sua mãe, há anos não tem contato com o pai. Tem dois irmãos, um menino de quem é gêmeo e uma menina. Desde a infância sabia que era diferente das outras meninas, na adolescência identificava-se como lésbica e mais tarde percebeu-se trans após assistir vídeos no youtube de menino trans que fez um diário da transição. Seu irmão o apoiou durante a transição e posteriormente sua mãe e irmã o acolheram. Não se identifica com o estereótipo do homem machista e luta contra esse padrão dentro do universo trans. Frequenta o ambulatório LGBT e faz hormonização assistida. Formado em Educação Física e estava

cursando Administração na época do campo. Está há 02 (dois) anos na ACQUA na função de operador de *telemarketing*.

Wolverine, 30 anos, natural de Campina Grande - PB. Morou com sua mãe, uma vez que seis pais se separaram quando ele tinha 06 meses. Seu pai foi presente em sua vida. Desde os cinco anos de idade se percebia homem, aos doze anos modelava um pênis de massinha para buscar completar aquilo que para ele faltava em seu corpo. Na adolescência passou por vivência lésbica até se identificar como trans após longa pesquisa na internet. É casado há 06 anos com uma mulher cis. É técnico em radiologia e graduado em administração. Frequenta o ambulatório LGBT e faz hormonização assistida. Está há dois anos na ACQUA e na época do campo, sua função era supervisor.

Capitão América, 23 anos, natural de João Pessoa/PB. Cursa faculdade de design gráfico. Na infância se achava diferente, tendo experimentado a vivência lésbica e ao não se entender como tal buscou pesquisar na internet até que encontrou alguns canais do youtube sobre a questão trans, quando se identificou como uma pessoa trans. Não teve apoio dos pais na sua transição, residindo hoje com a sua namorada que o apoiou nesse processo. Trabalha há 1 (um) mês na ACQUA na função de operador de *telemarketing*. Frequenta o ambulatório e faz hormonização assistida.

Batman, 25 anos, natural de Recife-PE, vindo morar em João Pessoa-PB aos 4 (quatro) anos. Possui ensino médio completo, pretendendo ingressar na faculdade de gastronomia. Na infância se via diferente das outras crianças, mas não sabia o que era ser trans. Na adolescência experimentou a vivência lésbica e posteriormente, após pesquisar na internet e fazer terapia, percebeu-se uma pessoa trans. Não teve apoio familiar durante sua transição, ao contrário, sofreu agressão física e foi expulso de casa, razão pela qual preferiu não falar sobre sua família durante a entrevista. Hoje reside com sua namorada que o apoiou nesse processo. Sua primeira ocupação, informal, foi a manufatura de óculos de madeira. Entrou na ACQUA há 07 (sete) meses, através do SINE-PB. Informou que nessa ocasião foi a primeira vez em que declarou para uma grande quantidade de pessoas que era um homem trans. Frequenta o ambulatório e faz hormonização assistida. Atua na função de operador de *telemarketing*.

Acquaman, 29 anos, natural de Borborema-PB. Reside em João Pessoa-PB há 11 (onze anos). Estuda na UFPB. Na infância se identificava como uma criança que gostava mais do universo masculino. Passou por vivência lésbica, até que há 2 (dois) anos atrás se percebeu como trans ao acompanhar a transição de LUCCA, do canal de youtube TRANSDIÁRIO. Não teve apoio de sua família na transição. Hoje reside com sua namorada e seu sogro que apoiam o seu processo. Entrou na ACQUA há 4 (quatro) meses na função de operador de *telemarketing*. Frequenta o ambulatório e faz hormonização assistida.

Ciclope, 19 anos, natural de Monteiro-PB, veio à João Pessoa-PB para cursar física na UFPB. Originário de cidade do interior conservadora e religiosa, percebia que havia algo de errado com ele, mas não sabia o que era. Na adolescência buscou pesquisar na internet sobre transexualidade, encontrando vídeos de homens trans que faziam diário sobre sua transição. Nesse momento compreendeu-se trans. Não teve apoio de sua família na transição. Mora sozinho em João Pessoa-PB. Pretende fazer carreira na empresa ACQUA onde está há três meses. Frequenta o ambulatório e faz hormonização assistida. Atua na empresa na função de operador de *telemarketing*.

Hulk, 21 anos natural de Campina Grande-PB. Obrigado por sua mãe, veio à João pessoa para estudar enfermagem no Centro Universitário de João Pessoa - UNIPÊ com bolsa 100%. Havia passado no curso de letrar na UFCG em primeiro lugar, mas foi proibido de cursar pela mãe que julgava o curso de enfermagem mais promissor. Desde pequeno se percebia homem, entendendo-se trans na adolescência através de pesquisa na internet, estudo e contato com outros homens trans. Filho único, não teve apoio da família durante a sua transição. Bastante politizado, entende que é importante levantar a bandeira de ser um homem trans em qualquer espaço. Frequenta o ambulatório LGBT e faz hormonização assistida. Atua na empresa na função de operador de *telemarketing*.

Kaileena, 29 anos, natural de João Pessoa-PB. Criada por pais conservadores, sendo seu pai pastor de igreja evangélica neopentecostal, teve na criação um interdito para a sua construção de identidade de gênero. Desde a infância se sentia angustiada por não se encaixar e não saber o porquê. Após a morte de seu pai permitiu-se experimentar-se entre os gêneros. Passou a fazer drag e se identificava como gay pansexual. Ingressou na ACQUA há 2 (dois) anos na função

de operadora de telemarketing, doravante ocupa a função de assistente de RH – Recursos Humanos. Durante um evento do dia da visibilidade trans realizado na empresa percebeu-se como uma pessoa trans, daí começou a fazer sua transição sem apoio familiar. Possui o segundo grau completo e ingressou na faculdade de psicologia, aguardando o início das aulas. Tem dois irmãos, sendo um homem e uma mulher. Frequenta o ambulatório e faz hormonização assistida.

Tempestade, 20 anos, natural de São Paulo -SP, Vila Brasilândia, Zona Norte. Foi expulsa de casa por seu pai e decidiu sair de sua cidade. Assim, fez o vestibular para Letras na UFPB, passou e veio morar em João Pessoa. Se percebeu diferente na adolescência, no período da puberdade, mas não sabia o que era ser trans. Assim como as outras meninas esperava os meus seios crescerem. Antes de iniciar sua transição era uma drag queen. Iniciou sua transição após chegar em João Pessoa. Frequenta o ambulatório LGBT e faz hormonização assistida. Está há 01 (um) mês na ACQUA e na época do campo, sua função era operadora de *telemarketing*.

Jean Gray, 33 anos, natural de João Pessoa – PB. Criada por seus pais com quem ainda reside. Tem um irmão. Concluiu o ensino médio e pretende fazer faculdade de Pedagogia. Desde cedo se percebeu menina e aos 15 anos se identificou trans. Teve o apoio de seus pais durante a sua transição, em especial de sua mãe. Iniciou o processo de hormonização aos 15 anos, sendo sua mãe a sua maior apoiadora. Frequenta o ambulatório LGBT e faz hormonização assistida. Está há 08 (meses) mês na ACQUA e na época do campo, sua função era operadora de *telemarketing*.

Capítulo 2. “Depois que eu me encontrar”

Este capítulo pontuará aspectos de construção histórica e metodológica da *teoria queer*, a qual embasa o presente estudo. Traremos a questão da transgeneridade a partir da referida teoria, pontuando a construção social da pessoa trans como sujeito desviante. Por fim, discorreremos sobre o percebe-se trans a partir das narrativas dos entrevistados, incorporando também interlocutores intelectuais trans para pensarmos esse tema.

2.1. O pensamento *Queer*: subvertendo a hegemonia de gênero

O pensamento *queer* emerge na década de 1980 como uma corrente teórica que contestava e se opunha às formas hegemônicas de compreensão das identidades sociais. Advinda teoricamente dos estudos gays e lésbicos, da teoria feminista, da sociologia do desvio norte-americana e dos pós-estruturalismo francês, tal teoria emerge em uma conjuntura de reavaliação crítica da política de identidades. (PINO, 2007)

Conforme Miskolci (2012, p.24), a teoria queer se afirma na década de 1980, nos Estados Unidos, com o advento da Aids. Para o autor:

[...] a aids, portanto, foi um catalisador biopolítico que gerou formas de resistência mais astutas e radicais, materializadas no ACT UP, uma coalizão ligada à questão da aids para atacar o poder, e no Queer Nation, de onde vem a palavra queer, a nação anormal, a nação esquisita, a nação bicha. [...] A ideia por trás do Queer Nation era a de que parte da nação foi rejeitada, foi humilhada, considerada abjeta, motivo de desprezo e nojo, como reação e resistência a um momento biopolítico instaurado pela aids.

Os estudos *queer* recrudescem nos anos 90, com Judith Butler e Eve Sedgwick (2007), que emergem para dar outro viés à discussão da homossexualidade, apontando meios para questionar a ideia de que a maioria das pessoas são heterossexuais, evidenciando que tanto a homossexualidade quanto a heterossexualidade são construções sociais, que precisam ser repensadas.

Dessarte, a teoria queer propõe problematizar e repensar a rejeição, a abjeção, tornando visíveis as violências existentes no processo de instituir a normalidade. Como bem discorre Miskolci (2012, p. 25)

O *queer*, portanto, não é uma defesa da homossexualidade, é a recusa dos valores morais violentos que instituem e fazem valer a linha de abjeção, essa

fronteira rígida entre os que são socialmente aceitos e os que são relegados à humilhação e ao desprezo coletivo.

Nesse contexto, a teoria *queer* propõe debater uma política da diferença, que emerge como crítica do multiculturalismo e da retórica da diversidade, afirmando a necessidade de ir além da tolerância e da inclusão mudando a cultura como um todo por meio da incorporação da diferença, do reconhecimento do Outro como parte de nós (MISKOLCI, 2012, p. 47).

Após a desconstrução, haverá uma reconstrução da sistematização a respeito dos aspectos jurídicos da sexualidade através de uma proposta de organização conceitual e aplicativa. O objetivo, portanto, será apresentar as pessoas vulneradas pela sociedade, na seara da sexualidade, e mostrar que elas são merecedoras de tutela do Estado, com a indagação de como construir comandos jurídicos capazes de protegê-las do próprio Estado e de outros seres violadores de direitos.

Assim, a teoria *queer* possibilita desconstruir saberes cujas chaves analíticas não levam em conta o papel da hegemonia heterossexual para a demarcação das identidades e diferenças sexuais estabelecidas, aproximando-se da questão da descentralidade da identidade discutida por Lacan, da desconstrução das estruturas binárias proposta por Derrida e do entendimento de discurso, conhecimento e poder de Michel Foucault (SPARGO, 2017. p.12).

Os sujeitos *queer*, neste sentido, são caracterizados pela abjeção, desprezo, aquilo que causa repulsa- pela subversão, pela ruptura, pela incoerência dos gêneros e das sexualidades, promovendo tensões e despertando inquietações. Consoante Butler (2019, p. 190-191),

o abjeto designa aquilo que foi expelido do corpo, descartado como excremento, tornado literalmente Outro. Parece uma expulsão de elementos estranhos, mas é precisamente através dessa expulsão que o estranho se estabelece. A construção do ‘não eu’ como abjeto estabelece as fronteiras do corpo, que são também os primeiros contornos do sujeito.

Na perspectiva *queer*, a heterossexualidade não é natural e seu domínio é compreendido como tendo bases culturais e políticas, portanto, sendo baseada em uma forma sofisticada de hegemonia social. Elementos teóricos e conceituais adequados permitem que a hegemonia hetero seja objeto de análise crítica. Em outras palavras, a sociedade ou a cultura como as conhecemos pelas teorias sociais estabelecidas delimitam os limites do pensável, mas como observou Judith Butler em Problemas de Gênero: “O impensável está assim plenamente dentro da cultura, mas é plenamente excluído da cultura dominante” (BUTLER, 2019, p.117).

Assim, a heterossexualidade só existe em oposição à homossexualidade, compreendida como seu negativo. A homossexualidade é o outro sem o qual o hegemônico não se constitui,

nem tem como descrever a si próprio. A partir da ótica da Teoria *Queer*, de contestação a qualquer padrão normatizador, as pessoas que fogem ao padrão heteronormativo não são inteligíveis para os padrões hegemônicos de gênero fundamentados no binarismo e se tornam alvo de preconceito e ou discriminação em função da sua identidade de gênero.

Pessoas trans são alvo de preconceito, não atendimento de direitos fundamentais e de exclusão estrutural, que se manifesta na dificuldade de acesso à educação, mercado de trabalho qualificado e até uso de banheiros, além de sofrerem violências variadas, ameaças, agressões e homicídios.

A não aceitação familiar as leva a morar em outros ambientes. O acesso aos serviços de saúde, às políticas públicas e à circulação, em diferentes territórios e instituições, também é dificultado. Sem muita opção de moradia e meios de se sustentar, podem viver no contexto da rua e da noite e encontrar na prostituição um meio de sobrevivência, o que coloca as pessoas trans em situação de risco.

2.2 Construção social da transgeneridade como desvio

Segundo Lanz (2010), a única característica verdadeiramente comum entre todas as pessoas trans é o seu desvio das normas do binário de gêneros masculino e feminino em vigor na nossa sociedade.

Por outro lado, a simples menção de palavras como desvio nos conduz à esfera da subversão da ordem, perversão moral, libertinagem dos costumes, delinquência e desobediência civil, campo de interesse da chamada sociologia do desvio.

Como afirma Foucault, “lá, onde há poder, há resistências” (FOUCAULT, 1982, p. 91). À medida que cresce a resistência a uma determinada convenção social, essa tende a se tornar obsoleta, esvaziada de sentido, vez que a transgressão à norma torna-se muito superior à conformidade a ela.

Aqueles que subvertem o paradigma binário de gênero reificado socialmente tornam-se gênero divergente, sócio desviante (LANZ, 2008). Esse sair do armário implica em diversas sanções aos sujeitos transgressores da norma hegemônica, os quais passam a ser sistemática e deliberadamente excluídos do convívio com pessoas ditas normais, ou seja, adequadas ao padrão social de gênero.

Para os subversores de gênero, “a sociedade reserva o estigma, a marginalização, a exclusão, o limbo social” (LANZ, 2008). E isso reverbera para todos os campos da vida social, como escola, família, trabalho, entre outros.

Por inúmeras razões, as pessoas trans simplesmente não conseguem se adequar às normas de conduta relativas ao gênero em que foram classificadas ao nascer. Tornam-se *outsiders*, na visão teórica de Becker (2008), arcando com todas as consequências nefastas e absolutamente danosas por se comportarem dessa forma.

Aquilo que é estabelecido como criminoso ou transgressivo não depende do comportamento do indivíduo, mas dos sistemas de valores de cada coletividade, que compreendem as normas de condutas consideradas apropriadas e não-apropriadas, assim como seus critérios de aplicação e formas de sanção aos seus eventuais infratores. (DURKHEIM, 2007).

Assim, um mesmo tipo de comportamento, quando manifestado em diferentes contextos e condições socioculturais, pode ser tomado de maneiras inteiramente distintas e até antagônicas, dependendo de como está posicionado no sistema de classificação de condutas próprio de cada sociedade em particular (HONVITZ, 1999, p. 68).

O que faz com que uma pessoa seja considerada doente mental, como são consideradas as identidades gênero-divergentes, não é algo que elas façam, mas como a sociedade classifica as suas condutas tendo em vista os padrões estabelecidos. Esses padrões não são constantes, mas mudam de acordo com as disposições dominantes em cada lugar e momento histórico específico (FOUCAULT, 2008).

Alguém que transgride uma norma social de conduta pode ser vista como uma pessoa que, em princípio, não parece muito disposta a viver de acordo com as regras estipuladas pelo grupo. Essa pessoa, então, passa a ser encarada pelo grupo como um outsider (BECKER, 2008, p. 15).

Segundo Becker (2018), nenhum comportamento social pode ser considerado em si como desviante. Para ele o desvio social não é um atributo inerente ao ato cometido por alguém, mas uma consequência da exigência social do cumprimento de normas, cuja violação pressupõe a aplicação de sanções aos infratores.

Assim os *outsiders* são produto da rotulação que recebem e não de motivações pessoais para o exercício de comportamentos desviantes. Nesse contexto, o desviante é uma pessoa a quem esse rótulo foi aplicado com sucesso; o comportamento desviante é um comportamento que as pessoas simplesmente rotulam como tal (BECKER, 2008, p. 21-22). Os estabelecidos

se vêm como superiores aos outsiders, rejeitando, estigmatizando, marginalizando e excluindo os outsiders do seu convívio social, exatamente como indivíduos e grupos cisgêneros fazem com pessoas trans.

A segregação dos *outsiders* trans é uma forma dos estabelecidos preservarem sua identidade de gênero binária, mantendo assim o status cisheteronormativo. Qualquer mostra de conduta que subverta os padrões socialmente estabelecidos condena os sujeitos à seara anormal ou patológica da sociedade.

Como afirma Miskolci (2003, p. 109):

Ao contrário do que reza o senso comum, a distinção entre normalidade e patologia não se circunscreve apenas à área da medicina e é uma das oposições que regem a organização de nossa sociedade. Assim, devemos começar nossas reflexões com duas perguntas que à primeira vista parecem provocações: O que é normal? O que é desvio? A resposta a estas duas questões intercambiáveis não pode ser encontrada nas ciências naturais. O que se qualifica de normal não é um dado natural e evidente, antes o resultado de discursos e práticas sociais.

A norma governa a inteligibilidade do ato permitindo que certos tipos de práticas e ações sejam reconhecíveis como tais ou quais, impondo uma pauta de leitura obrigatória ao social, definindo os parâmetros do que aparecerá ou não no domínio do social (BUTLER, 2019, p. 21).

2.3. O (des)aprender si: percebendo-se trans

Transgênero é um termo guarda-chuva destinado a reunir debaixo de si todas essas identidades gênero-divergentes, ou seja, identidades que, de alguma forma e em algum grau, afrontam o dispositivo binário de gênero (LANZ, 2014).

Partindo do pressuposto binário de gênero, o que é ser uma mulher? O que é ser um homem?

Assim refletiu Giddens (2005, p.99) sobre essa indagação:

Talvez você pense que ser um homem ou uma mulher esteja fundamentalmente associado com o sexo do corpo físico com que nascemos. Mas como muitas questões de interesse dos sociólogos, a natureza da masculinidade e da feminilidade não é facilmente classificável.

Dito de outra forma, as fronteiras entre os gêneros estão borradas, uma pessoa pode tornar-se mulher tendo sido assignada homem ao nascer e vice-versa. Nesse sentido, não

somente o gênero é uma criação puramente social, que carece de uma essência estabelecida, mas o próprio corpo humano está sujeito a forças sociais que o moldam e alteram de várias formas (LANZ, 2004)

Como mencionado anteriormente, no processo de construção social de gênero, instituições como a família tornam-se uma peça primordial na reprodução padrões de comportamento heteronormativos e cisnormativos com o escopo de forjar os comportamentos reforçando padrões hegemônicos de gênero. Os corpos estão sujeitos ao agenciamento humano e às escolhas pessoais no interior de diferentes contextos sociais (GIDDENS, 2005, p. 106).

Colacionamos abaixo algumas falas de entrevistados e entrevistadas sobre as primeiras percepções de si dissonantes à cisheteronormatividade:

Foi difícil porque eu sempre fui ligado ao universo masculino, eu era diferente das outras meninas, não sabia o que era e as pessoas estranhavam isso. Eu acho que quando eu percebi que alguma coisa era diferente em mim e eu não sabia dizer o que era e eu buscava respostas e que eu não conseguia. (Homem Aranha)

Eu lembro que... quando eu tava entrando na adolescência assim, 12 anos, eu parava pra pensar na minha vida, meu futuro. E eu nunca tinha tido contato com homossexualidade assim, só que eu me imaginava sempre como uma mulher. Mas eu lembro que quando eu imaginava que eu estava com uma mulher em nenhum momento eu era uma mulher, eu não me colocava como uma mulher naquele meu pensamento. Eu sempre me sentia como homem assim... e essa é a minha primeira, a primeira lembrança efetiva que eu tenho disso, sabe? (Batman)

Na infância, eu tinha dificuldade em qualquer lugar, porque a angustia de você não se encaixar e não saber porque é muito complicado entendeu? Aí então sempre que eu chegava eu sempre me sentia a patinha feia, que tinha dificuldade de fazer amigos entendeu? Sofria bullying... depois quando eu comecei a ficar mais ou menos assim já com 10, 11 anos já começavam a me chamar de biba, de veadinho, essas coisas, entendeu?(Kaileena)

O processo de autoidentificação é um marco e se mostra relevante na vida das pessoas trans entrevistadas. Essa fase é marcada, mormente, pelo estranhamento do próprio corpo físico

e pela descoberta do não pertencimento à identidade de gênero que lhes foi atribuída em seu nascimento.

Em um segundo momento, entender-se como uma pessoa trans perpassa por uma identificação com outros, hoje facilitada pelas mídias digitais. Bem diferente da longa e difícil trajetória de João Nery²⁹ (2011), descrita no livro *Uma viagem solitária*, ocorrida em uma época que eram raros os referenciais trans em quem ele pudesse se espelhar. Voltando aos depoimentos das pessoas entrevistadas:

Eu tinha de mais ou menos de 15 para 16. Misturou a parte que eu estava na passando pela puberdade, quem eu sou, quem eu era na época, foi um período bastante complicado pra mim até que eu passei a pesquisar mais sobre o assunto e achei o canal de um menino no youtube, ele postava vídeos diários sobre a mudança dele e eu via que o que ele falava, não só a parte do que ele tava se transformando, mas a parte de como ele se sentia, e ele falava muito isso de como ele se sentia, eu acabei me identificando com cada coisa que ele falava, eu falava caramba isso também eu tô passando por isso, tudo o que falava, eu dizia: Caramba Velho, isso tá acontecendo comigo também. Até que eu tipo, sentei e disse não, Velho, realmente, eu sou igual a esse menino, e foi assim, foi na hora que caiu a ficha pra mim, que até o momento eu não entendia o que era, sabia que eu era diferente em alguma coisa mas não sabia o que era. (Homem Aranha)

Como é que eu posso explicar... eu me achava diferente. Mas... pesquisava na internet e não achava muita coisa, até que eu encontrei alguns canais no youtube.[...] Os dois Luccas (transdiário e Najjar). E aquilo pra mim abriu assim.. Um leque de informações que eu não entendia. Que foi aí que eu comecei a entender o que era uma pessoa trans e me identifiquei totalmente com aquilo.(Capitão América)

Corroborando com os relatos acima, assim estabelece Almeida (2012, 519) a importância de conteúdos repassados pelas novas tecnologias da informação, veiculados por redes sociais, nas transições de gênero contemporâneas, especificamente no caso dos homens trans:

²⁹ João W. Nery foi um psicólogo e escritor brasileiro. Foi o primeiro homem trans a realizar a cirurgia de redesignação sexual no Brasil, em 1977, e foi ativista pelos direitos LGBT

O processo de autoidentificação dos homens tem ocorrido por contatos pela internet em comunidades virtuais de pares (blogs, sites, Orkut, Facebook), ambientes hospitalares ligados ao processo transexualizador, universidades e espaços políticos do movimento LGBT, além de redes pessoais e do contato com matérias jornalísticas e programas de TV

Para algumas das pessoas entrevistadas, a descoberta trans foi precedida de experiências de gênero transitórias, mas necessárias à construção de um devir trans. Os relatos parecem evidenciar que algumas vivências de gênero, embora contrárias à cisheteronormatividade, tendem proporcionar um lugar social supostamente mais “confortável” aos sujeitos, na medida que aparentam certo nível de aceitação pela sociedade.

Por um tempo eu comecei a falar que eu era lésbica, porque era muito mais fácil pra todo mundo entender, e aceitar. Era mais confortável do que eu chegar e dizer... na verdade eu nem entendia muito o que era ser trans, entendeu? Então não tinha muitas informações... o que eu entendia de trans era tipo: Eu via travestis e era o máximo que eu conseguia entender de uma pessoa trans(Capitão América)

Antes eu me identificava como lésbica, pra depois conseguir me entender como homem trans. Eu acho que a maioria dos meninos passa por isso porque realmente a gente... acho antigamente não era tão falado como hoje, primeiramente o que era mais fácil ser mais visto era uma sapatão, uma lésbica, era muito mais fácil do que um homem trans. Como essa questão não era muito aberta, às vezes você se identificava como homem, sabia que era um homem, mas não sabia como se denominar, aí dizia que era lésbica. A gente até brinca que duas fases do homem trans: se identificar como sapatão e depois cortar o cabelo e Justin Bieber, aquele cabelinho assim de lado (risos). Hoje em dia está mais fácil, pois as pessoas já têm ciência do que é um homem trans e consegue falar: eu sou um homem trans. Mas, antigamente, muitos meninos trans se identificavam como lésbica até chegar o fato de realmente se descobrir como homem. (Homem Aranha)

De outra banda, outras narrativas parecem demonstrar que as experiências transitórias de gênero levariam a compreensão de um lugar de estigma importante ao enfrentamento do pavor pós transição. Nesse sentido:

Sim. Eu sempre, até me entender como homem trans, eu sempre me vi como lésbica. E eu me sentia diferente assim, como lésbica. Então o preconceito que eu vivi foi por ser lésbica. Quando eu me identifiquei, eu já não sofria esse preconceito por que eu já estava fora da zona de preconceito que eu vivia, entendeu? (Batman)

Com base nas falas apresentadas, verifica-se que quando os códigos culturais das experiências transitórias de gênero não conseguem mais traduzir a transição vivenciada, as pessoas entrevistadas enfrentam uma “segunda saída do armário” a partir descoberta trans.

Nesse processo de identificação permeado de conflito consigo mesmas e com as pessoas próximas, como familiares, colegas de escola, amigos, as pessoas trans, por vezes, imergem em um ciclo de vulnerabilidade cruel, dificilmente suplantado.

Capítulo 3 O Mundo é um moinho

Nesse capítulo pretendemos desdobrar o cerne da pesquisa, lançando olhar aos conflitos entre mercado de trabalho, precarização, transgeneridade e passabilidade. Traremos as perspectivas dos beneficiários da política de empregabilidade, suas estratégias de legitimação e resistência no mundo do trabalho, em especial, a partir da experiência no *call center*.

3.1 Nova morfologia do trabalho: terceirização da mão de obra e *call centers*

No contexto do mundo do trabalho e das interações que nele se constroem e reconstroem, recrudescem a presença de formas de trabalho precárias e opressoras, inobstante os discursos políticos e empresariais sobre as supostas virtudes de uma flexibilidade laboral possam por vezes encobrir situações reais de trabalho penalizadoras para quem trabalha.

Seria alentador abordar o trabalho como meio de vida e de conquista da dignidade humana. Poder divisar o alívio do esforço/sofrimento no trabalho em face dos avanços tecnológicos e do conhecimento científico na história da humanidade. Todavia, o que se constata no mundo do trabalho é um distanciamento crescente entre práticas organizacionais e direitos sociais conquistados. É o paradoxo que encerra o trabalho contemporâneo: sua combinação com precarização social, com adoecimento dos indivíduos e destruição ambiental.

Desde a crise da sociedade fordista nos anos 1970 e das supostas “saídas” preconizadas pelas políticas neoliberais, a questão social vem assumindo importância central dada a expansão do desemprego, a reemergência da pobreza nos países centrais e a fragilização do trabalho, dentre outros. Desde então as abordagens sobre a precarização socioeconômica evoluíram nas ciências sociais, mormente na França, transitando da noção de exclusão – usada inicialmente para situações extremas, como o desemprego – para abranger, contemporaneamente, as diversas situações de precarização dos incluídos, imersos na insegurança e na incerteza permanentes das políticas de gestão flexível (HIRATA; PRETÉCEILLE, 2002), como é o caso dos trabalhadores de *call center*.

A flexibilização das relações de trabalho diluiu a nítida linha de separação entre incluídos e excluídos. Através da terceirização e da desregulamentação social, produziu-se a desestabilização do mundo do trabalho que atingiu, inicialmente, os trabalhadores industriais e depois todos os assalariados, afetando, hoje, todos os que vivem do trabalho. Este processo histórico levou à redução do emprego fordista (isto é, do trabalho com um corolário de direitos

e proteção social, característico da Era de Ouro ou *welfare state*), com uma crescente fragilização dos trabalhadores estáveis e uma persistente produção de instáveis (HARVEY, 1992), configurando a vulnerabilidade de massa (CASTEL, 1998).

Muitos dos empregos típicos da atualidade se distinguem do modelo de emprego predominante que marcou o período compreendido entre o pós-guerra e a década de 1970. Entrementes, essa distinção não seria apenas um reflexo de mudanças organizacionais, mas também seria produzida pela mudança do perfil e das aspirações pessoais e profissionais dos trabalhadores (BRAGA, 2007). Há um conjunto de características desses empregos da atualidade: instabilidade, baixos salários, achatamento da estrutura hierárquica, polivalência e heterogeneidade da mão-de-obra.

Pesquisas na seara da Sociologia do Trabalho demonstram que nas últimas três décadas, surgiu um modelo socioeconômico distinto do taylorista-fordista. Com as mudanças ocorridas no contexto da organização do trabalho, novos perfis sócio-ocupacionais têm surgido, diferenciados dos perfis tradicionais tanto em termos de como se trabalha como de quem trabalha. (CASTELLS, 1999; BATT, 2000; KOVÁCS, 2001; CATTANI, 2002; LARANGEIRA, 1998, 2003).

Efetivamente, as mudanças no trabalho, bem como no emprego, resultam de transformações no padrão tecnológico da base produtiva, na dinâmica econômica, nas formas de gestão das empresas, na estrutura do mercado de trabalho e na emergência de novos tipos de ocupações.

Nessa conjuntura, emerge um novo campo de negócios, possível graças ao desenvolvimento das tecnologias de informação e a terceirização do tecido produtivo de grande parte do mundo industrializado, correspondem naturalmente essas linhas de relação entre capital e trabalho, em claro prejuízo deste último. Desequilíbrio, tornado possível graças à relação de forças e à disponibilidade de mão-de-obra, aos vazios legislativos incapazes de enquadrar novas realidades em tempo útil, à fragilidade das organizações representativas da classe-que-vive-do-trabalho, também elas com dificuldades crescentes em acompanhar os tempos e na sua capacidade de representação. (ANTUNES E BRAGA, 2009).

É neste sentido que Antunes (2009, p. 235) fala em uma nova morfologia do trabalho, entendida como uma alteração nas formas de ser e interagir da classe trabalhadora.

Como aponta Antunes (2009, p.243)

[...] houve uma diminuição da classe operária industrial tradicional. Todavia, concomitantemente, efetivou-se uma significativa subproletarização do trabalho, decorrência das formas diversas de trabalho parcial, precário,

informal, subcontratado etc. Verificou-se, portanto, uma significativa heterogeneização, complexificação e fragmentação do trabalho.

Nesse contexto, subjaz um novo proletariado de serviços, denominado, por Antunes e Braga (2009), infoproletariado. Trata-se de uma nova condição proletária, renovada pela progressiva informatização do mundo do trabalho. Os novos proletários de serviços incluem, além dos teleoperadores, os motoboys, os digitalizadores nos bancos, os assalariados do fastfood, os jovens trabalhadores de hipermercados etc. e representam a outra face do trabalho informacional, oculta pelos teóricos idealizadores da prosperidade e autonomia deste tipo de trabalho.

A precarização decorrente da flexibilização das formas de trabalho, contratação e direitos trabalhistas, que culmina na redução de salário e benefícios, tende a suprir a expectativa das organizações em diminuir seus custos com mão de obra e deter menores responsabilidades quanto aos trabalhadores. Se por um lado, há a preocupante ascensão da precarização, por meio de contratos temporários, terceirizações, há em contrapartida, a crescente corrente individualista, na qual os trabalhadores não reconhecem a si mesmos enquanto classe detentora de poder para unirem-se e lutarem pela conquista e vigência dos seus direitos. Por conseguinte, o mundo do trabalho tem sido um palco de inseguranças, incertezas no emprego, perda de direitos, baixos salários e tempos de trabalhos descontínuos e flexíveis. (ANTUNES, 2015; 2018; SÁ, 2010)

O setor de telecomunicações foi um dos mais marcados pelas transformações desencadeadas nas últimas décadas. Em quase todos os países do mundo, observou-se a reestruturação do setor, movida, sobretudo, por inovações tecnológicas que alteraram sua lógica funcional e organizacional, com impactos importantes sobre o perfil dos empregados.

A digitalização das redes de comunicação, o desenvolvimento da Internet, a invenção da telefonia móvel, entre outros, foram inovações que poderiam ser exploradas de forma bastante lucrativa. Desse modo, observa-se o fim dos monopólios, privados ou estatais, que haviam caracterizado o funcionamento do setor até então, abrindo esse mercado para as empresas privadas segundo a perspectiva da exploração dos serviços, da concorrência e do atendimento a novas demandas sociais, muito mais heterogêneas (LARANGEIRA, 1998, 2003).

Dentro do projeto de reestruturação das empresas de telecomunicação, as atividades de teletendimento, responsáveis pelo contato remoto com o cliente por via telefônica, e que, antes da extinção dos monopólios, eram demandas das empresas de telecomunicações, foram

terceirizadas, ainda que a maior parte dessas empresas seja de propriedade das próprias empresas de telecomunicações.

Denominadas de *call centers*, as novas empresas de *telemarketing* integram tecnologia e recursos humanos, combinando telecomunicações e informática, para processar tráfego de chamadas telefônicas e administrar o relacionamento entre empresas e clientes. Tais empreendimentos assumem posição central no novo cenário desenhado para o setor de telecomunicações, mas também para praticamente todos os outros setores econômicos.

Isso porque essas empresas empregariam um expressivo contingente de trabalhadores liberando as empresas contratantes de tais encargos, como também seriam fundamentais para a constituição de vantagens competitivas entre elas, considerando que o *telemarketing* seria responsável pelo contato com o cliente, promovendo vendas de serviços, oferta de planos de consumo e fidelização.

Nesse contexto, os *call centers* têm ocupado lugar destacado como ferramentas para gerenciar o contato e o relacionamento a partir de novos canais de interação e comunicação. Outrossim seriam também uma ferramenta competitiva, considerando a sua potencialidade, abrangência e custo baixo de mão de obra.

O telemarketing é a atividade desempenhada pelos trabalhadores em *call centers*, situando-se entre as ocupações que mais geraram empregos nos últimos anos. Nas análises recentes, aponta-se para uma tendência de não-profissionalização dos empregados nesse tipo de atividade laboral, devido ao pouco tempo de permanência desses trabalhadores, via de regra, no emprego, o que se refletiria, inclusive, em baixa taxa de sindicalização.

Diversos estudos realizados sobre a constituição desse segmento no Brasil evidenciam sua relação com a disseminação do paradigma da flexibilização da produção, do trabalho e precarização (ANTUNES e BRAGA, 2009; MOSSI e ROSENFELD, 2011; CASTRO, 2013; BRIDI e MOTIM, 2014, OLIVEIRA, 2011; OLIVEIRA & MORAES, 2019, ROMBALDI 2008).

Nas palavras de Bridi e Motim (2014, p. 300):

os novos segmentos de trabalhadores referidos ao setor de TIC “vivenciam condições laborais e salariais paradigmáticas da atual fase do capitalismo: precariedade no trabalho como consequência da flexibilidade dos contratos, vínculos frouxos, rotatividade, intensidade de ritmos de produção e renovadas modalidades de controle do trabalho.

Essas considerações têm constituído um paradoxo, uma vez que se observa serem os operadores de telemarketing trabalhadores com escolarização elevada frente aos níveis gerais do mercado de trabalho no Brasil, o que poderia apontar para certo grau de profissionalização nessa atividade. Entrementes, o perfil sócio-ocupacional dos operadores de telemarketing não segue o padrão das atividades em que os trabalhadores estão mais organizados, como nas empresas de setores tradicionais, nem mesmo segue o padrão do mercado de trabalho em geral, apresentando especificidades vinculadas à natureza do trabalho executado em *call centers* e às aspirações dos trabalhadores, com perfil mais arrojado do que o regularmente verificado no mercado de trabalho.

Esse tipo de ocupação apresenta não apenas a tendência a um alto grau de rotatividade no emprego, resultante não só das baixas remunerações, mas também caracteriza um contingente de trabalhadores com baixa média de idade e com escolaridade relativamente elevada e (ou) escolarização crescente.

A atividade de *telemarketing* tem se caracterizado como uma ocupação no sentido preciso do termo: os trabalhadores estão nesses empregos provisoriamente, no sentido de que os *call centers* têm se constituído como empresas de passagem, via de regra, mesmo quando se observam diferentes condições de emprego, segundo o tipo ou a forma da atividade de *telemarketing*, que se distingue entre empresas e, às vezes, no interior de uma mesma empresa. Nesse sentido, o trabalho de telemarketing parece caracterizar um emprego trampolim³⁰

3.1.1 Da instalação de empresas de *Call Centers* na Paraíba

O impulso inicial ao desenvolvimento do segmento de *call centers* no Brasil veio com o ciclo de privatizações do setor de telecomunicações desencadeado a partir da segunda metade da década de 1990 (OLIVEIRA, 2004). Em sua primeira conformação territorial concentrou-se nas grandes metrópoles da região Sudeste, sobretudo em São Paulo.

Contudo, a partir do início dos anos 2010, recrudescer uma mobilidade espacial das empresas dentro do território nacional, implicando em um crescimento do seguimento no Nordeste. Na Paraíba, foi a partir de 2012, que ocorreram a instalação das primeiras empresas de *call centers*. (MORAES & OLIVEIRA, 2019)

A descentralização no setor passou a ser vista de modo positivo pelos governos estaduais focados em políticas de atração de investimentos vindos das regiões economicamente mais

dinâmicas. A realocação dos centros de teleatividades atende às demandas do novo padrão de acumulação, no qual se destaca a mobilidade permanente do capital em busca de condições mais favoráveis ao tempo em que garante maior rentabilidade ao capital e mantém os trabalhadores em situação de vulnerabilidade. (MORAES & OLIVEIRA, 2019)

Assim, a instalação das empresas de *call center* na Paraíba contou com um forte suporte do poder público, com destaque para incentivos e isenções fiscais, bem como a partir de investimentos em infraestrutura. O discurso governamental sobre implantação no estado de tais empresas enfatizou a criação de emprego e a geração de renda, especialmente enaltecendo a geração de oportunidades de primeiro emprego para muitos jovens, tendo em vista os atrativos de uma carga horária reduzida, a não exigência de experiência prévia e a garantia de vínculo formal e pagamento do salário mínimo. (MORAES & OLIVEIRA, 2019).

A descentralização territorial das centrais de teleatividades no país revela a estratégia empresarial de se utilizar das desigualdades territoriais em favor de sua expansão (ALMEIDA, 2013). Tal movimento ocorreu prioritariamente em direção ao Nordeste, mas envolveu somente as unidades de operação, tendo o controle e as estruturas decisórias permanecido centralizados no Sudeste (BRAGA, 2012)

Após essa breve incursão acerca do surgimento do *call center* como atividade econômica e a instalação de empresas do ramo do Nordeste, em especial na Paraíba, passaremos a analisar a relação entre mercado de trabalho e empregabilidade trans, sob o pálio das perspectivas das pessoas trans empregadas em *call center*, entrevistadas nessa pesquisa.

3.2 Mercado de Trabalho e reificação das noções hegemônicas de gênero

O mercado de trabalho pode ser definido sucintamente como “um arranjo institucional em que vendedores e compradores de trabalho realizam suas transações” (HORN, 2006, p. 179). Para além de pensar nessas transações e na importância dessas trocas para as pessoas, precisamos pensar também os processos subjetivos que envolvem o trabalho.

Para os fins dessa pesquisa, consideramos como trabalho: aquilo que implica, do ponto de vista humano, o fato de trabalhar: gestos, saber-fazer, um engajamento do corpo, a mobilização da inteligência, a capacidade de refletir, de interpretar e de reagir às situações, é o poder de sentir, de pensar e de inventar” (DEJOURS, 2004, p. 27).

Para nós, trabalho é tudo isso, tanto uma atividade de produção social, como uma relação social com suas especificidades históricas, assim como uma atividade em que está involucrada

a subjetividade individual.

A necessidade de uma inserção no mercado formal de trabalho é calcada na ideia de que o trabalho é um dos determinantes das condições de vida das pessoas, sendo que o sustento da maioria dos indivíduos depende da venda de suas habilidades no mercado de trabalho (BILA SORJ, 2000).

Nesse sentido, o trabalho não é então apenas uma atividade de produção, ele está sempre colocando à prova a subjetividade dos sujeitos, que é modificada conforme as atividades que exercemos no mundo, dessa forma, ao trabalharmos não estamos apenas produzindo algo, estamos nos transformando (DEJOURS, 2004).

Considerar as subjetividades dos sujeitos é fundamental para essa pesquisa, considerando não apenas o gênero como fator subjetivo e objetivo fundamental, mas também como o trabalho acaba por afetar as transições que as pessoas entrevistadas passam ao longo da vida.

Isto é interessante para pensar como por meio do trabalho as pessoas trans conseguiriam ou não alguma validação para suas identidades. De que forma, então, o trabalho influenciaria nas suas identidades? Partimos do pressuposto de que o mercado de trabalho, em um nível macro, não apenas se baseia em uma dicotomia de gênero para segregar trabalhos ditos femininos e masculinos, mas que ele também ajuda a criar o gênero, ao passo que ele institui as diferenças entre homens e mulheres e quem seria apto para ocupar colocação de trabalho.

Como já foi referido anteriormente, compreendemos, por meio dos estudos *queer* e das primeiras reflexões de Foucault, que as instituições sociais estão calcadas na lógica cisheteronormativa, e isso significa que mesmo em tempos anteriores à flexibilização, com sindicatos fortes e atuantes, as pessoas LGBTQIA+ tendiam a permanecer em seus “armários”, ou seja, o preconceito de gênero se sobrepunha certamente à solidariedade de classe.

Esse fato ainda hoje se reproduz como uma tendência dominante, apesar das tentativas de grupos específicos³¹ de abrir possibilidades para a inserção laboral dessas pessoas duplamente tensionadas, pelas condições do mercado laboral em geral e pelas restrições de

³¹ Como o projeto TransEmpregos, plataforma online de empregabilidade trans, criada em 2013 por um grupo de ativistas transexuais. Constitui é um banco de currículos e vagas com o objetivo de incluir pessoas trans no mercado de trabalho formal. Desde sua criação, muita coisa mudou. Novas frentes foram criadas e, de acordo com Maite Schneider, uma das idealizadoras do projeto, as pessoas vêm desenvolvendo mais empatia e compreensão sobre as questões de diversidade. Para o futuro, seu objetivo é expandir sua atuação, mas nunca esquecendo a meta: fazer com que seja natural a inclusão desse público no mercado de trabalho a ponto de a TransEmpregos não ser mais necessária. Disponível em <https://www.transempregos.com.br/>.

gênero.

Diante desse cenário, trata-se de refletir sobre a própria seleção de quem pode ou não trabalhar em determinados espaços. Nesse sentido, a empregabilidade - aqui entendida como as oportunidades e capacidades que alguém tem de conseguir ou manter uma ocupação, englobando fatores pessoais e estruturais - das pessoas trans não tem sido limitada necessariamente ou exclusivamente por uma nova morfologia do trabalho. A inserção laboral destas tem sido dificultada por um fator pouco estudado em relação ao mundo do trabalho, a cisheteronormatividade.

Diante desta conjuntura, o trabalho se desenvolve em um mundo definido por relações de poder, dominação e desigualdade, portanto, ao trabalhar, estamos engajando nossas subjetividades em um mundo hierarquizado, coercitivo e ordenado, onde ocorrem lutas pela dominação (DEJOURS, 2004). É nesse contexto então, de mudanças nas formas de contratação e exploração do trabalho humano, de lutas pelo poder e relações de desigualdade que se encontram as pessoas aqui pesquisadas.

O trabalho, de maneira geral, passou por uma série de mudanças estruturais quanto ao seu modo de prestação nas últimas décadas, como mencionamos anteriormente, contudo, muitas das alterações pelas quais o mundo do trabalho passou, não foram experienciadas, via de regra, por pessoas trans, já que não faziam parte do proletariado industrial e a elas eram (e ainda são) reservadas as margens, a informalidade e, frequentemente, a ilegalidade.

Como destacam Hirata e Kergoat (2003), o trabalho assalariado é um dos maiores acessos à cidadania social. Quando se analisam os dados alusivos à empregabilidade das pessoas trans, as quais se encontram, via de regra, em condição de vulnerabilidade e precariedade, a conjuntura é alarmante, pois acesso ao emprego formal é mais um dos obstáculos a serem ultrapassados, haja vista que o mundo do trabalho também carrega em si as regras de cisheteronormatividade que permeiam os espaços sociais.

3.3 Nuances acerca empregabilidade trans

A maioria das políticas públicas direcionadas às pessoas trans é conduzida para prevenção de doenças e o combate à exploração sexual e não para políticas de inclusão na escola e no trabalho. (ANDRADE, 2012, p. 226). Outrossim, estudos que investigam a inserção no mercado de trabalho de pessoas trans no Brasil e no Mundo, em geral são exploratórios e restritos ao contexto da investigação das Infecções Sexualmente Transmissíveis (IST), em

especial pelo HIV5,18-2. (SILVA, et al. 2020)

A implementação efetiva de políticas para combater a discriminação no emprego é recente, e mesmo assim, esbarra em uma barreira cultural que apregoa a não aceitação, o preconceito e da discriminação.

Um levantamento da Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA) estima que 90% das mulheres trans e travestis tem a prostituição como única fonte de subsistência no Brasil e apenas 4% possuem um emprego formal. Outros 6% possuem um emprego informal.

Outrossim, uma enquete acerca da empregabilidade trans, formulada em dezembro de 2020 pela ANTRA em dezembro de 2020, revelou que 94% dos entrevistados informaram não acreditar que o mercado de trabalho está realmente aberto e comprometido com a contratação de pessoas trans.

A presença de pessoas trans na prostituição é constatada em inúmeros estudos e etnografias que demonstram que é neste espaço que a maioria delas conseguem seu sustento. São poucas as que conseguem superar a falta de escolarização e outras barreiras impostas pelas normas sociais para conseguir um emprego formal.

Em oposição a esse mercado de trabalho cishetenormativo a rua as acolhe (ADELMAN et al, 2003). A prostituição é um campo complexo de se retratar, especialmente porque os debates que envolvem a ocupação podem ser permeados por uma moralidade que indica que tudo relacionado a ela é negativo. Essa moralidade inclusive acaba sendo reproduzida por elas em alguns momentos, como aponta Pelúcio "[...] a prostituição, mencionada muitas vezes como um fardo, uma falta de opção – numa reprodução dos discursos morais hegemônicos –, aparece também como divertimento e valorização dos seus atributos físicos e eróticos" (2009, p. 72).

A fala de Kaileena, mulher trans entrevistada, retrata a reprodução dessa moralidade:

Eu comecei a pesquisar, ter acesso de fato a internet, poder mexer e tal aí comecei a ver matérias sobre aí eu li, eu comecei a ver Meu Deus... e também assim, às vezes eu quando meus pais não estavam em casa eu assaltava o guarda roupa da minha mãe me vestia entendeu? Só que quando eu sentia aquilo, tipo eu me sentia bem, mas ao mesmo tempo eu sentia medo justamente pelos dois motivos que eu falei , meu destino vai ser prostituição ou chacota? Era o que eu pensava na época. Aí eu me reprimi completamente, eu não posso ser isso, eu não sou uma mulher trans porque senão eu não vou ter destino, vou ter me relegar à prostituição. (Kaileena)

Os números do levantamento feito pela ANTRA demonstram a dificuldade à

empregabilidade trans no mercado formal de trabalho. Nesse sentido, colacionamos a fala de uma das entrevistadas nessa pesquisa, Tempestade, mulher trans, que corrobora com essa constatação:

Então eu fiz inúmeras entrevistas de emprego, ficavam de me ligar e nunca me chamavam, por mais que eu fosse qualificada para aquela função. Já tentei como recepcionista, como atendente, como professora, inclusive tentar emprego pra mim como professora foi o mais frustrante, pelo fato de ser a função que eu quero exercer e o espaço educacional não estar aberto a pessoas trans e travestis, infelizmente. (Tempestade)

Segundo COSTA et al (2009, p.41), o mundo do trabalho é permeado por segregações e de discriminações de todo gênero:

Basta uma rápida olhada nos anúncios de emprego para deixar claro que o mercado de trabalho possui uma estrutura segmentada pelo gênero definido pela dicotomia convencional homem/ mulher. Muitos valores subjetivos e avaliações estão embutidos nesta divisão- sobre aquilo que um homem ou uma mulher pode ou deve fazer. (COSTA, et.al, 2009, p.41)

Portanto, o mercado de trabalho já possui uma segregação ocupacional de gêneros, ou seja, profissões específicas para cada gênero, porém, além dessa segregação existe uma outra, quando o assunto são pessoas trans, pois os empregadores as encaram as como ambíguas, não possuindo assim espaço nesse mercado segregado. Nesse turno:

Entreguei 90 currículos em quatro meses quando comecei a procurar emprego, mas só consegui fazer uma entrevista, na ACQUA. Colocava meu nome e também o nome social no currículo. As pessoas olhavam para mim e não entendiam e eu sabia que não iam me contratar. Não é à toa que distribui tanto currículo para ser chamado para apenas uma vaga. O mercado de trabalho para pessoas trans é bem preconceituoso. (Homem Aranha)

Passei 06 meses procurando emprego aqui em João Pessoa. Digamos que 80% dos locais que eu fui atrás de emprego disseram que porque eu sou muito delicado e não sirvo pra isso, ou que vai impedir que clientes cheguem aquele

local porque eu sou uma pessoa trans, enfim. (Ciclope)

Um dos maiores obstáculos encontrados no mercado de trabalho está na inserção do segmento LGBTQIA+ no mercado formal, espaço esse cada vez mais marcado pela exclusão, é que se acentua consideravelmente quando se trata de pessoas trans, tendo em vista estas trazerem as “marcas do corpo” que tanto incomodam a sociedade pautada pela normatização e padrões definidos como aceitáveis (LOURO, 2001).

Nesse sentido, políticas públicas como o Transcidadania JP precisam “furar essa bolha” para fomentar o acesso as pessoas trans no mercado formal de trabalho. Como dissemos no capítulo 1, a empresa de *telemarketing* ACQUA foi a primeira parceria para empregabilidade de pessoas trans do Programa Transcidadania – JP.

Embora o call center esteja entre as ocupações que mais geraram empregos nos últimos anos, acreditamos que não foi a possibilidade de ampla empregabilidade nesse setor que proporcionou essa parceria, em princípio. Importante refletir aqui que a invisibilidade é da natureza do trabalho em *telemarketing* e parece-nos que por essa razão, a inserção de pessoas trans nesse setor ocorre com mais incidência.

Pessoas com uma ambiguidade de gênero poderiam causar confusão e sentir rejeição, por não se encaixarem facilmente nos nichos que existem no mercado de trabalho. A mesma ambiguidade pode ser vista como algo capaz de perturbar o desempenho da função, principalmente num mundo onde muitas ocupações se exercem vinculadas à apresentação e conservação da imagem. (ADELMAN 2003, p. 83-84).

A inserção é possibilitada, em primeiro lugar, pela possibilidade do contato com os clientes de forma indireta, isto é, via telefone, de maneira que a empregabilidade de transgêneros permanece invisível aos olhos do público. Com isso, as barreiras da discriminação são reforçadas, cedendo a esses sujeitos ocupações realizadas à distância, as quais permitem o acobertamento da transexualidade

A crescente empregabilidade trans nesse setor, atesta que há ainda um longo percurso a ser percorrido para que as pessoas trans sejam inseridas em atividades não protegidas pela invisibilidade, como narrou Maia (2019, p31) a parceria firmada com a ACQUA:

No início das parcerias dialogamos com a empresa ACQUA e, como era uma empresa de terceirização de telemarketing, fomos mostrar o nosso portfólio e apresentar ao setor de Recursos Humanos da organização a nossa proposta de como inserir a população de travesti e transexuais dentro da empresa. Mais adiante vamos relatar como se deu

essa intervenção. Depois da inserção dessa primeira organização privada no Programa, vieram outras empresas de *telemarketing* [...] Num segundo momento, ocorreu a inserção de outras empresas além do mercado de *telemarketing*. Até então tínhamos empresas que só lidavam com a voz das pessoas trans para seus clientes e ficávamos questionando quando essas pessoas ficariam de frente com seus clientes (MAIA, 2019).

Atualmente, através do Programa Transcidadania – JP, há pessoas trans empregadas em locais de maior visibilidade como bares e supermercados, conforme Maia (2019, p.31-32)

Aos poucos conseguimos inserir outras empresas que foram chegando para participar do Programa por meio de agendamentos que fazíamos para levar nosso portfólio e dialogar sobre o programa e as feiras de empregabilidade. Foi deste modo que chegaram as empresas Churrasquinho do Gaúcho, um restaurante que contratou pessoas trans para trabalharem no atendimento ao cliente, e o Café Empório, um bar LGBTQ+ conhecido na cidade, que fez contratação de pessoas trans. O Carrefour, que já tinha uma política em prol da diversidade e que consegue inserir pessoas trans em seu quadro de pessoal, também contratou uma pessoa gay para seu quadro em uma das feiras de empregabilidade. Mais adiante essa pessoa se tornou referência e passou a trabalhar no setor de recursos humanos da empresa e começou a participar das nossas feiras, agora como pessoa responsável pelas contratações. A empresa O Boticário iniciou o processo de contratação de pessoas trans na feira de empregabilidade. A empresa Ferreira Costa abriu as portas para levarmos os currículos até a empresa e também para contratar uma pessoa trans em seu quadro de pessoal. A fábrica São Braz, igualmente, iniciou o processo de seleção de pessoal com pessoas trans em uma feira de empregabilidade. Outras empresas parceiras são a PB Projetados, que começa a contratar pessoas trans com perfil ligado à mão de obra técnica como eletricista, encanador, auxiliar de serviços gerais entre outros, a empresa Chilli Beans, que tem um perfil mais jovem em alguns shoppings de João Pessoa, e a Villa do Porto, uma casa de show que também acolheu pessoas trans em seu quadro de pessoal.

Ultrapassar a barreira da invisibilidade é uma vitória, um indicativo de que a política pública de empregabilidade funciona. Contudo, é importante criar estratégias para que mais pessoas trans consigam concluir seus estudos e tenham escolaridade para estarem aptas a

ingressar no mercado formal de trabalho, o que se constitui um desafio ao Programa Transcidadania – JP, como narra Diego Rodrigues, que atua no programa desde a sua implementação:

No tocante ao Programa, nunca conseguimos grandes avanços na parte da educação, diferentemente de São Paulo. O carro chefe do Programa deles é a educação, eles oferecem bolsas para que a população TT permaneça em sala de aula. Aqui em João Pessoa entendíamos que seria difícil fazer com que a população TT que se evadiu da sala de aula retornasse aos estudos sem a segurança de que teriam seus nomes e identidades respeitadas pela escola, então começamos uma pactuação com o EJA – Educação de Jovens e Adultos, para que uma unidade deles funcionasse no Centro de Cidadania. Foi pactuado um horário mais flexível, que desse para conciliar com o trabalho das meninas na prostituição, que não interferisse nem no trabalho delas nem no horário de sono, que é diurno. Mas mesmo assim não tivemos uma adesão significativa por parte do público. Entendemos que essa resistência ao retorno à sala de aula é totalmente compreensível, até porque há usuárias que estão fora da sala de aula há muitos anos. Mesmo o retorno de um aluno cisgênero que está há muito tempo fora da sala de aula já é delicado, quanto mais uma pessoa que possivelmente sofreu inúmeras violações de direito em sala de aula no passado.³²

Não há indicadores para medir a transfobia de uma sociedade e, quando se fala de escola, tudo aparece sob o manto invisibilizante da evasão. Na verdade, há um desejo de eliminar e excluir aqueles que “contaminam” o espaço escolar. Nesse sentido um processo de expulsão, e não de evasão. É importante diferenciar evasão de expulsão, pois, ao identificar com maior precisão as causas que levam as pessoas trans não frequentarem o espaço escolar, se terá como enfrentar com eficácia os dilemas que constituem o cotidiano escolar, entre eles, a intolerância alimentada pela transfobia e desenvolver políticas públicas e privadas que sejam eficazes.

³² Relato que compõe o livro Políticas públicas como lugar de resistência: o Centro de Cidadania LGBT em João Pessoa (2019)

3. 4 Do perfil dos empregados trans em call center entrevistados

Ante ao que foi esposado até aqui, no que tange ao perfil do empregado na seara de *call center*, aponta-se para uma tendência de não-profissionalização e baixa escolaridade desses sujeitos, devido ao pouco tempo de permanência desses trabalhadores no emprego.

Essas considerações têm constituído um paradoxo quando tomamos por análise o trabalhador trans em *call center*, uma vez que se observa dentre eles escolarização elevada frente aos níveis gerais do mercado de trabalho no Brasil. Dentre as 15 pessoas trans entrevistadas, apenas 03 não haviam ingressado na universidade, mas esse era um objetivo próximo:

Sou formado em Física e atualmente fazendo Administração (Homem Aranha)

Sou estudante de psicologia (Kaileena)

Estou quase concluindo o curso de psicologia, na Universidade Federal da Paraíba - UFPB (Homem de Ferro)

Sou técnico em radiologia e atualmente curso administração (Wolverine)

Terminei o IFPB e passei em Física na UFPB, que estou cursando. (Ciclope)

Esses dados revelam também um perfil diferenciado dentro da comunidade trans, pois, como já mencionado acima, em razão da transfobia presente no âmbito educacional, há uma evasão escolar expressiva das pessoas trans, o que implica em uma maioria que detém baixa escolaridade.

Outrossim, a predominância de escolaridade alta entre as pessoas trans entrevistadas nos leva a reflexão de que, embora haja um conjunto de políticas que possibilitam a essas pessoas entrarem no mercado de trabalho formal, esses postos de trabalho correspondem a ocupações bem abaixo do que suas qualificações possibilitariam, relegando as pessoas trans a espaços de invisibilidade e precarização, como o *telemarketing*.

Nesse turno, até mesmo as pessoas trans altamente qualificadas enfrentam expressiva dificuldade de acesso ao mercado de trabalho. Amara Moira (2017, p 12) ao discorrer sobre a sua trajetória como mulher trans e professora, afirma :

(...) antes da transição, eu comecei a dar aulas num colégio grande da

região. Importante pontuar isso, eu no segundo ano da graduação em Letras, nenhuma experiência profissional anterior que me qualificasse e mesmo assim, consegui o emprego... Hoje, terminando o doutorado em Teoria Literária na Unicamp, estudando a obra de James Joyce, um dos autores mais difíceis da literatura ocidental, e nenhum colégio me contrataria como professora. Por quê? Porque é preciso coragem para contratar uma travesti, é preciso comprar briga com os demais professores, funcionários, alunos, pais de alunos. E ninguém está disposto a comprar essa briga, não por uma travesti.

Inobstante a conjuntura do *call center*, muitos se percebem privilegiados e contemplados em acessar o mercado de trabalho formal quando se comparam a maioria das pessoas trans que estão fora desse contexto. Há uma luta árdua a ser travada até o ingresso nesse mercado: escolaridade, apoio seguro de familiares, amigos ou pessoas próximas que possibilitem habitação e o mínimo de estrutura ao indivíduo, oportunidades de colocação no mercado. Desse modo, esses elementos são importantes para que a pessoas trans consiga “furar essa bolha” e se sobrepor ao ciclo de violências e à transfobia estrutural. Nesse sentido, as falas a seguir:

Conheço pessoas que vão para a prostituição. A maioria trans nem conclui o ensino médio e eu consegui ter ensino superior, trabalhar, buscar outra faculdade e ser respeitado no meu ambiente de trabalho.(Homem Aranha)

*Ah eu me sinto superbem. Eu me sinto renovada, com força de vontade, venho todos os dias trabalhar com mais vontade ainda em saber que é um emprego formal.[...] Agradeço muito a empresa por dar essa oportunidade à gente. Trabalho é muito importante, muito importante mesmo. Eu agradeço todos os dias a Deus por estar aqui na empresa hoje, eu me sinto muito bem em dizer a todo mundo que eu trabalho, que meu trabalho é um trabalho formal, me sinto muito honrada, pra mim é muito importante.
(Jean Gray)*

A prostituição ainda é a principal atividade desempenhada por pessoas trans e não é vista, pela maior parte da sociedade, como trabalho, recaindo sobre ela uma série de

desvalorizações morais. Isso recrudescer a ideia da salvação pelo emprego para a comunidade aqui pesquisada, evidenciada nas narrativas acima colacionada.

Importante nesse momento abordar a interseccionalidade. Embora, em princípio, não pretendêssemos ressaltar marcadores de raça e sexo (não houve perguntas direcionadas a essa investigação), a disparidade de 11 homens trans entrevistados para 04 mulheres trans entrevistadas, todos empregados em *call center*, em que a invisibilidade é inerente à função de operador de *telemarketing*, demandou essa análise para pensarmos os mecanismos que geram essa desproporção.

Primeiramente, das 15 pessoas trans entrevistadas apenas uma, *Tempestade*, se autodeclarou mulher preta. As demais se percebiam pardas ou brancas ou não trataram desse tema.

e eu sou uma mulher trans, mas também sou travesti porque eu sou pobre e sou preta e vim da quebrada e estou ocupando a universidade, esse espaço não foi feito pra pessoas trans, ele não foi feito para travestis... 90% das travestis aqui no Brasil estão na prostituição e é isso que nos faz ter essa posição marginalizada. (Tempestade)

Essa narrativa escancara uma realidade que suplanta o mercado de trabalho. O Brasil trata corpos negros e transexuais de forma ainda mais desumana. O país segue pelo décimo terceiro ano consecutivo como o lugar mais perigoso para uma pessoa trans viver, conforme levantamento da ONG Transgender Europe – TGEU. Ainda, segundo esse levantamento, em território brasileiro, a transfobia também é potencializada pelo fator raça: travestis e mulheres trans negras correspondem a 78% dos casos. Esses dados dizem muito como o Brasil lida com corpos negros dissidentes.

No que tange ao mercado de trabalho, isso não é diferente. Em um espaço amostral de 13(treze) pessoas trans empregadas, apenas 01(uma) delas era negra, ou seja, para as pessoas trans negras o acesso ao mercado formal é ainda mais difícil. Como dissemos acima, não realizamos investigação acerca de raça, nesse momento, cabe-nos apenas destacar essa questão que nos apareceu de forma difusa na pesquisa. Pretendemos desenvolver o tema em estudo futuros, dada a sua relevância e complexidade.

3.5 O sentido do trabalho para as pessoas trans entrevistadas

O trabalho pode, para muitos autores, ser visto como elemento estrutural nas distintas formações sociais. Por isso, contempla significados diversos e assume formas distintas de organização e materialidade, considerando o contexto histórico.

Na contemporaneidade, o trabalho ocupa um lugar central na vida das pessoas, influenciando a relação com a sociedade e adquirindo dimensão dúplice e contraditória, ao mesmo passo que ele cria, humaniza, libera e emancipa, subordina, degrada, escraviza e aliena. Sendo assim, essa dupla dimensão manifesta complexas relações (ANTUNES, 2007, 2011b; DOURADO et al, 2009; MARX, 1982; SILVA; YAZBEK, 2008; BORGES; YAMAMOTO, 2004, BENEVIDES, 2012).

Entender o trabalho no passado e no presente depende da compreensão dos símbolos de culturas e dos espelhos de poder. O trabalho pode ser glorificado ou desprezado dependendo do poder social mais amplo (DIAS, 2009). A forma como o indivíduo se relaciona com o seu trabalho faz com que este ganhe significados diferentes. Mesmo exercendo funções semelhantes nenhum homem trabalha da mesma forma. Apropriam-se do trabalho de maneira diferente e sustentam essa diferença pela forma como convivem em seu meio social, com a sua cultura e época histórica (DIAS, 2009).

Assim, o trabalho significa uma experiência humana complexa e não encerra um significado comum ou universal. É necessário aprofundar na análise do conceito a partir do grupo social, inserido no seu contexto de experiências, que se constituem em transformações de sentido.

Com efeito, no processo de desenvolvimento histórico, o trabalho concreto assumiu formas contraditórias, em função da opressão e exploração do trabalhador, o trabalho que cria riqueza, arte e beleza – manifestação da potência humana – metamorfoseou-se naquele que produz pobreza, miséria, degradação e desumanização.

Desse modo, o significado do trabalho é historicamente determinado, e, portanto, não conatural. Surge e se constitui como resultado da divisão social do trabalho, que, nesse caso particular do modo de produção capitalista, opera a subordinação estrutural do trabalho ao capital (TONET; NASCIMENTO, 2009; ANTUNES, 2007).

Mészáros (2009a) afirma que, nesse processo, o homem é violentamente separado do poder de tomada de decisão, o que impede a participação significativa dos indivíduos sociais na constituição da totalidade, transformando o trabalho vivo em trabalho abstrato, excluindo o trabalho da propriedade e invertendo a lógica societal: “[...] o capital assume, em seu processo,

uma lógica onde o valor de uso das coisas foi totalmente subordinado ao seu valor de troca.” (ANTUNES, 2007, p. 17).

Assim, “A divisão do trabalho privilegia as partes, e não os conjuntos” (SENNETT, 2009, p. 59). O capital encontra sua base de existência sobre a sujeição do trabalho, acumulando-o, objetivando-o e alienando-o.

Paniago (2007) adverte que o comando do capital sobre o trabalho opera uma subversão da relação sujeito-objeto, isto porque na relação de dominação que estabelece com o trabalho alienado, usurpa do trabalhador todo o poder de decisão e substitui as necessidades humanas conscientemente definidas, por seus ditames de autovalorização - compulsão de produzir o trabalho excedente, ou seja, trabalhar além das necessidades imediatas do indivíduo.

Neste sentido, o trabalho aparece apenas como um meio para o processo de valorização, desaparecendo o poder de decisão do trabalhador sobre o conjunto de sua atividade sócio produtiva. O trabalhador torna-se assim um objeto manipulável pelo capital e uma parte subordinada, ou seja, um fator material de produção que exerce de modo empobrecido, alienado e desumanizado, as funções do trabalho vivo (MÉSZÁROS, 2009a).

O trabalhador torna-se um “[...] mero dente da engrenagem da máquina produtiva do sistema do capital [...]” (PANIAGO, 2007, p. 30) e o trabalho um fim em si mesmo. Ou seja, transforma o sujeito real da produção em um objeto manipulável do capital, objetificando ou coisificando o trabalhador.

Sennett (2009) chama atenção para o fato de que no processo de desenvolvimento histórico, no ocidente, a atividade prática foi menosprezada e desvinculada das ocupações ditas como mais elevadas. A habilidade técnica foi separada da imaginação, colocando, a religião, a realidade tangível em dúvida e fazendo com que o orgulho pelo próprio trabalho fosse um luxo, pois poucos são os trabalhadores que no contexto atual podem escapar da perversa circularidade do sistema do capital.

Levando-se em consideração a perspectiva social e a fim de dar direcionamento à pesquisa de campo, esse trabalho partiu então da publicação “Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e negação do trabalho” de Antunes (2007), nesta obra o autor afirma que o trabalho para ser dotado de sentido deve ser autônomo, autodeterminado e livre. A fim de explicar seu posicionamento Antunes recorre a Lukács (1980 apud ANTUNES, 2007) explicando que Lukács entende que para produzir-se como gênero humano, o ser social elabora o seu trabalho pelo processo de autoatividade e autocontrole, isto porque a autoatividade e o autocontrole fazem com que o indivíduo salte da sua origem natural, baseada em instintos, para

uma produção e reprodução como gênero humano, o que lhe permite trilhar o caminho da liberdade.

Para algumas das pessoas trans entrevistadas, os sentidos apontados para o trabalho atual, em *call center*, desvinculado do exercício profissional, aparecem tal qual afirmam Tonet e Nascimento (2009) e Antunes (2007), o significado do trabalho é historicamente determinado, e, não conatural. Resulta da divisão social do trabalho, do modo de produção capitalista e opera a subordinação estrutural do trabalho ao capital. Nesse turno:

Significou pra mim um passo de liberdade, porque por mais que eu não estivesse fazendo exatamente o que eu desejaria estar fazendo, mas me proporcionava fazer outras coisas que sem um emprego obviamente eu não teria condições. Agora, por exemplo, se eu estivesse desempregada eu não estava conseguindo pagar pelas minhas sessões de laser, não estava conseguindo pagar pelos meus hormônios, não estava conseguindo sair pra me divertir com os meus amigos, apesar de que eu tenho saído pouco por causa das despesas, entendeu? (Kaileena)

Trabalho pra mim é sobreviver. Se eu não tiver trabalho como é que eu vou viver? Onde é que eu vou morar? É complicado. (Doutor Estranho)

[...] porque é um trabalho que mudou toda a minha vida e é com esse dinheiro que eu banco a minha hormonização e todos os exames que eu preciso fazer pra continuar me hormonizando. (Homem Aranha)

Trabalho pra mim independência, é independência financeira (Ciclope)

Aqui, são apontados sentidos de imposição do trabalho. O trabalho que garante a sobrevivência, o sustento, a independência e a estabilidade. Outrossim, percebe-se o trabalho a serviço do processo de hormonização, o trabalho despido de suas especificidades, manifestando-se no valor de troca.

De outra banda, o sentido do trabalho também ultrapassa o viés econômico, tendo caráter de reconhecimento e dignidade:

Acho que dignidade... e também reconhecimento no sentido de que eu sou um homem trans mas eu consigo, eu posso fazer isso, eu sou inteligente eu não

*sou diferente de homem qualquer outro homem, pelo fato de ser trans.
(Homem Aranha)*

Pra mim é reconhecimento, em todos os sentidos.(Jean Gray)

*Trabalho é reconhecimento... é sim porque quando você passa por sua
transição, você passa por muito momento de rejeição, enquanto você não
recebe o reconhecimento que você tanto quer, você se sente um nada, sabe?
Um nada...(Doutor Estranho)*

As narrativas denotam um reconhecimento de caráter individual. Parece-nos que o trabalho é aqui entendido como meio por excelência de inserção social nesta sociedade.

Há ainda quem considere que o sentido do trabalho perpassa pela conexão com trajetórias de outras pessoas trans para sua legitimação e reconhecimento:

*É muito importante que ele esteja aí e é muito importante também que os
processos internos da ACQUA... ehhhh... sejam também abertos pra que
pessoas trans e travestis possam crescer dentro da empresa como qualquer
outra, pra que a gente saia da vulnerabilidade e dentro do mercado de
trabalho encontre vias, opções como qualquer pessoa tem. [...]*

*É um passo de liberdade, é um dos passos ... porque eu estar dentro do
mercado de trabalho possibilita que outras meninas trans e travestis por
exemplo me vejam dentro do mercado de trabalho e pensem que podem
estar ali dentro também. (Tempestade)*

*[...] é justamente por isso que eu digo que eu levanto muito a bandeira, eu
sou uma mulher trans e estou no RH, entendeu? Eu levanto essa bandeira
por causa disso. Por mais que a minha transição em si não interfira no
meu trabalho, eu levanto muito porque gostaria de ver mais pessoa da mi-
nha condição como trans, tanto homens quanto mulheres trans, subindo
de cargo também, ocupando mais cargos da empresa (Kaileena)*

Nesse momento, o trabalho sai da esfera de simples inserção social do indivíduo e passa a ter caráter emancipatório, coletivo. A presença de pessoas trans naquele posto de trabalho possibilita alteridade e reconhecimento. Outras pessoas trans os terão como referencial.

A problemática do reconhecimento é uma preocupação antiga na história do pensamento humano, remetendo a questões acerca do relacionamento do “eu” consigo próprio e com o

outro. Nas últimas décadas, o debate sobre reconhecimento parece ter ganhado um fôlego novo, especialmente graças ao trabalho de filósofos sociais como Habermas (2002), Taylor (1997), Fraser (1996), Honneth (2003) e Ricoeur (2004), responsáveis por sua reintrodução em discussões sobre multiculturalismo, conflitos culturais e religiosos, ética e justiça social, identidade e intersubjetividade.

O reconhecimento no trabalho é um dos temas mais instigantes da relação sujeito-trabalho, pois coloca em discussão a importância deste último no processo de construção da identidade pessoal, bem como a importância do outro e dos coletivos de trabalho no estabelecimento de julgamentos sobre o valor do sujeito e daquilo que ele faz quando trabalha.

A teoria do reconhecimento tem como pressuposto de base a afirmação do outro. Honneth (2003) tem uma importante contribuição nesse sentido. O autor concebe reconhecimento como categoria moral abrangente e fundamental, enquanto trata da distribuição como derivativa. Afirma a existência de quatro premissas sobre o reconhecimento: 1) deve ser uma afirmação de qualidades positivas de sujeitos humanos ou de grupos; 2) deve ter as características de uma ação, ou seja, não pode se limitar a meras palavras ou expressões simbólicas, pois os comportamentos é que lhe darão credibilidade, o que é normativamente importante para o sujeito reconhecido; 3) deve ser a expressão de uma ação autônoma; 4) deve representar um conceito genérico que englobe diferentes variantes, como as atitudes do amor, do respeito jurídico e da estima social.

Partindo dessas premissas, o referido autor desenvolve uma tipologia dos padrões de reconhecimento intersubjetivo: na dimensão das relações primárias, as formas de reconhecimento são amor e amizade; na dimensão das relações jurídicas, são os direitos; na dimensão da comunidade de valor, é a solidariedade. Assim, devemos orientar uma ética política ou moralidade social pelos três princípios de reconhecimento (amor, igualdade jurídica e mérito) que, em nossas sociedades, governam aquelas expectativas legítimas de reconhecimento existentes entre os membros da sociedade.

Segundo Honneth (2003, p.113)

Minha tese é que uma tentativa de renovar as reivindicações abrangentes da Teoria Crítica nas condições presentes faz melhor se orientar-se pelo quadro conceitual de uma teoria do reconhecimento suficientemente diferenciada, uma vez que ela estabelece uma ligação entre as causas sociais dos amplos sentimentos de injustiça e os objetivos normativos dos movimentos emancipatórios. Além disso, tal abordagem não corre o risco de introduzir um abismo irreversível entre aspectos ‘simbólicos’ e ‘materiais’ da realidade

social, uma vez que, nos pressupostos da teoria do reconhecimento, a relação entre os dois pode ser vista como resultado historicamente mutável de processos culturais de institucionalização

O trabalho integra, concomitantemente, as esferas do direito e da solidariedade social. Entendido no âmbito das formas sociais de reconhecimento, o trabalho permite a configuração de um modelo de direitos a serem respeitados, enquanto remete aos valores e à moral. Essa articulação configura um modelo integral e holístico de direitos humanos, no qual todos os direitos são universais, interdependentes e iguais em importância.

É possível, pois, inserir o trabalho, simultaneamente, na esfera do direito e da solidariedade social. A noção de reconhecimento é capaz de alçar o trabalho ao ponto de cruzamento entre as noções de cidadania e de dignidade, afeita, como já mencionado, à noção de direitos humanos

Assim, dados os resultados ora apresentados pode-se afirmar que os significados do trabalho para as pessoas trans revertem-se de sentimentos contraditórios a depender do questionamento. Corroborando com o posicionamento de Sennett (2009a) quando afirma que a realização do trabalho concreto traz recompensas de natureza subjetiva, pois são duas as recompensas: a criação do vínculo com a realidade tangível – e no caso das pessoas trans representar um ideal possível a ser almejado - a possibilidade de gratificação, do orgulho do indivíduo em relação ao seu trabalho. Em relação a segunda recompensa, parece-nos a partir das narrativas, que há orgulho dos entrevistados em relação ao fato de estarem empregados, de lograrem êxito na luta árdua de conseguir uma colocação no mercado formal de trabalho, inobstante a precarização do trabalho inerente ao *call center*.

3.6 Desistir não é opção

A partir dos relatos dos entrevistados, infere-se que as pessoas trans que rompem o ciclo de vulnerabilidades e conseguem acessar o mercado de trabalho formal, não se permitem desistir, pois a oportunidade de ter um emprego registrado é tão difícil em um mercado de trabalho majoritariamente transfóbico que tem medo perder essa chance e não conseguir outra colocação. Como bem aduz Barreto (2000, p144) "o medo de perder o emprego aumenta a dependência à empresa, integrando-se (o sujeito) à produção e silenciando a própria dor."

A pessoa trans desempregada, excluída do mercado de trabalho, tem medo de não encontrar um emprego e a pessoa trans empregada sofre com o medo perder emprego e com as pressões internas e externas para manutenção desse posto de trabalho.

O agravamento da insegurança altera as relações no trabalho. Há uma relação entre o social e o trabalho, e o sujeito na organização será afetado por isso, aumentando seu medo e sofrimento. Para Merlo (2002), o medo é um dos sofrimentos mais importantes provocados pelo trabalho e a nosso ver, um dos mais relevantes ao engajamento, mesmo que aquele emprego não seja o ideal.

Desse modo, o medo transmuta-se em produtividade, as pessoas trans procuram maximizar seus resultados, transformando medo em sujeição. Como aponta Freitas (1996), se a demissão é vista como um ato de punição, o medo é a garantia da sujeição do sujeito.

Nesse turno, as pessoas trans traduzem-se em empregados perfeitos. O medo do desemprego, de não conseguir outra colocação no mercado, faz com que elas não se atrasem, trabalhem em sobrejornada, não costumem reclamar do acúmulo de atividades, se esforcem mais que as pessoas cis para se manterem na função. Como ressalta Macedo (1992, p.77):

"o medo do desemprego, principalmente frente a sua generalização na sociedade, pode gerar no empregado sentimento de gratidão por estar trabalhando, mesmo que tenha garantido apenas o aspecto de remuneração." (MACEDO, 1992, p.51).

Os depoimentos a seguir corroboram com esse entendimento:

[...] a sociedade cobra mais da gente do que tudo nesse mundo... Eu acho que pra compensar o fato de você ser trans, você tem que se doar mais, tem que ser o melhor, fazer as coisas mais bem feitas, você tem que ser inteligente, tem que correr atrás e a gente é muito cobrado por isso... e eu sinto isso bastante, tanto da minha família quanto da sociedade. Então empresa que tem diversidade tende a crescer porque a gente se esforça mais. (Homem Aranha)

Eu acho que exige uma questão de esforço maior da gente, porque tem mais pessoas cis trabalhando aqui do que pessoas trans. Então a gente se esforça mais para que todos consigam ver que as pessoas trans tem um esforço maior que as pessoas, porque a gente é minoria em todos em todos os espaços né?

Então a gente mostrando isso, que a gente tem força, a gente tem mais pessoas de empresa a nosso favor. A gente tem que ser exemplo.(Ciclope)

Falando da minha vivência sim, os empregados trans são mais comprometidos. E eu já vi várias pessoas trans como o mesmo perfil que eu meu, porque sabe que para encontrar outro emprego vai ser muito difícil, então se dedicam ao máximo, isso é fato. Pra gente, ainda existe uma barreira muito grande para entrar no mercado de trabalho. (Kaleena)

Consoante Seligmann-Silva (1994), o medo emerge como consequência de um sistema de dominação e controle existente dentro do ambiente de trabalho, havendo dois tipos de dominação: a repressão explícita e a dominação sutil. Essa apresenta-se de maneira muito mais perigosa. Domina a manipulação de sentimentos como o afeto, a gratidão e a provocação de sentimento de culpa, onde as exigências são criadas em nome de uma racionalidade tecnológica.

Nesse tipo de manipulação, o medo não é da violência, embutida na repressão explícita, o medo é de perder o prestígio, de fracassar, de perder seu posto.

O indivíduo nas organizações vive o sonho de onipotência e perfeição, e a empresa sabe lidar com essa fragilidade a seu favor. Desse modo, contratar pessoas trans pode trazer também uma certa “vantagem” no sentido de contratar pessoas que vão valorizar mais aquele trabalho, vão se esforçar mais por mantê-lo, por ser uma oportunidade única para eles.

3.7 Passabilidade, regulação dos corpos e divisão sexual do trabalho

A ideia de passabilidade como “passar pelo sexo eleito” foi popularizada e atualizada no interior do paradigma de conexão entre pessoas trans no Brasil e no mundo. Segundo Jesus e Alves (2012), esse processo possibilitou um acúmulo de debates em torno de vivências de sexo/gênero específico

O ambiente de trabalho possui barreiras culturais que impedem, de formas diferentes, a presença e circulação de corporalidades e performatividades de pessoas trans. Estas pessoas, em contrapartida, se submetem a processos de remodelação subjetiva e corporal, por vezes violentos, para se adaptar a tais espaços e conquistar a emancipação promovida pelo trabalho. A partir disso, discutimos quais direitos esses indivíduos negociam ou dos quais abdicam, em razão da urgência de serem empregados

A partir da análise das narrativas dos entrevistados, observamos como as imposições de cunho transfóbico e cisheteronormativo recaem sobre os corpos trans nos espaços de trabalho e são atravessadas por outros marcadores de vulnerabilidade, como raça e sexo.

Inobstante as narrativas das pessoas trans demonstrassem que na empresa ACQUA sentiam-se acolhidos, quando pensavam em mercado de trabalho em sentido ampla, a passabilidade aparecia como um valor ao qual era atribuída maior ou menor inserção no mundo do trabalho, revelando inclusive aspectos da divisão sexual do trabalho. Nesse sentido, na empresa havia mais homens trans porque eles são mais passáveis e assim o mercado de trabalho lhes era mais acessível.

Ora, a passabilidade dos homens trans conferia-lhes maior possibilidade de ingresso no mercado formal de trabalho por estarem mais próximos de homem cis, daí emerge a divisão social do trabalho em termos dicotômicos.

a figura do homem trans, ela é mais aceita por conta da passabilidade. Então é muito mais fácil eu conseguir emprego do que uma mulher trans devido a minha passabilidade. Se eu chegar pra você e dizer: Olha eu sou trans. Você nunca vai dizer que eu sou trans. Então é muito mais fácil, eu já tenho todos os meus documentos retificados, então eu posso muito bem chegar numa empresa e não falar que sou trans e vida que segue. Agora uma mulher trans e infelizmente as características masculina são mais pesadas, ficam mais evidente, então às vezes quando começa a harmonização mais tarde, por algum problema de saúde e etc, você acaba percebendo mais que aquela pessoa é não uma mulher trans e isso atrapalha ela, a questão da passabilidade. E aí eu vejo a passabilidade de duas maneiras: de uma maneira massa e de uma maneira ruim. Mais de uma maneira ruim do que de uma maneira massa, porque a passabilidade, beleza, eu quero ser homem, tô sendo homem e tenho essa passabilidade de ser um homem cis, beleza, tranquilo, mas aí o quanto que eu tô me martirizando pra conseguir essa passabilidade (Homem Aranha)

Vamos supor... vou fazer uma suposição aqui, uma entrevista de emprego onde o foco é uma vaga para pessoa trans. Você acha que a pessoa que vai ser contratada para trabalhar nessa empresa vai ser a pessoa que está há 10 anos fazendo a sua transição e toma vários hormônios ou a travesti da favela, da quebrada, que tá iniciando a transição agora? São muitas questões envolvidas. Depende do contratante, mas vamos supor que essa vaga seja para

recepcionista. E o contratante seja um homem branco como a maioria, infelizmente, o mercado ele é dominado por homens brancos, a gente sabe disso. As empresas grandes são dominadas por homens brancos e homens brancos querem travestis dentro do mercado de trabalho? Se eles quisessem, 90% de nós não estariam na prostituição. Ta aí a questão. (Tempestade)

Porque infelizmente...Tudo bem que existe mulher de todo jeito, todo tipo, mas aos olhos da sociedade, aonde eu chego eu ainda sou visto como o traveco né nem a travesti, é o traveco, entendeu? Então quanto mais eu conseguir me feminilizar, mais eu consigo transitar por todos os espaços. Assim, eu amo ser trans, isso é fato, isso eu não nego pra ninguém, eu adoro ser trans até porque essa caminhada da transição me fez crescer bastante como pessoa, entendeu? Então eu amo demais ser trans, mas é inegável que o que a mulher cis passa na sociedade de assédio, a mulher trans passa muito mais. Então, se eu pudesse ser passável e não ter a questão de ser identificada como trans, mas só como uma mulher, eu me sentiria melhor pra poder transitar em vários espaços, inclusive, por exemplo, utilizar um banheiro público feminino. Eu uso mas eu uso extremamente desconfortável e assim quando é nas últimas. Inclusive no mercado de trabalho a passabilidade é importante, pois a ACQUA é inclusiva, por mais que goste de trabalhar aqui, eu sei que eu não ficar trabalhando aqui pra sempre, quando eu crescer, vão vir outros projetos e essa questão vai ser ainda mais importante.

De acordo com o pesquisador Benjamin Braga Neves (2015, p. 43),

Desde 2010, e principalmente após o lançamento da obra intitulada “Viagem Solitária” de João W. Nery, um homem trans ativista e escritor, podemos observar a crescente visibilidade de trans homens, ftms, homens, homens trans, travestis, transgêneros masculinos e pessoas não binárias que se identificam com a masculinidade no nosso país, tanto na grande e independente mídia, quanto no movimento LGBTIQ.

Essa visibilidade, contudo, não necessariamente implica uma ampliação do, que Gilberto Velho (2003) define como Campo de Possibilidades. Para Velho (2003, p. 28), portanto:

Campo de possibilidades trata do que é dado com as alternativas construídas do processo sóciohistórico e com o potencial interpretativo do mundo

simbólico da cultura. O projeto no nível individual lida com a performance, as explorações, o desempenho e as opções, ancoradas a avaliações e definições da realidade. Estas, por sua vez, nos termos de Schutz, são resultado de complexos processos de negociação e construção que se desenvolvem e constituem toda a vida social, inextricavelmente vinculados aos códigos culturais e aos processos históricos de *longue duree*

A noção ampla de campo de possibilidades é importante para refletir qual a margem de manobra que as pessoas trans têm para concretizar seus projetos de vida e construir suas corporalidades de forma menos violenta e insegura. As análises apresentadas neste trabalho são ainda preliminares, mas já fornecem evidências sobre o que está em disputa.

Passar-se por uma pessoa cis, primeiramente, possui a potência em demonstrar que se afirmar como pessoa trans significa assumir uma série de riscos, vulnerabilidades e estigmas no ambiente de trabalho — seja por parte dos colegas, seja por parte dos empregadores, que via de regra reconhecem a legitimidade apenas das classificações binárias, estáticas e cromossômicas de gênero masculino ou feminino. Enquanto a passabilidade cisgênera mostra uma ambiguidade na construção do corpo trans segundo pressupostos cisnormativos. Se, por um lado, alguns interlocutores e interlocutoras de fato experimentam a passabilidade como a realização plena de suas identidades de gênero, outras recusam a passabilidade por acreditar que ela invisibiliza suas identidades trans.

Ainda assim, todas e todos, passáveis ou não, reconhecem que a passabilidade cisgênero faz com que evitem situações de preconceito e violência, o que pode atribuir a essa prática — ser passável — não somente à ordem do desejo, da escolha individual, mas da necessidade, pois se relaciona com as próprias condições de existência da pessoa, com a concretização do poder ser o que se é.

Diante de tudo isso, podemos afirmar, com base nos dados e análises desempenhados nesta pesquisa, que a regulação da corporalidade de pessoas trans no espaço social é feita com base nos padrões cisgêneros de corporalidade e performatividade. O que não habita a cisgeneridade ou o que não está adequado segundo seus critérios de inteligibilidade é frequentemente excluído dos espaços sociais e isso dificulta a presença e a visibilidade de pessoas trans no ambiente de trabalho. Nesse sentido, observamos que a cisheteronormatividade violenta os corpos trans em um regime discriminatório que constrói barreiras para que essas pessoas tenham acesso ao trabalho e à renda e possam adquirir emancipação social e financeira

Considerações Finais

Produzir conhecimento a partir das entrevistas e análise de documentos é uma tarefa árdua e nem sempre fácil, ou realizável. Essa foi uma tentativa de produção dentro da Sociologia de uma pesquisa que desse outro status de sujeito para as entrevistadas, para que falássemos e produzíssemos conhecimento com elas e não apenas sobre elas.

O próprio título desse trabalho, advém das inspirações que surgiram ao entrevistar as pessoas trans

Vivemos um momento de transição social no que diz respeito às pessoas trans, mas com resistências por parte de alguns grupos sociais ainda em aceitar essas transformações e inserir elas no mundo laboral para além da prostituição. Quando as entrevistadas se afirmavam como exceções, como privilegiadas, nós compreendíamos, que elas se colocavam também como uma resistência. Apenas o fato de existirem no mundo laboral, durante o dia, era uma resistência.

Mesmo que os clientes do *call center* não soubesse que aquelas pessoas eram trans, a empresa que as contratara sabia e elas conquistaram uma vaga que tem sido negada para tantas outras. Mas essas pequenas transformações não ocorrem sem uma luta social por trás delas. Essa disputa, em João Pessoa, se dá por meio de vários movimentos sociais, como ASTRAPA e MEL, que anos avocaram para si árdua luta de proporcionar às pessoas trans cidadania e dignidade.

Acreditamos que uma cidadania plena dentro das nossas condições sociais perpassa acesso à educação, saúde, trabalho e segurança. A cidadania das pessoas trans, e nesse caso, tem sido em grande parte negada. Diversas pesquisas falam da sua cidadania precária, da falta de acesso a serviços básicos de saúde e da previdência social. Enquanto hoje muito se discute no Brasil as consequências da recente reforma da previdência e a dificuldade futura que muitos cidadãos terão de se aposentar, a maioria das pessoas trans nem consegue contribuir com a previdência.

Além de constituir parte da cidadania, falar da escola e da saúde é fundamental porque também perpassa o acesso delas ao mundo laboral. Nenhuma instituição pode ser vista isoladamente dentro da esfera social, muito menos o trabalho. Para ter acesso a um trabalho, é preciso uma educação formal e é preciso um registro social. O registro delas, na maior parte das vezes, não corresponde ao seu nome social, que é o seu nome de fato. A autonomia de escolherem seu nome não lhes é dada, por isso a gambiarra do nome social, que surte alguns efeitos. O mecanismo, porém, não funciona automaticamente. É preciso que elas eduquem e

repitam continuamente a necessidade da existência desse mecanismo. No âmbito da saúde, em João Pessoa, foi criado o ambulatório, localizado no Hospital Estadual Clementino Fraga que é referência quanto ao atendimento de pessoas trans e constitui um grande avanço para essa população oprimida.

Todavia, há um elemento a ser combatido, do qual decorre toda a violência contra pessoas trans: a transfobia, a qual surge a partir da cisheteronormatividade e da patologização das suas identidades, responsável pela evasão escolar e estigmatização no mercado laboral.

Infere-se, através do presente estudo, que a luta pela inserção laboral é essencial para a percepção de cidadania pelas pessoas trans. Sabemos que mesmo utilizando a empregabilidade aqui na sua versão interativa, derivada das condições e tendências do mercado e também das condições pessoais dos e das que buscam uma ocupação, esse termo é compreendido no mundo empresarial largamente como uma responsabilidade individual. Podemos perceber isso quando fazemos uma busca sobre o termo, onde normalmente ele aparece como algo a ser buscado por cada pessoa, ressaltando características como “competência, idoneidade e relacionamentos” (MINARELLI, 1995). O discurso repetido algumas vezes pelas pessoas trans sobre executarem suas atividades com competência, responsabilidade e comprometimento é potente e reverbera mais ainda nas nossas entrevistadas.

Por estarem, fora da prostituição, o local laboral designado socialmente para elas, é necessário que elas se destaquem e não errem, não somente por elas, mas porque a reputação de toda a classe de pessoas trans está em jogo. Então, elas adotam o discurso dessa competência do saber fazer para si e para os outros. Para além dessa competência, entendemos que na verdade elas formam uma resistência onde atuam. Seja na militância ou nos seus locais laborais considerados tradicionalmente como trabalho, ao mostrarem que cumprem as mesmas funções que uma pessoa cis, elas evidenciam que a prostituição não é um destino natural para elas.

Mesmo adotando o discurso sobre a tal competência e da resistência, elas permanecem, em geral, em empregos subalternos. Isso nos mostra que o gênero está intimamente conectado com a classe social, e que mesmo para aquelas que possuem escolaridade e uma família de uma classe social mais alta, as posições designadas continuam sendo em empregos vulnerabilizados, subalternos e por vezes sem muita segurança financeira e estabilidade. Chama a atenção também, o fato dos laços mobilizados envolverem muito família, namorado/companheiros e outras pessoas trans, como citado anteriormente. As que contam com o apoio familiar ressaltaram que esse é um ponto que consideram muito importante no desenvolvimento de suas trajetórias laborais. Sem o suporte inicial da família, elas provavelmente teriam que sair de casa

e trabalhar na prostituição, algo que não era desejado pela maioria. Uma das entrevistadas apontou que não transicionou antes por temer a reação do pai e achar que não encontraria outro trabalho a não ser a prostituição ou que viraria chacota para a sociedade.

As estratégias que as pessoas trans mobilizam, de transição tardia, de indicar outras pessoas trans para trabalhos, de fortalecer seus laços de solidariedade, de escolha de profissões, de reivindicação do nome social, de lutar dentro da justiça por direitos, de engajamento em movimentos sociais, tudo isso faz parte de suas transições e resistências pessoais e coletivas. As transições e resistências, então, não dizem respeito apenas à sua inserção laboral para além da prostituição, elas têm relação direta com uma reivindicação de acesso a uma cidadania plena, da qual o direito ao trabalho faz parte.

Referências

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

ALMEIDA, Guilherme. “Homens trans”: novos matizes na aquarela das masculinidades? Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 20, n. 2, pp.513-523, maio 2012. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104->. Acesso em 01 nov 2021.]

ANDRADE, L. (2019). Assujeitamento e disrupção de um corpo que permanece e resiste: possibilidade de existência de uma travesti no ambiente escolar. Revista Eletrônica de Comunicação, Informação e Inovação em Saúde, 13(2). Disponível em: <https://doi.org/10.29397/reciis.v13i2.1822>. Acesso em 05 jul. 2019. (p.330-339)

AGUIÃO, S. 2014. Fazer-se no "Estado": uma etnografia sobre o processo de constituição dos "LGBT" como sujeitos de direitos no Brasil contemporâneo. Tese de Doutorado em Ciências Sociais, Unicamp.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado do Departamento de Psicologia Social, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2000.

BENTO, Berenice. A (re)invenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual. Rio de Janeiro: Garamond/Clam, 2006

_____. O que é transexualidade. São Paulo: Brasiliense, 2008. (Primeiros Passos)

BIROLI, Flávia. “A ideologia de Gênero e as ameaças à democracia”, Blog da Boitempo, 26/06/2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/06/26/a-ideologia-de-genero-e-as-ameacas-a-democracia/>. Acesso em: 03/05/2021.

BORBA, Rodrigo. O desaprendizado de Si: transexualidade, interação e cuidado de em saúde. Rio de Janeiro, Fiocruz, 2016

BUTLER, Judith. A reivindicação da não violência. Quadros de Guerra: quando a vida é passível de luto. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018

_____. Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade. Tradução de Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2019.

_____. A vida psíquica do poder: teorias da sujeição. 13. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

CARDOZO, Adriana. Performatividades de gênero, performatividades de parentesco: notas de estudo com travestis e suas famílias na cidade de Florianópolis – SC. In: GROSSI, Miriam;

COACCI, Thiago. Encontrando o transfeminismo brasileiro: um mapeamento preliminar de uma corrente em ascensão. História Agora, São Paulo, n. 15, p. 134-161, 2014. deteriorada. Rio de Janeiro. Zahar Editores, 1994.

CORIAT, Benjamin. Pensar pelo avesso. Rio de Janeiro, UFRJ, 1994.

COSTA, A. P. et al. Sexualidade, gênero e educação: novos olhares. In: Revista Iberoamericana de Estudos em Educação, v. 4, n. 1, 2009, p. 1-12. Disponível em: <file:///C:/Users/Biblioteca/Downloads/Dialnet-SexualidadeGeneroEEducacao6202472.pdf>. Acesso em out. 2020

DIAS, M. S. L. Sentidos do trabalho e sua relação com o projeto de vida de universitários. 2009. Disponível em: 196 Sentidos do Trabalho para os Policiais Militares do Estado da Bahia: uma Primeira Análise Gestão & Conexões = Management and Connections Journal, Vitória (ES), v. 3, n. 2, p. 181-197, jul./dez. 2014. <<http://www.cfh.ufsc.br/~ppgp/Maria%20Sara%20de%20Lima%20Dias.pdf>>. Acesso em: 15 abr. 2021

DURKHEIM, Emile. As Regras do Método Sociológico. São Paulo: Martins Fontes, 2007

FACCHINI, R. Sopa de Letrinhas: movimento homossexual e produção de identidades coletivas nos anos 1990. Rio de Janeiro: Garamond, 2005.

FRANCH, Mónica; NASCIMENTO, Silvana de Souza (orgs). Entre o sertão, a cidade e o mar: políticas e poéticas LGBT na Paraíba. João Pessoa, 2019.

FRANCH, Mónica; NASCIMENTO, Silvana. A produção antropológica em gênero e sexualidades no Brasil na última década (2008-2018), 2020. Disponível em http://anpocs.com/images/BIB/n92/BIB_00009209_RP_monica_silvana.pdf. Acesso em 02/12/2021

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: Nascimento da prisão . 20.ed. Petrópolis :Vozes, 1999.

_____. Em defesa da sociedade: curso no Collège de France (1975 -1976). São Paulo: Martins Fontes, 2000.

_____. História da Sexualidade: A vontade de saber. 18.ed. Rio de Janeiro: Graal, 2007.v.1.

FREITAS, Lenita de Azeredo. E uma carreira profissional sólida se desmancha no ar: um estudo psicossocial da identidade. Dissertação de Mestrado. do Departamento de Psicologia Social, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 1996.

GRIMM, Raíssa Éris. Heteronormatividade e transfobia: sobre a invisibilidade trans lésbica. 2017. Disponível em <https://sapaprofana.wordpress.com/2017/02/01/heteronormatividade-e-transfobia-sobre-a-invisibilidade-trans-lesbica>. Acesso em 19 mar. 2020

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. Tempo Social, revista de sociologia da USP, v. 26, n.1, 2014, p. 61-73.

JESUS, J. G.; ALVES, H. Feminismo transgênero e movimentos de mulheres transexuais. Revista Cronos Dossiê Transformações em gênero, v. 11,n. 2, p. 819. 2012

LANZ, Letícia. Ser uma pessoa transgênera é ser um não-ser. Periódicus, Salvador, n. 5, vol. 1, p. 205-220, mai./out. 2016

LEÓN, Adriano. No embalo da suingueira: o uso da etnografica na investigação das redes sociais. *Política & Trabalho - Revista de Ciências Sociais*, João Pessoa, n.42, p. 237-254, jan./jun. 2015

LOURO, Guacira Lopes, *Um Corpo Estranho - Ensaios sobre sexualidade e teoria queer*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

_____. Teoria queer – uma política pós-identitária para a educação. *Estudos Feministas*, Florianópolis, ano 9, p. 541-553, jul./dez. 2001.

MACEDO, Lucinda. Desemprego e suas relações com a identidade: depoimentos Dissertação de Mestrado. Departamento de Psicologia Social, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 1992

MACHADO, Maria das Dores Campos. O discurso cristão sobre a “ideologia de gênero”. Rio de Janeiro, *Revista de Estudos Feministas*, 2018. Disponível em <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/47463>. Acesso em: 04/05/2021

MARANHÃO FILHO, Eduardo Meinberg de Albuquerque. “Inclusão” de travestis e transexuais através do nome social e mudança de prenome: diálogos iniciais com Karen Schwach e outras fontes. *Oralidades*, São Paulo, ano 6, n. 11, p. 89-116, jan./jul. 2012.

MARINS, Camila. “Nossa luta contra a transfobia não se resume a um único dia de visibilidade”, diz Indianara Siqueira. *Brasil de Fato*, 29 jan. 2015. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/node/31192/>. Acesso em: 27 set. 2016.

MÉSZÁROS, István. *A Crise Estrutural do Capital*. 2ª ed. São Paulo: BOITEMPO, 2009

MELLO, L.; BRITO, W. & MAROJA, D. 2012. "Políticas públicas para a população LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades". *Cadernos Pagu* . Julho-dezembro 2014. Vol. 39, p. 403-429.

MINARELLI, José Augusto. *Empregabilidade: o caminho das pedras*. 17 ed. São Paulo: Gente, 1995.

MERLO, Álvaro Roberto Crespo. *Psicodinâmica do Trabalho*. In: CODO, Wanderley, (org). *Saúde mental e trabalho: Leituras*. Rio de Janeiro: Ed Vozes. 2002.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. (Org.) *Pesquisa Social: teoria, método e criatividade*. Petrópolis: Vozes, 1999.

MOIRA, AMORA et al. *Vidas Trans: a coragem de existir*. Bauru. Astral Cultural, 2017.

MOIRA, Amara Rodovalho. O cis pelo trans. *Estudos Feministas*, n.25, vol.1, p. 365-373, jan./abr. 2017

MORIN, E. Da necessidade de um pensamento complexo. In: MARTINS, F.M. (Org.) *Para navegar no século XXI*. Porto Alegre: Sulina/Edipucrs, 2000.

MORAES & VÉRAS DE OLIVEIRA. A reconfiguração espacial do segmento de call center no Brasil vista a partir da instalação de centrais de teleatividades na Paraíba|The space reconfiguration of the call center segment in Brazil seen from the implementation of the teleactivity centers in Paraíba. REVISTA BRASILEIRA DE ESTUDOS URBANOS E REGIONAIS. 2019

MIGNOLO, Walter D. Desobediência epistêmica: A opção descolonial e o significado de identidade em política. In: Cadernos de Letras da UFF– Dossie: Literatura língua e identidade, no 34, p. 287-324, 2008. Disponível em <http://www.uff.br/cadernosdeletrasuff/34/traducao.pdf>. Acesso em 30/11/2021.

NASCIMENTO, S. de S. (2019). O corpo da antropóloga e os desafios da experiência próxima. Revista De Antropologia, 62(2), 459 - 484. <https://doi.org/10.11606/2179-0892.ra.2019.16108>

PANIAGO, Maria Cristina Soares. Mészáros e a incontrollabilidade do capital. Maceió: EDUFAL, 2007.

OITO EXEMPLOS DE REPRESENTATIVIDADE TRANS NA UNIVERSIDADE. Catraca Livre. 2017. Disponível em <https://catracalivre.com.br/educacao/conheca-8-exemplos-de-representatividade-trans-na-universidade/>BOURDIEU, Pierre. A miséria do mundo. São Paulo, Vozes, 2003

PALHA, Amanda. À merda. Revista Geni, nº 12. Junho/2012. Disponível em <https://revistageni.org/06/a-flor-da-pele-a-merda/>. Acesso em 01 de novembro de 2020.

PRECIADO, Paul B. “Multidões queer: Notas para uma política dos ‘anormais’”. Rev. Estud. Fem. vol.19 no.1 Florianópolis jan./abr. 2011. Disponível em Acesso em 24 jan. 2019. _____ . Testo junkie: sexo, drogas e biopolítica na era farmacopornográfica; tradução de Maria Paula Gurgel Ribeiro. São Paulo: n-1 edições, 2018.

PRECIADO, Beatriz. Manifesto Contrassexual. Políticas subversivas de identidade sexual. São Paulo: n-1 edições, 2014.

RAMOS, Tânia Regina Oliveira (Orgs.). Falas de Gênero. Santa Catarina: Editora Mulheres, 1999. Disponível em: < [http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/Joan _Scoot-Experiencia.pdf](http://historiacultural.mpbnet.com.br/feminismo/Joan_Scoot-Experiencia.pdf)>. Acesso em: 10 jun. 2021. p. 1-23.

RONDAS LO, Machado LRS. Inserção profissional de travestis no mundo do trabalho: das estratégias pessoais às políticas de inclusão. Rev Pesquisas e Práticas Psicossociais 2015; 10(1):194-207.

SPARGO, Tamsin. Foucault e a teoria queer: seguido de Ágape e êxtase: orientações pós seculares. Tradução Heci Regina Candiani. 1ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2017.

SEDGWICK., Eve Kosofsky A epistemologia do armário. Cadernos Pagu, Quereres, v.28, p. 19-54, 2007. Disponível em: <[https://ieg.ufsc.br/storage/articles/October2020//Pagu/2007\(28\)/Sedgwick.pdf](https://ieg.ufsc.br/storage/articles/October2020//Pagu/2007(28)/Sedgwick.pdf)>. Acesso em 12/5/2021.

SENNETT, R. O artífice Rio de Janeiro: Record , 2009

SELIGMANN-SILVA, Edith. Desgaste Mental do Trabalho São Paulo: Cortez Editora. 1994

SCOTT, Joan. Experiência. In: SILVA, Alcione Leite; LAGO, Mara Coelho de Souza;

SILVA, Maria Aparecida da, Luppi, Carla Gianna e Veras, Maria Amélia de Sousa Mascena. Trabalho e saúde na população transexual: fatores associados à inserção no mercado de trabalho no estado de São Paulo, Brasil. *Ciência & Saúde Coletiva* [online]. 2020, v. 25, n. 5 [Acessado 14 Dezembro 2021] , pp. 1723-1734. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>>. Epub 08 Maio 2020. ISSN 1678-4561. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020255.33082019>.

VERGUEIRO, Viviane. Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade. Salvador: UFBA, 2015.

TERRA, Leticia Muñiz. Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico metodológicas para su abordaje*. *Revista Latinoamericana de Metodología de Las Ciencias Sociales*, [s.l.], v. 2, n. 1, p.36-65, ago. 2012.

UZIEL, Anna Paula; MELLO, Luiz (Orgs). *Conjugalidades, Parentalidades e Identidades Lésbicas, Gays e Travestis*. Rio de Janeiro: Garamond, 2007.

VELHO, G. *Projeto e metamorfose: antropologia das sociedades complexas*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 2003.

TONET, Ivo; NASCIMENTO, Adriano. *Descaminhos da esquerda -da centralidade do trabalho à centralidade da política*. São Paulo: Alfa/Ômega, 2009.

Roteiro da entrevista semiestruturada – Pessoas Trans

1. Qual o seu nome ou nome social?
2. É natural de onde?
3. Qual a sua idade?
4. Qual o seu grau de instrução?
5. Mora com quem?
6. Quando criança como se percebia com sua identidade?
7. Lembra-se em que momento entendeu que seria homem ou mulher?
8. Como você descreveria sua transição? Você faz uso de hormônio? Desde quando? Faz algum tipo de acompanhamento médico? Psicológico? No centro de cidadania? No Espaço LGBT?
9. Como foi o processo com sua família em relação a transexualidade?
10. Teve dificuldades na escola/na universidade por ser trans?
11. Houve acolhimento por parte de alguém da família em relação a sua transição?
12. Faz parte de algum movimento social?
13. Quais suas ocupações anteriores? Como foram essas experiências? Você já vivenciou algum tipo de estigma relacionado ao fato de ser uma pessoa trans?
14. Como ocorreu o seu recrutamento para trabalhar na Acqua? Como ficou sabendo? O que você esperava?
15. Há quanto tempo trabalha na empresa?
16. O que sentiu quando recebeu a notícia de que foi selecionada para trabalhar na empresa?
17. Gosta de trabalhar com telemarketing, nesta empresa especificamente?
18. Quais os aspectos positivos desse trabalho? E os aspectos negativos?
19. Você acha que o fato de ser uma pessoa trans lhe ajudou em algum momento aqui dentro da empresa?
20. Qual é sua perspectiva de carreira aqui dentro?
21. Qual sua expectativa fora daqui? Tem algum projeto profissional?
22. Qual a importância do trabalho em sua vida?
23. Você pensa sobre o envelhecimento?

Anexos

1. Levantamento de ações de alteração ou retificação de registro civil (2009 -2019)



Ações de Alteração ou Retificação de Registro Civil Movidas no Âmbito do TJPB

Assunto	2009	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total Geral
Retificação de Nome	2	1	15	26	58	253	594	812	636	767	3.164
Retificação de Sexo	-	-	-	1	-	3	5	26	19	21	75
Total Geral	2	1	15	27	58	256	599	838	655	788	3.239

* Considerado até o mês de Outubro/2019

Obs. Assuntos Utilizadas para a extração (7735 / 7835) conforme o Sistema de Gestão de Tabelas Processuais Unificadas.

Obs. Os quantitativos de ações acima não necessariamente foram movidas por Transexuais, essa informação não conseguimos obter.

Fonte: PJE/TJPB