

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Maria Carolina Baggio Zanetti Nucci de Oliveira

**Negociando com a passabilidade:
a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera**

São Paulo

2019

Prof. Dr. Vahan Agopyan
Reitor da Universidade de São Paulo

Prof. Dr. Fábio Frezatti
Diretor da Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Prof. Dr. Moacir de Miranda Oliveira Junior
Chefe do Departamento de Administração

Prof. Dr. Eduardo Kazuo Kayo
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Administração

MARIA CAROLINA BAGGIO ZANETTI NUCCI DE OLIVEIRA

**Negociando com a passabilidade:
a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera**

Versão corrigida

Dissertação apresentada à Faculdade de
Economia, Administração e Contabilidade da
Universidade de São Paulo para a obtenção do
título de Mestre em Ciências.

Área de Concentração: Administração

Orientadora: Profa. Dra. Tania Casado

Versão original

São Paulo

2019

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Ficha catalográfica
Elaborada pela Seção de Processamento Técnico do SBD/FEA
com os dados inseridos pela autora

Oliveira, Maria Carolina Baggio Zanetti Nucci de.

Negociando com a passabilidade: a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera / Maria Carolina Baggio Zanetti Nucci de Oliveira. - São Paulo, 2019.

194 p.

Dissertação (Mestrado) - Universidade de São Paulo, 2019.

Orientador: Tania Casado.

1. Pessoas transgêneras. 2. Carreira. 3. Gênero. 4. Narrativas. I. Universidade de São Paulo. Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade. II. Título.

dedico este trabalho às pessoas que
antes de mim e ao meu lado
não se conformaram
e nem se conformam
com a história de que nossos corpos nos delimitam um destino
de que nossos corpos só podem usar determinadas expressões
e ocupar determinados espaços
às pessoas que vieram antes de mim
às pessoas que estão ao meu lado
lutando por um mundo de mais liberdade
no qual nossos corpos não delimitam nossos corpos
apenas nos potencializam

i stand
on the sacrifices
of a million women before me
thinking
*what can I do
to make this mountain taller
so the women after me
can see farther*
rupi kaur
[eu me ergo
nos sacrifícios
de milhões de mulheres antes de mim
pensando
*o que eu posso fazer
para deixar essa montanha mais alta
de forma que as mulheres depois de mim
possam ver mais longe]*

AGRADECIMENTOS

Alexandre, Kevin, Robin, Flávia, Felipe, Ben, Virgínia, Lílian, Bob, VS, Bruno, Monsart e Lain, agradeço por me receberem com tanta abertura e por me cederem suas histórias e seu tempo. Espero fazer jus a vidas tão incríveis, a pessoas de tanta garra. Aprendi muito com vocês, e espero passar esses ensinamentos adiante por meio deste trabalho. Queria agradecer também a todas as pessoas trans que se dispuseram a participar desta pesquisa, mas que não entrevistei. Da mesma forma, um obrigada especial a todas as pessoas que confiaram no meu trabalho a ponto de recomendá-lo para as pessoas trans de sua rede de contatos.

Agradeço à minha família por me escutar, tão pacientemente, falando sobre o mesmo assunto durante dois anos e meio. Obrigada pai e mãe por me incentivarem a aceitar o desafio do mestrado e pela segurança e paciência durante o processo. Obrigada Babs, minha irmã querida, pela escuta atenta. Obrigada Maike, meu parceiro da vida, por me ensinar o valor dos finais de semana e por segurar as pontas nos momentos de estresse. Obrigada, minha avó querida, por me receber sempre na sua casa e dividir suas visões de mundo comigo. Obrigada aos meus tios e tias, primos e primas queridos que me escutaram, me abraçaram e trocaram ideia comigo durante esses anos.

Agradeço à professora Tania Casado por prontamente me receber como sua orientanda e por me tornar uma pesquisadora mais madura. Nesse sentido, agradeço também à professora Liliana Guedes pelas contribuições na pré-banca e aos professores Pedro Jaime e Wilson Amorim pela participação nas bancas de qualificação e de defesa e pelos cafés, dicas e propostas de trabalhos futuros. Agradeço também à CAPES pelo apoio financeiro ao meu projeto de pesquisa¹.

Foram muitas as pessoas que me ajudaram das mais diversas formas durante esses dois anos e meio de mestrado. Em especial, obrigada Fran pelas conversas e debates e por me ensinar tantas coisas. Obrigada Jota por responder minhas mensagens aflitas. Obrigada Patrick por me apresentar Friends e pelos rolês descontraídos e deliciosos. Obrigada Tepo por todo o carinho e por estar sempre aqui para mim. Obrigada Julia por acreditar no meu trabalho e no meu potencial. Obrigada Tania por ser uma amiga além de terapeuta. Obrigada professora Silvia pelo gravador emprestado, por me tirar tantas dúvidas e por me indicar um transcritor que foi praticamente um parceiro de pesquisa - obrigada José pelo trabalho excelente!

¹ O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior - Brasil (CAPES) - Código de Financiamento 001.

Obrigada Ronny pela parceria de escrita e pelo gravador portátil. Obrigada Pri pela oportunidade de aplicar meus estudos na prática. A todas as pessoas que não mencionei diretamente, mas que contribuíram para que esta pesquisa saísse, vocês têm um lugar especial no meu coração. Muito obrigada!

Por último, deixo um agradecimento às pessoas da Casa Florescer que me receberam de braços abertos. Luiza, obrigada por confiar em mim, por me ajudar a trazer representatividade para a pesquisa e pelas conversas que me apresentaram outras realidades. Beto, obrigada pela abertura e pelo convite.

Findados os agradecimentos, vamos ao trabalho.

*Por todo o tamanho que pudesse, haveria de fazer da
floresta um jardim sensível que, à passagem de qualquer
bicho zangado, funcionaria como uma escola de modos,
uma lição de ternura e respeito que ensinaria a todas as
fomes a importância de respeitar a vida das pessoas. Os
bichos aprenderiam a piedade pela ostentação
esplendorosa e esperançada da beleza.*
valter hugo mãe (2016, p. 31)

*Eu bato palmas para as travestis
Que lutam para existir
E a cada dia conquistar
O seu direito de viver e brilhar
Bato palmas para as travestis que lutam para existir
E a cada dia batalhando conquistar o seu direito de
Viver brilhar e arrasar*
Linn da Quebrada (2017)

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

*Esta ampliação de horizontes passa pela percepção de que
nossas inconformidades de gênero são construídas
enquanto tais a partir de uma normatividade cisgênera, e
que a luta consiste em, fundamentalmente, questionar esta
normatividade — ainda quando a adequação ‘passável’ em
relação a ela esteja dentro de nossos objetivos,
possibilidades e anseios.*
viviane v. (2016, p. 215)²

² Os nomes de rupi kaur, valter hugo mãe e viviane v. estão propositalmente escritos em minúsculas no texto por serem as formas estilísticas preferidas pelo autor e pelas autoras. No caso específico de viviane v., a autora me disse em comunicação pessoal (20 de março de 2018) que “uso e usei meu nome em minúsculas como ato político de denúncia do não reconhecimento de meu nome pelo Estado”. Apenas no ano passado (2018) foi aprovada pelo Supremo Tribunal Federal uma medida que permite que pessoas trans retifiquem oficialmente seu nome sem a necessidade de laudos médicos ou decisão judicial (disponível em: <http://bit.ly/2Y8Ukuo>). Pela pertinência dessa provocação para o conteúdo do presente trabalho, mantive seu nome em minúsculas nesta introdução, seguindo as normas da APA no restante do trabalho.

RESUMO

Oliveira, M. C. B. Z. N. (2019). *Negociando com a passabilidade: a relação entre o gênero e a carreira da pessoa transgênera* (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

Nesta dissertação buscamos compreender como as relações de gênero impactam a carreira. Para investigar tal questão, nos perguntamos: **como as pessoas transgêneras negociam com as relações de gênero em suas carreiras?** No Brasil e no mundo, pessoas transgêneras encontram resistências por desafiarem a cisnormatividade, o conjunto de discursos que postula que o gênero de uma pessoa é determinado por seu corpo-sexo, produzindo as continuidades vagina-fêmea-mulher-feminilidade e pênis-macho-homem-masculinidade. Essas resistências também acontecem no âmbito do trabalho, traduzindo-se em dificuldades de ingressar e permanecer no mercado de trabalho formal. Buscando enxergar o processo de negociação, olhamos para a carreira, ou seja, essas experiências de trabalho no tempo e no espaço social. Assim, lançamos mão de narrativas de vida, pois é um método que permite à pessoa recontar suas vivências ao longo do tempo, contextualizando-as na história. Para produzir essas narrativas, optamos pelas histórias orais, obtidas em entrevistas em profundidade com onze pessoas transgêneras escolhidas propositalmente. Complementamos as entrevistas com observações de campo. A análise e a exibição das narrativas seguiram dois métodos diferentes: primeiramente, exibimos um resumo de cada uma das narrativas de vida, complementado com uma linha do tempo. Depois, elaboramos a análise entre as narrativas a partir dos métodos de codificação teórica e comparação constante da *grounded theory*. Desta última, derivamos algumas conclusões. As pessoas transgêneras podem estar em dois estados possíveis perante o mercado de trabalho: **“nem tubarão nem sereia”** (quando a pessoa não é reconhecida por outras como um homem cisgênero ou uma mulher cisgênera) ou **passável** (quando é reconhecida por outras pessoas como uma pessoa cisgênera do gênero com que se identifica). Quando está no estado em que não é passável, a pessoa sofre diversas violências e enfrenta inúmeras dificuldades para ingressar e concluir os ensinos básico e superior, para arrumar trabalho e para crescer nas organizações. Contudo, também podem receber apoios na família, em grupos e coletivos e até mesmo no trabalho, que mitigam essas violências e dificuldades. Com esse cenário em vista, as pessoas participantes adotam uma de duas estratégias: ou elas **“fazem a linha”** - quando se expressam de forma congruente com o gênero que lhe foi designado ao nascer -, ou **jogam a real** sobre sua transgeneridade. Em geral, “fazer a linha” permite que as pessoas tenham carreiras menos descontinuadas. Jogar a real, por outro lado, é um movimento arriscado, exceto quando feito no **mercado da diversidade** - o nome que demos para um conjunto de organizações composto por (a) organizações de e para pessoas LGBTQ+, (b) empresas que trabalham com a questão da diversidade e inclusão, e (c) participação em iniciativas internas ou externas de empresas. **Passar-se** é, como vimos, um estado, mas também uma estratégia. Ao passar, as pessoas participantes deixam de sofrer violências transfóbicas, mas continuam suscetíveis ao sexismo. No entanto, passar-se não é simples, e envolve também questões de raça e classe social. Por fim, trazemos algumas recomendações das pessoas participantes para outras pessoas transgêneras seguindo suas carreiras, e algumas recomendações para pessoas cisgêneras leitoras.

Palavras-chave: Pessoas transgêneras. Carreira. Gênero. Narrativas.

ABSTRACT

Oliveira, M. C. B. Z. N. (2019). *Negotiating passing: the relations between transgender people's genders and careers*. (Dissertação de Mestrado). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo.

The present research aims at understanding the impacts of gender relations in careers. To investigate such an issue, we ask: **how do transgender people negotiate with gender relations during their careers?** In Brazil and abroad, transgender people fight resistance for defying cisnormativity - the discourses which postulate that a person's gender is determined by their body-sex, producing the taken for granted relations between vagina-female-woman-feminity and penis-male-man-masculinity. Because of that, transgender people also find resistance when applying for jobs ascending inside formal organizations. In an effort to observe these negotiations, we look at transgender persons' careers, that is, their work experiences over time and social space. Therefore, we use life stories as our research method. It is a method that allows the research subject to recount their experienter over time and to contextualize them in history. To elicit these narratives, we sought for oral stories. We interviewed eleven transgender people purposefully chosen. We also noted down field notes. Narrative analysis and display followed two different methods. First, we summed up each life story and drew a timeline. Then, we cross-analyzed the narratives using *grounded theory's* theoretical coding and the constant comparison method. It led us to the following conclusions. Transgender people can be in either one of two states: **"neither shark nor mermaid"** (when others do not recognize the referred person as a cisgender man or a cisgender woman) or **passing** (when the person is recognized as a cisgender person from the gender they identify as). If the person does not pass, they are subject to an array of forms of violence and face difficulties when entering and graduating from school and university, when looking for a job and while ascending in organizations. However, they sometimes receive support from family, groups, collectives, and even at work. Receiving support reduces the chances of suffering violence and its negative consequences. With that scenario in mind, our research subjects adopt one of two strategies: they either **"go stealth"** - when they express as the gender assigned to them at birth -, or they are **open** about their transgenerity. In general, people who "go stealth" face less discontinued careers. Being open about one's gender is risky, except when it is in **the diversity market** - the name we gave (a) to organizations composed and led by and attend LGBT+ people, (b) to organizations concerned about diversity and inclusion, and (c) to work positions in company's diversity initiatives. As we saw above, passing is a state, but also a strategy. When passing, our research subjects are protected from transphobic violence but are still susceptible to sexism. However, passing is not easy, and involve matters of race and social class. In the end, we present some recommendations from our research participants to other transgender people in their careers. Finally, we draw our own recommendations to our cisgender readers.

Keywords: Transgender people. Career. Gender. Life stories.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|-----|
| Figura 1 – Trecho de entrevista com categorias da primeira codificação | 57 |
| Figura 2 – Trecho de entrevista com categorias finais | 58 |
| Figura 3 - Estados e estratégias performativas | 101 |
| Figura 4 - "Nem tubarão nem sereia" | 116 |
| Figura 5 - "Fazendo a linha" | 123 |
| Figura 6 - Jogando a real | 142 |
| Figura 7 - Passando-se | 152 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--|-----|
| Tabela 1 - Guia de tópicos da entrevista..... | 48 |
| Tabela 2 - Pessoas entrevistadas..... | 51 |
| Tabela 3 - Etapas da codificação | 57 |
| Tabela 4 - Diferentes critérios para diferentes paradigmas | 181 |
| Tabela 5 - Colocando os critérios em prática | 181 |

SUMÁRIO

| | |
|---|-----|
| 1 INTRODUÇÃO | 17 |
| 1.1 JUSTIFICATIVA..... | 23 |
| 2 QUADRO TEÓRICO | 25 |
| 2.1 CARREIRA..... | 25 |
| 2.2 GÊNERO..... | 28 |
| 2.2.1 PERFORMATIVIDADE | 30 |
| 2.2.2 CISNORMATIVIDADE..... | 34 |
| 2.2.3 TRANSGENERIDADES | 37 |
| 2.2.3.1 MULHERES TRANS*TRAVESTIS..... | 39 |
| 2.2.3.2 HOMENS TRANS..... | 40 |
| 2.2.3.3 PESSOAS NÃO-BINÁRIAS | 41 |
| 3 TRAJETO METODOLÓGICO | 43 |
| 3.1 DAS NARRATIVAS DE VIDA..... | 43 |
| 3.2 DA PRODUÇÃO DE NARRATIVAS | 47 |
| 3.3 DA ANÁLISE E EXIBIÇÃO DAS NARRATIVAS..... | 53 |
| 4 AS CARREIRAS | 59 |
| 4.1 ALEXANDRE | 59 |
| 4.2 KEVIN | 62 |
| 4.3 ROBIN | 66 |
| 4.4 FLÁVIA | 69 |
| 4.5 FELIPE..... | 74 |
| 4.6 VIRGÍNIA..... | 77 |
| 4.7 LILIAN | 80 |
| 4.8 BOB..... | 85 |
| 4.9 VS..... | 88 |
| 4.10 MONSART | 91 |
| 4.11 LAIN | 95 |
| 5 NEGOCIANDO GÊNERO..... | 100 |
| 5.1 "NEM TUBARÃO NEM SEREIA" | 101 |
| 5.1.1 "FAZENDO A LINHA" | 117 |
| 5.1.2 JOGANDO A REAL..... | 124 |

| | |
|--|-----|
| 5.1.2.1 O mercado da diversidade | 128 |
| 5.2 PASSANDO-SE | 143 |
| 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 153 |
| 6.1 CONCLUSÃO..... | 153 |
| 6.2 RECOMENDAÇÕES..... | 156 |
| 6.2.1 DAS PESSOAS ENTREVISTADAS PARA OUTRAS PESSOAS TRANSGÊNERAS | 156 |
| 6.2.2 DAS NARRATIVAS PARA PESSOAS CISGÊNERAS | 162 |
| 6.2.2.1 Para organizações | 163 |
| 6.2.2.2 Para o governo..... | 163 |
| 6.2.2.3 Para instituições educacionais | 164 |
| 6.3 ESTUDOS FUTUROS | 165 |
| REFERÊNCIAS | 168 |
| GLOSSÁRIO..... | 173 |
| APÊNDICE A – Da linguagem neutra de gênero | 174 |
| APÊNDICE B – Da negociação | 176 |
| APÊNDICE C – De <i>queer</i> | 178 |
| APÊNDICE D – Dos critérios de qualidade..... | 180 |
| APÊNDICE E – Linhas do tempo | 183 |

1 INTRODUÇÃO

Desci da estação São Joaquim para o calor de dezembro. Carregando minha mala de rodinhas, parei para almoçar ao lado da estação e adentrei a Bela Vista em busca da rua Condessa de São Joaquim. Era sábado e meu ônibus para o interior sairia no final da tarde. Soube que estava no lugar certo pelo desenho da Pablla Vittar³ no asfalto, torcendo pelo Brasil na Copa do Mundo.

Eu nunca tinha visitado a Casa 1, apesar de já conhecer seu trabalho como casa de acolhida e centro de cultura LGBT+⁴. Naquele dia, a casa hospedava sua primeira Feira de Empregabilidade Trans e Travesti. Nos meus cinco anos estudando e trabalhando com o mercado de trabalho para a população transgênera, eu nunca tinha ouvido falar de um evento desse tipo específico para essa população. Não à toa, estava lotado.

Cerca de dez empresas enviaram representantes para conversar com as pessoas presentes sobre oportunidades de trabalho e captar currículos. Algumas empresas inclusive recrutavam para programas exclusivos para pessoas transgêneras ingressarem em cargos de base ou temporários. Além disso, foram oferecidas palestras de especialistas sobre mercado de trabalho e empregabilidade, ajuda para escrever currículo e simulações de entrevistas de emprego.

Foi numa dessas oficinas que encontrei as residentes da Casa Florescer, um centro temporário de acolhimento para mulheres trans e travestis em situação de rua. Vê-las me levou a acreditar de que não só o evento era pioneiro, mas também inclusivo ao levar, com auxílio financeiro, pessoas transgêneras em diferentes situações de marginalidade perante o mercado de trabalho.

Naquele primeiro de dezembro de 2018, pela primeira vez vi um espaço significativo que se abria no mercado de trabalho formal para população transgênera. Foi como um oásis frente às notícias quase semanais de mulheres trans e travestis assassinadas⁵ e de homens trans e pessoas não-binárias se suicidando⁶. Nos últimos anos, tenho visto as pessoas falarem sobre o assunto em revistas⁷, jornais⁸ e novelas⁹. Tenho visto artistas trans serem reconhecidas em seus respectivos

³ Pablla Vittar é uma cantora e *drag queen* brasileira.

⁴ Acrônimo para lésbicas, gays, bissexuais e pessoas transgêneras. O símbolo + representa outras minorias de gênero e sexualidade.

⁵ Por exemplo, os assassinatos de Larissa Rodrigues (<https://glo.bo/2XrtJrk>) e de Alana Ferreira (<http://bit.ly/31OE2VF>), em São Paulo (SP), de Taila (<http://bit.ly/2L0bjrc>), em Belo Horizonte (MG), de Quelly da Silva (<http://bit.ly/2Xmb3cH>), em Campinas (SP), de Rosinha do Beco (<http://bit.ly/2IxtDjr>), na Chapada Diamantina (BA).

⁶ É com base nessa realidade que surge o projeto *Preciso Dizer Que Te Amo* do cineasta e ativista Ariel Nobre. Em 2018, o projeto deu origem a um curta-metragem sobre o suicídio de pessoas trans (<https://glo.bo/33y41kR>).

⁷ Por exemplo, Amara Moira na revista Trip (<http://bit.ly/2Y674y2>) e matéria de capa da revista Você S/A chamada “A vez dos trans no mundo corporativo” (<http://bit.ly/2L7BtIo>).

⁸ Por exemplo, jornal Panorama sobre o mercado de trabalho para pessoas transgêneras (<https://youtu.be/JedwxfGHW8Y>).

⁹ Novela *A Força do Querer*, veiculada na Rede Globo entre abril e outubro de 2017.

campos¹⁰. Como mostram as onze histórias que compõem esta dissertação, alguns espaços estão se abrindo para as pessoas transgêneras. Contudo, a violência é muito presente em praticamente todas as histórias. É nesse cenário complexo e mutante que se inscrevem as carreiras dessas onze pessoas sujeitas¹¹ de pesquisa, e é em uma tentativa de explorá-lo que escrevo este trabalho.

--

Pessoas transgêneras são pessoas cujo gênero difere do esperado socialmente a partir da leitura feita sobre seu corpo ao nascer (Baggio, 2017), rompendo com a lógica cisnormativa que regula corpos no Ocidente em geral (Butler, 2007) e no Brasil em particular (Vergueiro, 2016).

A palavra mais trivial nessa definição é corpo. Todos temos um corpo, ainda que a forma e o conteúdo desse corpo variem consideravelmente. Uma vez em circulação na sociedade, esse corpo é lido e interpretado de acordo com uma série de regras e convenções cultural e historicamente variáveis. Essas regras e convenções, baseadas em determinados aspectos ou partes desse corpo, postulam os espaços em que esse corpo poderá ou não circular, as atividades que poderá ou não realizar, as roupas e ornamentos que poderá utilizar, os corpos com quem poderá ou não se relacionar e de que maneira.

No caso específico das relações de gênero, o processo de leitura e marcação do corpo começa ainda durante a gestação daquele corpo. O processo de “atribuição de sexo” que produz a pergunta “é menino ou menina?”, aparentemente uma simples descrição de uma ordem cromossômica e genital, na verdade prescreve àquele corpo uma posição em uma ordem generificada - o que Butler chamou de *performatividade de gênero* (Butler, 2007; Preciado, 2017). Se aquele corpinho possuir um órgão que é reconhecido como um pênis “normal”, será considerado um macho e inserido na sociedade como um menino, seguindo as normas de masculinidade pertinentes àquele e naquele grupo social. Caso seu corpo possua um órgão reconhecido como uma vagina, será considerada uma fêmea e inserida na sociedade como uma mulher, seguindo as normas de feminilidade pertinentes àquele e naquele grupo social¹².

¹⁰ Por exemplo, Danielle Torres se estabelecendo como a primeira executiva trans do Brasil na KPMG (<http://bit.ly/2IXBagU>) e Mc Linn da Quebrada recebendo premiações pelo documentário *Bixa Travesty* (<http://bit.ly/2J1ehsF>).

¹¹ Em busca de uma escrita neutra em questão de gênero, me utilizo da palavra “pessoa(s)” e do sufixo **-e/-es** para eventuais generalizações. A palavra “sujeito/a/e” é declinada por causa de seu uso como adjetivo, seguindo a lógica foucaultiana. Para uma discussão mais aprofundada a esse respeito, ver o **apêndice A**.

¹² Frente à impossibilidade de não atribuir um sexo-gênero à criança, Cross reforça o caráter *coercitivo* dessa atribuição: “Não apenas o M ou o F nas nossas certidões de nascimento é uma atribuição, mas também é coagido. Pais não podem dizer não (assim como muitos pais não puderam dizer não às pessoas médicas que queriam mutilar crianças intersexo e reconstruir seus corpos), e *você* não pode dizer não, pode? O termo “coercitivo” adiciona significados necessários que revela a verdade por trás da atribuição ao nascer e suas

Cisnormatividade¹³ diz respeito a essa série de forças socioculturais e institucionais que produzem essas continuidades corpo-sexo-gênero-expressão (Vergueiro, 2016). Em outras palavras, são relações de poder que produzem e perpetuam a ideia de uma continuidade determinada *a priori*, “naturalmente” ou “biologicamente”, entre vagina-fêmea-mulher-feminilidade e pênis-macho-homem-masculinidade. Na realidade, as pessoas escapam às expectativas criadas por essa pretensa continuidade de diferentes maneiras, seja em descontinuidades corpo-sexo, corpo-gênero, corpo-gênero-expressão, e constantemente passam por exercícios violentos de normalização e exclusão que mantêm a aparência naturalizada da cisnormatividade. Algumas pessoas têm um corpo que não é reconhecido como pertencente às categorias de sexo, por sua manifestação cromossômica e/ou genital não se encaixar no que a medicina considera “normal” para um macho ou uma fêmea, pessoas chamadas de **intersexo**¹⁴. Algumas pessoas não se reconhecem na interpretação feita pela sociedade sobre seu corpo e nos comportamentos prescritos por essa leitura, por exemplo, pessoas que foram entendidas pela sociedade como machos e se identificam com a feminilidade e/ou com o ser mulher, ou pessoas que foram entendidas pela sociedade como fêmeas e se identificam com a masculinidade e/ou com o ser homem, ou pessoas que não se identificam com o ‘ser’ mulher nem com o ‘ser’ homem¹⁵. A pluralidade de existências que inconformam à cisnormatividade é riquíssima. Riquíssima, mas bastante cerceada.

Ainda que diferentes países construam a cisnormatividade de maneiras distintas, as pessoas transgêneras enfrentam violências no mundo todo, e em especial no Brasil (Balzer, Hutta, Adrián, & Hyndal, 2012). Em relatório da organização Transgender Europe (TGEU), dos 2190 assassinatos de pessoas transgêneras reportados entre 2008 e 2016 mundialmente, 868 deles aconteceram no Brasil (Balzer/LaGata & Berredo, 2016). Esse número, que representa apenas os assassinatos identificados pelos grupos que levantam os números, são a “ponta do iceberg” das transfobias vivenciadas pela população gênero não-conforme, e coloca o Brasil como o país com maior número de assassinatos de pessoas transgêneras no mundo. Por outro lado, as estatísticas anuais do Pornhub, maior site de pornografia do mundo, mostram que as pessoas brasileiras são as maiores consumidoras das categorias *shemale* e

nomenclaturas: a verdade de sua natureza construída e seus efeitos opressivos” (2010).

¹³ As definições operacionalizadas nesta dissertação podem ser encontradas no **glossário** após as referências.

¹⁴ Mais informações em <https://www.unfe.org/intersex-awareness/>.

¹⁵ ‘Ser’ mulher e ‘ser’ homem - *ser* enquanto verbo - são tentativas de traduzir *womanhood* e *manhood*, que significam respectivamente o estado de ser uma mulher/um homem ou as características distintas das mulheres/dos homens. Disponível em <https://www.merriam-webster.com/dictionary/womanhood> e <https://www.merriam-webster.com/dictionary/manhood>.

travesti¹⁶. Citando a trabalhadora Bruna Pereira de Souza, “a gente procura o emprego de manhã, o empresário fecha a porta. Mas, de madrugada, na esquina, ele é o primeiro a abrir a porta do carro dele pra gente entrar” (Alencar, 2015).

O reporte da *National Transgender Discrimination Survey* (Pesquisa Nacional sobre a Discriminação contra Pessoas Transgêneras), feito nos Estados Unidos, mostra que a maior parte das pessoas transgêneras no país sofre violências na escola, no trabalho, em lugares públicos, em acomodações públicas e no âmbito familiar, além de terem mais problemas do que a média da população com as forças policiais, com o aprisionamento, com instituições médicas e para conseguir e manter uma residência (Grant et al., 2011). Segundo a mesma pesquisa, as dificuldades em todos os âmbitos são consideravelmente maiores para pessoas transgêneras não-brancas, especialmente as afro-americanas. Especificamente no âmbito do trabalho, foco desta dissertação, 90% das pessoas transgêneras que responderam à pesquisa reportaram terem sofrido assédio, maus tratos ou discriminação no trabalho. 47% sofreram consequências negativas no trabalho por serem transgêneras, tais como demissão, não contratação ou não promoção. 71% das pessoas buscava evitar as violências escondendo sua transgeneridade nesse ambiente. 16% reportaram serem compelidas a trabalhos ilegais como tráfico de drogas e prostituição.

Outros estudos sobre pessoas transgêneras e carreira feitos nos EUA, Austrália e Reino Unido trazem dados qualitativos que localizam essas estatísticas em vivências individuais de episódios e processos transfóbicos¹⁷. McFadden e Crowley-Henry (2016), ao fazer uma revisão da literatura sobre carreira e experiências de trabalho de pessoas transgêneras, mostram que essas pessoas enfrentam dificuldades por toda a carreira, da decisão vocacional à busca por trabalho e no trabalho em si. Por exemplo, a diminuta literatura sobre alunes transgêneres se traduz em uma lacuna de conhecimento para conselheiros vocacionais (McFadden & Crowley-Henry, 2016, p. 12). Um estudo feito por Brown et al. (2012) mostra como algumas mulheres transgêneras¹⁸ escolheram suas profissões pela necessidade de se conformarem a um papel de gênero masculino esperado pela família, e como essas mulheres passaram a trabalhar em áreas socialmente consideradas como femininas

¹⁶ Disponível em <https://www.pornhub.com/insights/redtube-brazil>.

¹⁷ Transfobia pode ser definida como “formas de violência, discriminação, ódio, nojo, comportamentos agressivos e atitudes negativas direcionadas à pessoas ou grupos que transgridem ou não se conformam às expectativas sociais e normas sobre gênero” (Balzer et al., 2012, p. 18).

¹⁸ Os termos mulher transgênera, mulher trans, mulher transexual e travesti dizem respeito a pessoas que, ao nascer, são lidas pela sociedade como homens e reivindicam o reconhecimento social como mulheres (Jesus, 2012, p. 8). Homem trans, homem transgênero e homem transexual, por sua vez, dizem respeito a pessoas que são lidas pela sociedade ao nascer como mulheres e reivindicam o reconhecimento social como homens (Jesus,

(psicologia, enfermagem, pedagogia) após assumirem-se trans. Quanto à busca por emprego, as pessoas transgêneras podem ter dificuldades em prover referências e experiências anteriores, já que estas estão atreladas a sua vida antes de se assumirem (McFadden & Crowley-Henry, 2016, p. 13). Como mostram os dados de Grant et al. (2011), a maior parte das pessoas transgêneras esconde seu gênero para evitar violências, estratégia chamada de **passabilidade**. Passar-se por uma pessoa cisgênera - uma pessoa que se identifica com o gênero que foi determinado para ela quando de seu nascimento - é uma estratégia eficiente para evitar o preconceito e a discriminação, pois interações transfóbicas acontecem já no momento em que a inconformidade de gênero de uma pessoa é reconhecida por outras, seja porque seus documentos retratam seu nome de registro, e não o nome no qual se reconhecem, ou porque sua aparência não se encaixa no que é esperado de um homem ou de uma mulher (McFadden & Crowley-Henry, 2016). No trabalho em si, as pessoas transgêneras encontram resistência ao uso de seu nome, e dos pronomes e banheiros/vestiários próprios ao seu gênero (McFadden & Crowley-Henry, 2016). Pessoas transgêneras são frequentemente isoladas por suas colegas de trabalho, sofrem assédio verbal e sexual e, ao procurar a organização, encontram-na despreparada para lidar com discriminação (McFadden & Crowley-Henry, 2016).

Pesquisas feitas sobre e no Brasil indicam que o cenário nacional também é marcado por violências e exclusões contra pessoas transgêneras no âmbito do trabalho (Baggio, 2017; D. Kulick, 1998; Souza & Carrieri, 2015). Pessoas transgêneras no Brasil geralmente trabalham na prostituição - ofício ligado historicamente às mulheres trans*travestis (D. Kulick, 1998) -, em pequenos empreendimentos no setor de estética ou em empregos concursados, pois o concurso público funciona como um processo seletivo 'às cegas' (Souza & Carrieri, 2015). Ainda que o mundo do trabalho no Brasil seja em geral marcado pela informalidade e precariedade (Abílio, 2014), a vulnerabilidade social e econômica das pessoas transgêneras permeia o grupo em suas múltiplas interseccionalidades¹⁹. Minha pesquisa prévia sobre pessoas transgêneras que trabalham em organizações formais indica que as violências sofridas por essas pessoas em outros países descritas acima também se dão no Brasil, mas com maior vulnerabilidade legal e empregatícia (Baggio, 2017).

2012, p. 8). Mais será dito sobre essas categorias na seção do quadro teórico relativa às transgeneridades.

¹⁹ O conceito de *interseccionalidade* vem da teoria feminista negra e pode ser entendido como a "multiplicidade de diferenciações que, articulando-se ao gênero, permeiam o social" (Piscitelli, 2008, p. 263). O uso de um termo específico para designar esse posicionamento múltiplo e específico é político e reflete a interligação dos sistemas de opressão (Vergueiro, 2016, p. 52). O termo surge para enfatizar justamente a interligação entre sexismo e racismo que oprime e marginaliza mulheres negras de maneira mais intensa do que mulheres brancas, homens brancos e homens negros (para um trabalho central sobre o conceito, ver Crenshaw, 1991).

Um olhar analítico sobre as experiências de trabalho de pessoas transgêneras pode ser bem guiado pelo conceito de **carreira**, a sequência de experiências pessoais de trabalho no tempo e no espaço social (Arthur, Hall, & Lawrence, 1989; Collin, 2007). É um conceito que considera o trabalho de forma ampla, para além da organização ou de uma organização, que dá central importância à subjetividade e à interpretação da pessoa sobre sua trajetória e que postula um olhar histórico e biográfico para o trabalhar.

“Carreiras são sempre carreiras em contexto” (Mayrhofer, Meyer, & Steyrer, 2007, p. 215), e estão imbricadas nas relações de poder que organizam e distribuem as pessoas na sociedade (Bailyn, 1989; Foucault, 1978; Hughes, 1937). “O conceito de carreira é multidimensional, envolvendo questões complexas de aceitação e inclusão em processos organizacionais de contratação, recrutamento, avaliação, *networking* e remuneração” (Prasad, D'Abate, & Prasad, 2007, p. 170, tradução livre), processos que excluem ou restringem os acessos de boa parte das pessoas às organizações. As relações de poder produzem barreiras sociais, econômicas e políticas para a circulação dos corpos, por vezes com base em características físicas como, por exemplo, a anatomia dos órgãos genitais, a funcionalidade de determinadas partes do corpo e a cor da pele. As características físicas, então, se tornam posicionamentos ou marcadores sociais, cujo significado extrapola uma simples característica e passa a definir espaços, oportunidades e possibilidades concretas dentro da sociedade. As carreiras não estão fora desse contexto. Pelo contrário: elas estão imersas nessas relações de poder e nas normas dominantes que distribuem os corpos de acordo com esses marcadores sociais (Bailyn, 1989; Foucault, 1978; Hughes, 1937).

Frente a essas problematizações, questiono como as relações de poder generificadas nas quais as pessoas e suas carreiras estão imersas influenciam suas trajetórias profissionais, e de que maneiras as pessoas manipulam essa influência e negociam com as normas para forjarem suas carreiras. Esta dissertação, portanto, versa especificamente sobre as relações de gênero, que delimitam os caminhos profissionais de cada pessoa de acordo com o seu gênero e têm impacto especialmente violento sobre a carreira de pessoas transgêneras. Já são feitos estudos sobre gênero e carreira há algumas décadas (por exemplo, Marshall, 1989). Contudo, é uma área que ainda considera como alvo dos estudos de gênero quase que exclusivamente as mulheres cisgêneras, como se pode inferir pelo baixo número de análises sobre o impacto das relações de gênero na carreira de homens cisgêneros (por exemplo, Nogueira, 2017) e de pessoas transgêneras (ver McFadden & Crowley-Henry, 2016), e da ausência de pessoas transgêneras em revisões sobre o campo (ver Gunz & Peiperl, 2007, especialmente p. 226 e cap. 10). Os estudos sobre gênero e carreira focam principalmente nas negociações das

mulheres cisgêneras perante a fronteira entre o trabalho doméstico não pago e o trabalho remunerado, e sem explorar a relação dessas negociações com dinâmicas de gênero para além do patriarcado (Pringle & Mallon, 2003, p. 843). Fica, então, o questionamento: como as pessoas transgêneras negociam com as relações de gênero em sua carreira?²⁰

1.1 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa se justifica por motivos políticos, teóricos e práticos.

Politicamente, esta dissertação nasce de um cenário de violência e marginalização contra os corpos trans que acontece não apenas no Brasil (Balzer et al., 2012; Grant et al., 2011; Souza & Carrieri, 2015; Vergueiro, 2016). Como dito na introdução, em nosso país as pessoas transgêneras são assassinadas e marginalizadas em diferentes âmbitos e esferas, em particular no mercado de trabalho formal. Esta dissertação, portanto, se insere nesse cenário com a intenção de contribuir, primeiramente, com a inclusão de pessoas transgêneras em relações de trabalho menos precárias e violentas. Também pretende favorecer a desestabilização da cisnormatividade, ou seja, o afrouxamento das regras de gênero que marcam certos corpos como normais, aptos e competentes, e outros corpos como anormais, monstruosos e inaptos.

Foucault (1982, p. 780) coloca que, para estudar as relações de poder que governam determinado mecanismo, deve-se começar pelas formas de resistência. “Por exemplo, para descobrir o que a nossa sociedade quer dizer com sanidade, talvez nós devêssemos investigar o que está acontecendo no campo da insanidade” (Foucault, 1982, p. 780). Schilt e Wiswall, refletindo sobre seu próprio estudo sobre pessoas transgêneras e carreira, dizem que “nosso estudo demonstra que usar as experiências de transexuais pode iluminar essas atitudes naturalizadas [sobre as habilidades de homens e mulheres] e é uma maneira frutífera de explorar esses problemas antigos e importantes”. Na investigação das relações de gênero que permeiam as trajetórias profissionais de todas as pessoas, as narrativas de vida de pessoas transgêneras trazem as experiências de pessoas que resistiram e resistem ao sistema cisnormativo e que, por essa posição específica nesse “cistema”²¹, escancaram dinâmicas de poder generificadas que configuram nossa sociedade. Portanto, essa pesquisa se justifica

²⁰ Para esclarecimentos sobre o uso de *negociação* nesta dissertação, ver o **apêndice B**.

também pelo olhar para esse grupo, ainda pouco considerado nos estudos sobre carreira como visto em sessão anterior.

Além disso, esta pesquisa se justifica por algumas discussões encontradas na literatura sobre carreiras e na literatura sobre gênero. Primeiramente, esta pesquisa se insere na discussão entre agência individual e determinismo social presente no campo dos estudos sobre carreira. Alguns autores e autoras defendem que esse campo tende a enfatizar a agência individual (Mayrhofer et al., 2007; Peiperl & Gunz, 2007), o que por vezes gera análises reducionistas que não consideram ou colocam em segundo plano o contexto social, cultural e econômico em que essas carreiras se desdobram e não localizam a carreira na História (Peiperl & Gunz, 2007, p. 49). Essa discussão também aparece no campo dos estudos de gênero pós-modernos (Butler, 2007).

Quanto às justificativas práticas, esta dissertação pretende contribuir como mais um subsídio para políticas organizacionais e públicas que incluam a população transgênera como um conjunto de pessoas agentes, atuantes, protagonistas e modificadoras de seus meios, mas severamente restritas e limitadas pelas oportunidades reais a que têm acesso. Também pretende oferecer às pessoas transgêneras, experiências que as auxiliem em suas próprias negociações nas intersecções entre as relações de gênero e as relações de trabalho. Às pessoas cisgêneras, conhecer e compreender as experiências de pessoas transgêneras pode iluminar atitudes naturalizadas que reproduzem estruturas de poder cisnormativas e sexistas para ônus de cada pessoa e, em particular, para as pessoas trans.

²¹ Como convenientemente denominou Vergueiro (2016) e outras pessoas trans ativistas.

2 QUADRO TEÓRICO

O quadro teórico desta dissertação estrutura-se nos conceitos de **gênero** e de **carreira**. Começando pelo conceito de **carreira**, discuto possíveis definições e explico a definição adotada. Depois, sob **gênero**, defino esse conceito, lançando mão da teoria de performatividade de gênero. Em seguida, expando a ideia de cisnormatividade, já iniciada anteriormente nesta dissertação. Por último esclareço a adoção do termo **transgênero/a/o** e dos outros significantes que uso para três diferentes percursos performativos: **mulheres trans*travestis, homens trans e pessoas não-binárias**.

2.1 CARREIRA

Um estudo sobre carreiras - sobre a perspectiva em movimento na qual as pessoas se orientam com referência à ordem social, e às sequências típicas e concatenações da função - pode revelar a natureza e a “constituição corrente” de uma sociedade. Instituições são apenas as formas nas quais o comportamento coletivo e a ação coletiva das pessoas continua. No curso da carreira a pessoa encontra seu lugar nessas formas, leva sua vida ativa com referência a outras pessoas, e interpreta o significado da vida única que tem para viver.
(Everett Hughes, 1937, p. 413)

Como dito na introdução, o conceito de carreira será utilizado para guiar o olhar sobre as experiências das pessoas transgêneras. Para iniciar esta seção, trago a discussão de Hall (2002, pp. 8-10, tradução livre) ao reunir as definições desse conceito dentro e fora da academia:

1. **Avanço:** nessa definição, carreira é uma “sequência de promoções e outros movimentos ascendentes . . . em uma hierarquia relacionada a trabalho durante o curso da vida profissional de uma pessoa” (D. T. Hall, 2002, p. 8, tradução livre).
2. **Profissão:** aqui, “certas ocupações são consideradas carreiras, enquanto outras não são” (D. T. Hall, 2002, p. 9, tradução livre). As profissões vistas como carreiras são geralmente aquelas nas quais há um caminho bem definido de avanço, com ritos de passagem regularizados. Outras profissões, cujo caminho não é tão nítido, são

excluídas do conceito e desvalorizadas enquanto trajetórias profissionais.

3. Sequência de trabalhos ao longo da vida: a carreira, nessa concepção, é “a sequência de posições ocupadas pela pessoa, independentemente da ocupação ou nível, durante o curso de sua vida profissional” (D. T. Hall, 2002, pp. 9-10, tradução livre).

4. Sequência de experiências relacionadas com papéis ao longo da vida: “a carreira representa a maneira como a pessoa experimenta a sequência de trabalhos e atividades que constituem sua história profissional” (D. T. Hall, 2002, p. 10, tradução livre). Por colocar carreira como *experiência*, esta definição trata das construções, aspirações, conceitos próprios, mudanças internas e atitudes da pessoa para com sua história profissional.

As duas primeiras definições pressupõem pessoas sujeitas a carreiras específicas: pessoas que seguem profissões estabelecidas e legitimadas e se movem em sentido “ascendente” dentro das hierarquias organizacionais. Foi a perspectiva inicialmente adotada nos estudos sobre carreira (Stebbins, 1970). Hall entende que a pessoa pesquisadora não deve se ocupar de julgamentos de valor sobre o “sucesso” ou o “fracasso” da carreira da pessoa pesquisada, até mesmo porque este é melhor feito pelos critérios particulares desta (2002, p. 11).

As duas últimas definições prestam-se mais ao objetivo de compreender o processo de carreira. Trazidas nos estudos provenientes da Escola de Sociologia de Chicago e sob uma perspectiva teórica interacionista²² (Borges, 2012, p. 27), essas conceituações ampliam os usos do termo *carreira* para além das pessoas “que esperam atingir os postos ascendentes de uma profissão respeitável (...), a fim de indicar qualquer trajetória percorrida por uma pessoa durante sua vida” (Goffman, 1961, p. 111). Ainda que essas definições sejam consideradas demasiadamente amplas por algumas pessoas pesquisadoras (Gunz & Peiperl, 2007, p. 4; D. T. Hall, 2002), elas ampliam as carreiras passíveis de estudo, permitindo o estudo de trajetórias de vida não tradicionalmente entendidas como carreira, como, por exemplo, estudos sobre a carreira de pacientes psiquiátricos (Goffman, 1961) e sobre a carreira de usuários de maconha (Becker, 2008), além de ocupações como músicos de jazz (Becker, 2008) e policiais (Van Maanen, 2010).

O embasamento no interacionismo simbólico, uma corrente teórica preocupada centralmente com a construção de significados através de interações sociais (Crotty, 2011, p.

²² Para uma revisão teórica completa sobre carreiras de uma perspectiva interacionista, ver (DeLuca, 2015).

72), traz a importância de apreender a carreira para além das posições ocupadas, considerando também a interpretação individual sobre essas posições (Hughes, 1937; Stebbins, 1970). A sequência de trabalhos ao longo da vida, chamada também de **carreira objetiva**, precisa ser compreendida em conjunto com as interpretações de cada pessoa sujeita sobre suas experiências, o que é chamado de **carreira subjetiva**.

Compreender a carreira como um processo ou sequência que acontece ao longo da vida também enfatiza a questão do **tempo**. Segundo Gunz e Peiperl (2007, p. 5), o efeito da passagem do tempo nas pessoas é central para os estudos em carreira. O tempo afeta “a estabilidade empregatícia, as competências e experiências ganhas, os relacionamentos cultivados e as oportunidades encontradas” (Arthur & Rousseau, 1996, p. 5, tradução livre). Como coloca Borges (2012, p. 26), ainda que não exista uma definição consensual de carreira na academia, a definição adotada por Arthur, Hall e Lawrence em seu *Handbook of Career Studies*²³ é o mais próximo que se chega de um consenso. Essas pessoas autoras definem carreira como “a sequência de experiências pessoais de trabalho no tempo” (Arthur et al., 1989, p. 8, tradução livre). É uma definição que será adotada nesta dissertação não só por seu *status* relativamente consensual em um campo de difícil delineamento (Borges, 2012; Peiperl & Gunz, 2007), mas também por permitir à pessoa pesquisadora a análise da dinâmica social e o posicionamento da pessoa pesquisada nas relações sociais e na história.

Nesta definição, o escopo de análise limita-se às experiências de trabalho, entendido aqui como “aquilo que uma pessoa faz para ganhar a vida” (Gunz & Peiperl, 2007, p. 4, tradução livre). Ao falar de *experiências*, a definição abre espaço para

as experiências como as pessoas as experimentam (a chamada carreira subjetiva; (Hughes, 1937)) ou como as outras pessoas as veem (a “carreira objetiva”) e se estamos interessados na pessoa como um indivíduo ou nas instituições pelas quais ele ou ela passa no curso da vida (e, ao fazer isso, transforma e é transformado/a por estas em uma extensão maior ou menor). (Gunz & Peiperl, 2007, p. 4, tradução livre)

Além disso, a definição direciona o olhar para as experiências no tempo, seja este um olhar retrospectivo (por meio de narrativas de vida), longitudinal ou prospectivo (como as pesquisas sobre escolhas de carreira).

Desta definição, enfatizo o aspecto do **espaço social**, com base em Collin (2007) e em Bailyn (1989). Collin coloca a importância de considerar o movimento das pessoas não apenas no tempo. Além de um posicionamento histórico-temporal, as experiências de trabalho também têm um posicionamento no contexto das relações sociais mais amplas, que

²³ E depois adotada por Gunz e Peiperl, editores do segundo *Handbook* (2007).

constrangem e potencializam as escolhas das pessoas de maneiras dinâmicas e interseccionadas. Bailyn (1989, p. 478, tradução livre), por sua vez, reforça que, “ao estudar carreiras, não é possível lidar apenas com traços individuais ou com o desenvolvimento individual, já que existem determinantes contextuais importantes nas experiências de trabalho das pessoas”. A autora aponta que a definição de carreira estabelecida por Arthur, Hall e Lawrence no *Handbook of Career Studies* (1989) situa a carreira na pessoa e não na organização, o que permite a análise da maneira como os indivíduos conduzem suas trajetórias profissionais. Contudo, é importante que se localizem as carreiras “no contexto maior no qual histórias individuais de trabalho se desdobram” (Bailyn, 1989, p. 478). Por exemplo, ao falar sobre escolhas de carreira, a autora defende que foco de estudo deveria

“centrar-se na situação imediata de trabalho da pessoa que se está estudando. Porque é aqui que há a maior possibilidade para mudanças e, portanto, a conexão mais realista com a prática. Também é aqui que a interação entre as pessoas e seu ambiente é mais facilmente observável.” (1989, p. 479, tradução livre)

Por último, Bailyn traz que

“a carreira externa é parte do controle social da sociedade, culturalmente dependente e reforçada retoricamente. É parte da ordem institucional. Ignorar esse aspecto externo, portanto, ou aceitá-lo sem criticá-lo é perder uma parte crucial da história. Mas a carreira interna também é necessária porque a ação e a interação humanas podem afetar as estruturas sociais nas quais elas ocorrem.” (1989, p. 481, tradução livre)

Visando enfatizar a importância do espaço social para a investigação da pergunta de pesquisa proposta nesta dissertação, a definição de carreira que operacionalizo é **a sequência de experiências de trabalho de uma pessoa no tempo e no espaço social**. É uma definição que traz o foco analítico para experiências de trabalho e nas implicações da dinâmica de gênero nessas experiências. Também é uma definição que compreende a narrativa de vida, método desta pesquisa, enquanto forma de inquérito científico, pois pretende olhar para experiências de trabalho ao longo do tempo.

2.2 GÊNERO

O problema da questão de gênero é que ela prescreve como devemos ser em vez de reconhecer como somos.
(Chimamanda Ngozi Adichie, 2015, p. 36)

Gênero é um conceito sob intenso debate desde sua proposição, dentro e fora da

academia, em diferentes partes do mundo (R. Connell & Pearse, 2015).

A maioria das discussões sobre gênero na sociedade enfatiza uma dicotomia. Ao começar a partir de uma diferença biológica entre homens e mulheres, define-se gênero como diferenças sociais e psicológicas que correspondem a essa divisão, sendo construídas sobre ela ou causadas por ela. Em seu uso mais comum, então, o termo “gênero” significa a diferença cultural entre mulheres e homens, baseada na divisão entre fêmeas e machos. A dicotomia e a diferença são a substância dessa ideia. Os homens são de Marte e as mulheres são de Vênus. (R. Connell & Pearse, 2015, p. 46)

Nessa visão, corpo e sexo são sinônimos, e de cada corpo-sexo decorre necessariamente um gênero, que está previsto *no próprio* corpo-sexo. Em outras palavras, a configuração vagina-fêmea implica necessariamente uma mulher, e da configuração pênis-macho decorre sempre um homem. Como explica Thomas Laqueur, esse essencialismo surge no século XVIII, quando

sexo como o conhecemos foi inventado. Os órgãos reprodutivos saíram da posição de órgãos paradigmáticos para mostrar hierarquia, ressonante através do cosmo, para serem a fundação de diferenças incomensuráveis: “as mulheres devem sua maneira de ser aos seus órgãos de geração, e especialmente ao útero”, como um médico do século XVIII coloca. (1990, p. 149, tradução livre)

O movimento feminista²⁴ discute essa visão. De maneira bastante geral, gênero é utilizado pelas pessoas feministas “como uma maneira de referir-se à organização social da relação entre os sexos” (Scott, 1989, p. 2), ou, em outras palavras, “para analisar os papéis ‘masculino’ e ‘feminino’ que se tornaram hegemônicos” (Tiburi, 2018, p. 28). Importante ressaltar que “o termo ‘gênero’ não ignora as diferenças de toda ordem que há entre homens e mulheres; ele abre o caminho para que a sociedade reflita sobre como essas diferenças dão lugar a desigualdades e terminam por legitimar violências” (Lázaro, 2017, p. 84).

Contudo, as diferentes correntes do pensamento e do ativismo feminista diferem consideravelmente na maneira como especificam a organização social, as relações entre os corpos-sexos, em que base essas relações se estabelecem e até mesmo como definem “sexo” (R. Connell & Pearse, 2015; Tiburi, 2018). Como apontam Calás e Smircich,

as primeiras teóricas do feminismo liberal preocupavam-se com as desigualdades entre os “sexos”, isto é, entre duas categorias de pessoas (“masculino” e “feminino”) identificadas por suas

²⁴ Sem a intenção de adentrar a discussão sobre o movimento feminista e os feminismos, sigo a concepção de Márcia Tiburi (2018), que coloca o feminismo como uma crítica contraideológica ao patriarcado, sistema de saber-poder que marca como negativo as pessoas reconhecidas como mulheres e tudo o que é culturalmente ligado ao feminino. Quanto ao uso da palavra feminismo e derivadas, sigo a reflexão de Adichie (2015, pp. 42-43): “Algumas pessoas me perguntam: ‘Por que usar a palavra ‘feminista’? Por que não dizer que você acredita nos direitos humanos, ou algo parecido?’. Porque seria desonesto. O feminismo faz, obviamente, parte dos direitos humanos de uma forma geral - mas escolher uma expressão vaga como “direitos humanos” é negar a especificidade do problema de gênero. Seria uma maneira de fingir que as mulheres não foram excluídas ao longo dos séculos. [...] Por séculos, os seres humanos eram divididos em dois grupos, um dos quais excluía e oprimia o outro. É no mínimo justo que a solução para esse problema esteja no reconhecimento desse fato”.

características biológicas. Mais tarde, a teorização distinguiu entre “sexo” biologicamente definido e “gênero” sociologicamente construído, um produto da socialização e vivência. Mesmo aqui, as formulações feministas divergem sobre quais são os aspectos vivenciais mais importantes na constituição do gênero e das relações de gênero: por exemplo, o aprendizado social dos papéis sexuais, para o feminismo liberal; as práticas culturais que sobrevalorizam a experiência masculina em detrimento da feminina, segundo o feminismo radical; ou as relações com os pais no primeiro estágio do desenvolvimento, de acordo com o feminismo psicanalítico. Mais além, o feminismo socialista considera o gênero como processo impregnado de relações de poder e próprio de condições histórico-materiais, enquanto a perspectiva feminista negra quer identificar quais experiências são constitutivas do “gênero”. Tanto as abordagens pós-estruturalistas quanto as terceiro-mundistas/(pós)colonialistas problematizam a própria noção de “experiência”, questionando a estabilidade de “sexo” e “gênero” como categorias analíticas, e lembrando que a subjetividade é construída linguística, histórica e politicamente, sendo, portanto, flexível e múltipla. (2001, pp. 276-277)

É uma abordagem desse último grupo que utilizarei para compreender as narrativas das pessoas sujeitas de pesquisa. Por volta dos anos 1990, o movimento feminista vê-se frente a demandas por outros entendimentos das categorias homem e mulher, tão centrais para o entendimento das relações entre os gêneros. Essa problemática é levantada reconhecidamente por Judith Butler em seu livro “Problemas de Gênero” (2003), publicado em 1990. A autora coloca a impossibilidade de unificar as mulheres em um grupo unívoco (um “nós”), e que as tentativas de homogeneização feitas pelo movimento feminista excluem as formas de “mulher” que fogem da visão normativa. É nesse sentido que surge, por exemplo, o transfeminismo, movimento que questiona a equiparação entre sexo e biologia e evidencia as experiências e lutas de pessoas transgêneras (Jesus, 2015).

É justamente a visão de gênero promovida por Butler em “Problemas de Gênero” que usei como base nesta dissertação. É um livro paradigmático por trazer uma ontologia de gênero e uma visão de sociedade que potencializa a análise e a crítica das dinâmicas de poder generificadas e das regras de gênero que distribuem os corpos e apresentam barreiras para sua circulação (Sullivan, 2003, p. capítulo 5). Dedico a próxima seção, portanto, à compreensão do gênero em Butler.

2.2.1 PERFORMATIVIDADE

Em Problemas de Gênero, Judith Butler (2003, p. 59) define gênero como “a estilização repetida do corpo, um conjunto de *atos repetidos* [itálico nosso] no interior de uma *estrutura reguladora altamente rígida* [itálico nosso], a qual se cristaliza no tempo para produzir a *aparência de uma substância* [itálico nosso], de uma classe natural de ser”.

Por *atos repetidos*, Butler se refere à característica *performativa* do gênero. Isso

significa que atos, gestos e desejos que supostamente emanam de uma essência ou de uma identidade na verdade *produzem* a aparência de um núcleo interno:

Tais atos, gestos e atuações²⁵, entendidos em termos gerais, são performativos, no sentido de que a essência ou identidade que de outra forma pretendem expressar são fabricações manufaturadas e sustentadas por signos corpóreos e outros meios discursivos. Que o corpo generificado é performativo sugere que este não tem status ontológico além dos vários atos que constituem sua realidade. (2007, p. 185, tradução livre)

É central, aqui, a diferenciação entre expressão e performatividade. Retomo o exemplo que usei na introdução: o momento de “atribuição de sexo”. A afirmação “é uma menina!”, baseada no reconhecimento do órgão genital de uma pessoa recém-nascida como uma vagina (ou como um “devir-vagina”²⁶), pressupõe que o genital *expressa* gênero. Que aquele genital *mostra* que aquela criança é uma menina, e que é natural que seja feminina e se mantenha nos locais em que outras meninas estão. No entanto, a aparentemente inócua “é uma menina!” está, em verdade, *prescrevendo* os atos, gestos, desejos dessa criança; está prescrevendo o processo de socialização pelo qual ela passará, suas formas corporais apropriadas, os espaços que poderá ocupar, e, importante para este trabalho, os trabalhos que poderá exercer.

[Esse ato de nomeação] requer que a pessoa designada aja em concordância com normas particulares e crie, ao fazê-lo, o gênero apropriado em todos os atos culturalmente legíveis que a pessoa designada performe, de se sentar em uma cadeira a expressar seu desejo, e, por fim, a decidir o que ela deve comer no jantar. (Don Kulick, 2003, p. 140, tradução livre)

Portanto, os atos e atributos generificados não são a expressão de uma identidade, mas sim “constituem a identidade que supostamente expressam e revelam” (Butler, 2007, p. 192). Sem esses atos, não haveria gênero.

Gênero não deve ser interpretado como uma identidade estável ou como um *locus* de agência do qual vários atos decorrem; em vez disso, gênero é uma identidade tenuamente constituída no tempo, instituída em um espaço exterior por uma repetição estilizada de atos. (...) Essa formulação move a concepção de gênero para fora de um modelo substancial da identidade para um que requer que o gênero seja concebido como uma *temporalidade social* constituída. (Butler, 2007, p. 191)

A identidade, segundo esta visão teórica, é um *efeito* discursivo, uma *construção* performativa, uma *solidificação* recorrente da repetição de práticas generificadas coesas. Essa repetição é simultaneamente a “reencenação e a nova experiência de um conjunto significados

²⁵ Importante mencionar que o termo utilizado em inglês pela autora - *enactments* - tem como primeiro significado “estabelecer um ato legal e autoritário; *especificamente*: transformar em lei”, segundo o dicionário Merriam-Webster. Disponível em <https://www.merriam-webster.com/dictionary/enacting>.

²⁶ Essa expressão é uma continuação da ideia de “devir-pênis”, de Preciado (2017). Discorrerei sobre o autor mais abaixo nesta seção.

já estabelecidos socialmente; e é a forma mundana e ritualizada de sua legitimação” (Butler, 2007, p. 191), e também o processo que funda e consolida a pessoa sujeita na sociedade.

A ideia de *interioridade*, de uma essência interior ou de uma identidade, é uma *fabricação* de um discurso público e social que separa dentro/fora, sujeito/objeto, e funciona para *esconder* sua real gênese performativa.

O deslocamento da origem política e discursiva da identidade de gênero para um “núcleo” psicológico impede uma análise da constituição política de sujeitos genericados e de suas noções fabricadas sobre a inefável inferioridade de seu sexo ou de sua verdadeira identidade. (Butler, 2007, p. 186)

A “continuidade” e a “coerência” da pessoa sujeita é, na verdade, um produto de “normas de inteligibilidade instituídas e mantidas socialmente” (Butler, 2007, p. 23). As continuidades colocadas como “naturais” ou “biológicas” entre vagina-fêmea-mulher-feminilidade e pênis-macho-homem-masculinidade são ficções regulatórias produzidas discursivamente que escondem a real pluralidade dessas combinações. Um exemplo disso é o *sexo*.

Uma categoria naturalizada mesmo nos estudos feministas, que a mantiveram relativamente intocada por décadas supostamente por se basear em uma divisão puramente “biológica”, os sexos são também produzidos por coações tácitas que discursivamente os colocam como uniformes e binários (Butler, 2007, p. 201). Preciado, em seu Manifesto Contrassexual (2017, pp. 123-144), traz as pessoas intersexo para mostrar como a “atribuição de sexo” é um procedimento essencialmente estético, e não científico como clamam historicamente a medicina e a psiquiatria. Isso se evidencia em práticas como a vaginoplastia de pessoas recém-nascidas cromossomicamente XY cujo órgão genital é demasiadamente “pequeno” para os padrões médicos e não responde ao tratamento hormonal. Bebês cromossomicamente XX cujos órgãos genitais são ambíguos (clitopênis, pênis-clitóris) também passam por procedimentos cirúrgicos para a construção de uma vagina de aparência “normal”, geralmente às custas de sensibilidade na região. Preciado também mostra como esses procedimentos médicos têm função de *normalizar* os corpos e de manter a divisão dos corpos em dois sexos, já que reforçam a ideia de que os corpos “normais” se encaixam no que é prescrito como um macho ou uma fêmea “normal”. Por implicar em um exercício de poder e normalização, Butler (2007, p. 172) defende que as categorias de sexo são *políticas*, e não *naturais*, como os discursos científico, religioso e até político geralmente colocam.

A performatividade do gênero leva-nos a concluir que não existem gêneros verdadeiros e falsos, reais ou distorcidos, e que mesmo o “normal” ou “original” é na verdade uma cópia falha de “um ideal que ninguém *pode* incorporar” (Butler, 2007, p. 189). Para

Butler, o gênero, em seus atos constitutivos, é uma imitação sem origem, uma fantasia da fantasia:

Que a realidade de gênero é criada por performances sociais continuadas significa que as próprias noções de um sexo essencial e de uma masculinidade ou feminilidade verdadeira ou permanente são também constituídas como parte da estratégia que esconde o caráter performativo do gênero e as possibilidades performativas para a proliferação de configurações de gênero fora dos quadros restritivos da dominação masculinista e a heterossexualidade compulsória. (Butler, 2007, p. 193)

Contudo, “o acordo coletivo tácito de performar, produzir e sustentar gêneros discretos e polares como ficções culturais é obscurecido pela credibilidade dessas produções - e as punições que lidam com as pessoas que não concordam com acreditar nelas” (Butler, 2007, p. 190). As identidades de gênero pressupõem não apenas uma ordem corpo-sexo-identidade-expressão-prática sexual-desejo, mas também um processo fundamentalmente excludente que define quem está dentro daquela categoria identitária e quem não está. Além disso, pressupõe também uma hierarquia que distribui desigualmente as pessoas pelas posições de poder de acordo com seu encaixe e desencaixe nessas categorias. Patrícia Knudsen (2014, p. 296), ao explicar gênero em Butler, traz o conceito de campo de inteligibilidade, “uma espécie de solo comum em que a nossa existência faz sentido para o outro”. A linguagem que usamos e as instituições das quais fazemos parte postulam certas condições para que possamos compreender e localizar uma outra pessoa nas categorias identitárias que conhecemos. Segundo Butler (2007, p. 23, tradução livre), “gêneros ‘inteligíveis’ são aqueles que em alguma medida instituem e mantêm relações de continuidade e coerência entre sexo, gênero, prática sexual e desejo”, performances de gênero denominadas **cisgêneras** e as práticas de desejo **heterossexuais**. Os gêneros ininteligíveis, por outro lado, são aqueles “nos quais gênero não decorre do sexo e aqueles nos quais as práticas de desejo não ‘decorrem’ seja do sexo, seja do gênero” (Butler, 2007, p. 24, tradução livre), o que engloba as performances de gênero **transgêneras** e as práticas de desejo **não-heterossexuais**. Para Butler (2007, p. 24), é primordialmente relevante a situação destas últimas, pois, ao não serem reconhecidas nas categorias de sexo-gênero-sexualidade, essas pessoas têm dificuldade de ter assegurado seu reconhecimento enquanto pessoa.

Butler entende que, na visão da sociedade cisnormativa, as pessoas gênero não-conformes e não-heterossexuais são seres “abjetos” (Butler, 2007, pp. 182-183; Knudsen, 2014, pp. 306-307). O abjeto faz parte do corpo, mas, como já foi expelido ou descartado, pode-se pretender que não há relação abjeto-corpo. Além disso, o abjeto é relacionado à doença e à morte. Exemplos simples são fezes, urina, sangue, entre outras substâncias corporais que expelimos. Ao pensar gênero, Butler coloca que na tentativa da sociedade de

construir gêneros inteligíveis e coesos, nega-se violentamente partes do próprio sujeito que negam essa coerência (Knudsen, 2014). Como coloca Knudsen,

pode-se dizer que o sujeito ilusoriamente acredita, ou ao menos gostaria de acreditar, jamais ter tido algum vínculo com aquele [abjeto]. No entanto, o abjeto é um outro que se constituiu a partir desse sujeito. Por ter sido expulso do sujeito, de certa forma ajuda a construir desde fora essa subjetividade aparentemente pura, sem resquícios da sujeira que também lhe pertence. (2014, p. 307)

A produção e a proibição desses abjetos/anormais é, portanto, feita pela *própria* lei que cria o normal (Butler, 2007, p. 174). A estrutura reguladora que coloca o que está dentro e fora dos campos de inteligibilidade, na verdade, mantém o “fora” dentro de si mesma, já que ela produz o próprio *locus* “fora” (Butler, 2007, p. 144). A estrutura reguladora não só circunscreve as possibilidades legítimas de existência, como também violentamente exclui corpos que não se atêm a essas possibilidades. E são justamente esses corpos que evidenciam a descontinuidade das formas de existência pretensamente uniformes, contínuas e naturais. Em reação a essa ameaça de exposição feita pelos seres abjetos decorrem posições reacionárias que violentamente defendem as tais continuidades vagina-fêmea-mulher-feminilidade e pênis-macho-homem-masculinidade.

É conveniente o retorno à definição de gênero que abriu esta seção. Foram abordados os *atos repetidos* e a *aparência de substância*. Restam, pois, as *estruturas altamente rígidas* que regulam as relações de gênero e definem as pessoas como inteligíveis ou ininteligíveis, normais ou anormais. A próxima seção se dedicará a explorar essas estruturas.

2.2.2 CISNORMATIVIDADE

Neste trabalho, o conceito gênero é definido como “a estilização repetida do corpo, um conjunto de *atos repetidos* [itálico nosso] no interior de uma *estrutura reguladora altamente rígida* [itálico nosso], a qual se cristaliza no tempo para produzir a *aparência de uma substância* [itálico nosso], de uma classe natural de ser” (Butler, 2003, p. 59). Na seção anterior, nos debruçamos sobre os *atos repetidos* e sobre a *aparência de substância*.

No livro Problemas de Gênero, Judith Butler (2007, p. 208, tradução livre) entende a *estrutura reguladora altamente rígida* como uma **matriz heterossexual**, “uma rede de inteligibilidade cultural por meio da qual corpos, gêneros e desejos são naturalizados”. Esse modelo de inteligibilidade hegemônico

assume que, para que os corpos sejam coesos e façam sentido, é preciso que haja um sexo estável expresso por um gênero estável (masculino expressa macho, feminino expressa fêmea) que é definido de maneira oposicional e hierárquica por meio da prática compulsória da heterossexualidade. (Butler, 2007, p. 208, tradução livre)

Vergueiro (2016, p. 57), ao defender, em sua tese, o uso do conceito de cisnormatividade, demonstra que esta está, na verdade, englobada pela matriz heterossexual proposta por Butler. Como visto na seção anterior, Butler enxerga a pessoa generificada como composta por cinco eixos: corpo, sexo, gênero, prática sexual e desejo. A matriz heterossexual propõe que há uma continuidade discursivamente construída e imposta socialmente entre esses quatro aspectos. A cisnormatividade fala especificamente sobre a continuidade corpo, sexo e gênero (Vergueiro, 2016, p. 57).

A **cisnormatividade** é definida por Vergueiro (2016, p. 68) como uma “série de forças socioculturais e institucionais que discursivamente produzem a cisgeneridade como ‘natural’”. Citando outro livro de Judith Butler, *Undoing Gender*, Vergueiro especifica essa “série de forças” como um “processo de normalização, a maneira através da qual certas normas, ideias e ideais dominam as vidas corporificadas, proveem critérios coercitivos para ‘homens’ e ‘mulheres’ normais” (Butler, 2004, p. 206). Vergueiro aponta três aspectos constitutivos dessas forças. Primeiramente, a cisnormatividade retrata o sexo como **pré-discursivo**. Isso se traduz no

entendimento socio-cultural (...) de que [é] possível definir sexos-gêneros a partir de critérios objetivos e de certas características corporais, independentemente de como sejam suas auto percepções ou das posições e contextos interseccionais e socioculturais em que elas estejam localizadas. (Vergueiro, 2016, p. 61)

Em outras palavras, há um entendimento socialmente compartilhado de que as categorias de sexo são naturais, baseadas em critérios biológicos irrefutáveis e uniformes. São esses discursos que Butler e Preciado refutam quando coloca que o sexo é uma categoria socialmente construída e naturalizada (Butler, 2007, p. 201; Preciado, 2017).

O segundo traço da cisnormatividade é a **binariedade**.

Quando se considera que a leitura sobre os corpos seja capaz de, objetivamente, determinar gêneros, ela também é atravessada pela ideia de que estes corpos, se ‘normais’, terão estes gêneros definidos a partir de duas, e somente duas, alternativas: macho/homem e fêmea/mulher. (Vergueiro, 2016, p. 64)

O dimorfismo sexual e o binarismo de gênero enfatizam e normalizam certas diferenças enquanto apagam e abjetam certas semelhanças entre os corpos. A aparência que fica é que homens e mulheres são dois grupos natural e radicalmente distintos, e que essa distinção não é mais do que uma descrição da natureza. Gayle Rubin discute essa premissa:

A ideia de que homens e mulheres são mais diferentes entre si que o são de qualquer outra coisa deve vir de alguma outra esfera que não a da natureza. Além disso, embora exista uma diferença normal entre pessoas do sexo masculino e pessoas do sexo feminino no que tange a diversos traços, a gama de variações desses traços mostra que há uma considerável área coincidente. Sempre haverá algumas mulheres mais altas que certos homens, por exemplo, ainda que, na média, os homens sejam mais altos que as mulheres. Mas a ideia de que homens e mulheres são duas categorias mutuamente excludentes deve ter origem em algo que não uma oposição “natural”, que na verdade não existe. *Longe de ser uma expressão de diferenças naturais, a identidade de gênero exclusiva é a supressão das semelhanças naturais.* Ela exige repressão: no homem, de qualquer versão de traços “femininos”; nas mulheres, a de traços definidos como “masculinos”. A divisão dos sexos resulta na repressão de algumas características de personalidade de praticamente todo mundo, homens e mulheres. O mesmo sistema social que oprime as mulheres em suas (do sistema) relações de troca, oprime a todo mundo em sua insistência numa rígida divisão de personalidade. (Rubin, 1975, pp. 179-181, tradução de Marília Moschkovich)

Uma genealogia das relações de gênero, portanto, mostra que o processo de distinção entre homens e mulheres é na verdade um processo *ativo* e altamente regulado por regras que produzem coerência e excluem incoerências (Butler, 2007; Vergueiro, 2016, p. 65).

O último aspecto da cisnormatividade é a **permanência**, explícito na ideia de que

corpos ‘normais’, ‘ideais’ ou ‘padrão’ apresentam uma certa coerência fisiológica e psicológica em termos de seus pertencimentos a uma ou outra categoria de ‘sexo biológico’, e que tal coerência se manifeste nas expressões e identificações vistas como ‘adequadas’ para cada corpo de maneira consistente através da vida de uma pessoa. (Vergueiro, 2016, pp. 65-66)

Vergueiro (2016, p. 66) mostra como esse aspecto permeia a maneira como geralmente são narradas as transgeneridades: “um homem que virou mulher” ou “uma mulher presa no corpo de homem”. Supõe-se que o gênero determinado socialmente para aquela pessoa a partir da leitura feita sobre seu corpo ao nascer seja seu gênero “verdadeiro” (Vergueiro, 2016, p. 67). Essa suposta permanência justifica a visão da transgeneridade como uma patologia e os impedimentos à mudança de nome, já que o sexo supostamente é “dado pela natureza” e dita a verdade sobre o ser. Como visto na seção anterior, Butler (2007, p. 191) compreende o gênero como uma *temporalidade social*, uma solidificação de atos reiterados performativos e regulados. Não há, portanto, gêneros verdadeiros e falsos, mas sim gêneros inteligíveis e ininteligíveis dentro de campos de inteligibilidade socialmente constituídos e dinâmicos.

É importante ressaltar a diferença entre **cisnormatividade** e **transfobia**. A transfobia é compreendida como “formas de violência, discriminação, ódio, nojo, comportamentos agressivos e atitudes negativas direcionadas à pessoas ou grupos que transgridem ou não se conformam às expectativas sociais e normas sobre gênero” (Balzer et al., 2012, p. 18). Vergueiro coloca que compreender as transfobias serve para o entendimento das incoerências individuais, enquanto que a cisnormatividade mostra justamente a *coerência* das violências, seu caráter institucionalizado e cultural (Vergueiro, 2016, pp. 69-70). Em outra palavra, a

cisnormatividade mostra as relações de poder que *permitem* as transfobias, que lhes dão insumo e espaço.

2.2.3 TRANSGENERIDADES

Neste trabalho, o termo **transgênero/a/o** será utilizado para condensar as diversas existências gênero não-conformes. É um termo importado das línguas anglófonas (*transgender*), cunhado nas comunidades gênero não-conformes dos EUA durante a segunda metade do século XX para “resistir aos rótulos patologizantes ‘*transvestite*’ e ‘*transexual*’, e para congregar em uma comunidade imaginada todas as diversas formas de se diferenciar das normas de gênero” (Balzer et al., 2012, p. 15, tradução livre). Ainda que os termos mais usados no Brasil sejam homens transexuais/trans, mulheres transexuais/trans e travestis, transgênero é um termo que também inclui pessoas que não se compreendem como homem ou como mulher – chamadas aqui de *pessoas não-binárias*.

Para produzirmos um estudo que represente ao menos alguns movimentos possíveis na cisnormatividade, decidi por definir três processos performativos dentro das inúmeras de experiências contidas nas transgeneridades: **mulheres trans²⁷*travestis, homens trans e pessoas não-binárias**. Antes de definir cada um desses processos, algumas ressalvas.

Definir categorias identitárias é um movimento complexo e intrinsecamente excludente, já que estamos a definir quem está dentro da categoria e quem está fora. E isso, que pode parecer apenas um exercício teórico ou uma categorização para fins de amostra, acaba por ter efeitos políticos e pode se refletir em práticas marginalizantes (Vergueiro, 2016). Vergueiro (2016), como uma mulher trans*travesti acadêmica, reforça que já há muito pessoas transgêneras são definidas por teorias escritas por pessoas cisgêneras, que analisam e concluem sobre essas experiências a partir de pontos de vista cisnormativos. Para ilustrar como a linguagem cisnormativa molda como as pessoas transgêneras são vistas, Cross (2010) traz o exemplo da metáfora da “prisão em um corpo”, quando as experiências transgêneras são descritas por frases como “pessoas que nasceram (gênero designado ao nascer) e viraram

²⁷ Ainda que *trans* seja usada por vezes como abreviação de *transexual*, usamo-la como um termo englobante de diferentes identidades. Evito o uso da palavra *transexual* por sua ligação direta com a patologização das identidades transgêneras. Agradeço à doutora e amiga Dodi Leal pelas muitas conversas elucidadoras a esse respeito.

(gênero com o qual a pessoa se identifica)” ou “uma/um (gênero com o qual a pessoa se identifica) presa/o no corpo de (gênero designado ao nascer)”. Não só essa metáfora pressupõe um gênero essencial e pré-discursivo com o qual se nasce - o que, como visto na seção sobre performatividade, não existe -, como também pressupõe um desconforto fundamental com o corpo, o que não representa a vivência de parte da população transgênera.

Essa metáfora está cunhada em uma visão essencialista de gênero, mas também na visão que as ciências médicas (com ênfase para a psiquiatria) e psicológicas defenderam e defendem sobre as transgeneridades, o que leva à segunda ressalva. As palavras usadas para falar sobre pessoas transgêneras têm histórias complexas e passaram e passam por muitas disputas de poder dentro e fora da academia, e entre esses diferentes âmbitos de produção de conhecimento. Não é ambição de deste trabalho historiografar cada um dos significantes utilizados, mas também não se pode pretender que sua definição é desimportante, dado que a academia cunhou ao longo da história e de maneira autoritária a sua própria versão das vivências transgêneras. Um exemplo é a patologização dessas vivências não-conformes pelas ciências médicas e psicológicas, em um esforço que Carvalho (2011, p. 40) chama de “purificação de gênero” através da “higienização e construção de um feminino [e de um masculino] medicamente desejáv[eis]”²⁸. Nesse sentido, Vergueiro defende que se utilizem

²⁸ Não é meu objetivo discutir a patologização das transgeneridades, mas é impossível conversar sobre as palavras usadas para descrever as performances trans sem mencionar sua relação com esse processo.

Há mais de um século a psicologia, a psiquiatria e a sexologia interessam-se pelo que chamavam de “inversões sexuais”, comportamentos que hoje em dia são entendidos como homossexualidade, bissexualidade, intersexualidade, transexualidade, entre outros (Sullivan, 2003, p. 98). Até junho de 2018, as transgeneridades eram consideradas patologias pela Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID-10) e pelo Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais (DSM-V) (Oliveira, 2015, pp. 27-29). A patologização das transgeneridades contribuiu para que as pessoas transgêneras sejam ainda socialmente consideradas “doentes”, individualmente responsáveis pela etiologia de seus conflitos (Bento, 2006, p. 15), ao invés de promover uma análise das barreiras cisnormativas que impedem a permeabilidade entre as diferentes performances de gênero. Como coloca Cross ao falar de sua transgeneridade, “a prisão não era meu corpo, a prisão era o que a sociedade estava fazendo com ele” (2010). Além disso, o diagnóstico pasteurizava as experiências transgêneras, tornando-se um instrumento normalizador para encaixar essas pessoas na cisnormatividade (Sullivan, 2003; Vergueiro, 2016). Sullivan, ao revisar a história da transexualidade e da transgeneridade nos Estados Unidos, traz pesquisas que mostram como os médicos responsáveis pelos procedimentos cirúrgicos e de hormonização exigem que pessoas transgêneras performem comportamentos estereotipicamente femininos ou masculinos - dependendo do gênero com o qual se identificam - para que sejam encaminhadas aos tratamentos que desejam (Sullivan, 2003, capítulo 6). Em junho de 2018, com a publicação do CID-11, os “transtornos de identidade de gênero” foram retirados do capítulo sobre doenças mentais e mantidos no capítulo sobre saúde sexual sob o título “incongruência de gênero”, visando garantir o acesso da população trans à procedimentos como hormonização e as operações de redesignação genital (<http://bit.ly/2Qev1SN>). A medida foi celebrada por especialistas e ativistas por seu potencial de reduzir o estigma associado a essa população.

No Brasil, o “processo transexualizador” também se estabelece sobre relações de saber-poder que dão às ciências médicas e psicológicas o poder de decidir quem são os transexuais “verdadeiros” e “falsos” com base em critérios homogeneizantes (Oliveira, 2015). A própria arquitetura do processo presume uma hierarquia entre o conhecimento da pessoa transgênera (“paciente”) e da autoridade médica e psicológica: uma pessoa transgênera que deseje hormonizar-se ou acessar procedimentos cirúrgicos por meio do sistema público de saúde (SUS)

categorias na medida em que elas são úteis e potentes na produção (discursiva, material, cultural) de resistências, [ao invés de] certas epistemologias acadêmicas (em particular as médicas+psis e de algumas vertentes das ciências sociais em geral), legais e socioculturais mais preocupadas com a definição – definitiva, cristalina e disciplinada – de categorias colonialmente construídas, tais como travesti e transexual. (2016, p. 44)

Nesta dissertação, portanto, um esforço é feito no sentido de estabilizar os termos mulher trans*travestis, homens trans e pessoas não binárias não como identidades fechadas com uma lista de características, mas sim como processos performativos, como caminhos que marcam três deslocamentos importantes na ordem cisnormativa, como explicarei nas próximas seções.

2.2.3.1 MULHERES TRANS*TRAVESTIS

Mulheres trans*travestis são pessoas que, ao nascer, são lidas pela sociedade como homens e reivindicam o reconhecimento social como mulheres (Jesus, 2012, p. 8). Ainda que nesta dissertação, seguindo a grafia de Vergueiro (2016), seja usado o termo *mulheres trans* e *travestis* conjuntamente, esses termos foram historicamente usados para segregar duas experiências de gênero supostamente distintas. Por exemplo, nas ciências médicas (com ênfase na psiquiatria) e psicológicas, *transexualismo* e *travestismo* denotam duas relações patológicas diferentes com o corpo - mais especificamente com os órgãos genitais (Garcia, 2007, pp. 15-17). Segundo o diagnóstico, as pessoas transexuais (mulheres e homens) se sentiriam desconfortáveis em seus corpos e desejariam “mudar de sexo”, submetendo-se então à cirurgia de redesignação genital. As travestis, por outro lado, se sentiriam bem com seus órgãos genitais e, portanto, não desejariam o procedimento cirúrgico, sendo reduzidas a pessoas que desejam utilizar vestimentas femininas. Deixo aqui a pergunta de Garcia (2007, p. 21) sobre essa distinção: “qual seria, por exemplo, o limite entre o uso de uma vestimenta feminina e a busca de um corpo feminino, que é um dos principais critérios da diferenciação entre o *travestismo* e o *transexualismo*?”.

A redução das experiências de mulheres trans*travestis a seus órgãos genitais superexpõe e fetichiza esses corpos: Vergueiro (2016, p. 18), ao comentar sua própria experiência, coloca-se “como uma mulher trans*, como uma travesti que percebe o quanto seu corpo é colocado no âmbito do curioso, do ‘você já fez a cirurgia?’ como pergunta imprescindível, do ‘você até parece mulher de verdade’ como suposto elogio”. As

precisa passar por dois anos de avaliação psicológica, ao final do qual recebe ou não um laudo atestando sua transgeneridade dependendo da opinião da pessoa “especialista” (Perucchi, Brandão, Berto, Rodrigues, & da Silva, 2014; Petry, 2015).

experiências dessas mulheres trans*travestis, na prática, são muito mais complexas, dinâmicas e dificilmente encaixotáveis em diagnósticos tão específicos.

O uso dos termos *mulher transexual* e *travesti* no Brasil é profundamente marcado por seu uso nas ciências médicas e psicológicas, e os significados e usos de cada um desses significantes é alvo de intenso debate nos movimentos sociais e nas pesquisas acadêmicas (Barbosa, 2010; M. Carvalho, 2018; Leite Jr., 2008). Culturalmente no Brasil, *travesti* é uma palavra marcada pela ideia de prostituição, vulgaridade e imoralidade, enquanto que *mulheres transexuais* é mais ligada a uma “mulher legítima” e “verdadeira”, construída muito em oposição à abjeção travesti (M. Carvalho, 2018; Garcia, 2007). Não pretendo de forma alguma, portanto, adotar esses termos como sinônimos. Por outro lado, não os adoto como nomes para experiências radicalmente distintas entre os grupos e homogêneas dentro de cada grupo. Adotamos, pois, a terminologia mulheres trans*travestis para descrever pessoas que passam por movimentos semelhantes na cisnorma: são, ao nascer, coercitivamente atribuídas ao gênero homem, e reivindicam o reconhecimento como mulheres - levando em conta a amplitude dos significantes “homem” e “mulher” que geram uma miríade de formas de ser e de experiências corporificadas.

2.2.3.2 HOMENS TRANS

Homens trans, por sua vez, são lidos pela sociedade ao nascer como mulheres e reivindicam o reconhecimento social como homens (Jesus, 2012, p. 8). Almeida (2012, p. 519) coloca que

a maior parte da sociedade não considera a possibilidade de transição do gênero feminino ao masculino e, portanto, ignora a própria condição FTM²⁹. Isso se dá em grande medida em razão do olhar falocêntrico que impregna as representações sobre a experiência masculina. Nesse sentido, é como se os comportamentos e os significados considerados masculinos *emanassem necessariamente da presença material original do pênis*.

Como consequência, as experiências de homens trans são mais invisibilizadas do que a de mulheres trans*travestis, o que se reflete na relativa escassez de literatura sobre essa população. Além do falocentrismo, Almeida (2012, p. 519) aponta que a passabilidade de homens trans, “que se torna especialmente eficaz após a realização da mastectomia³⁰ e do uso prolongado de testosterona”, “torna-os bastante próximos fisicamente às expectativas sociais

²⁹ Do inglês *female to male* (fêmea para macho), pode ser considerado um sinônimo de *homem transexual*. No caso das *mulheres transexuais*, há a expressão MTF, *male to female* (macho para fêmea). Não serão utilizadas neste trabalho por seu caráter essencialista de sexo - que, como visto nas seções anteriores, são categorias discursivamente construídas.

³⁰ Operação de remoção total da mama.

de como deve parecer um homem, o que contribui [também] para invisibilizá-los”. As vivências e gêneros de homens trans, contudo, se dão em uma miríade de formas e com diferentes entendimentos das masculinidades, bem colocadas na metáfora de “matizes na aquarela das masculinidades” proposta por Almeida (2012).

Carvalho (2018, p. 24), ao retomar a história do movimento de homens trans no Brasil, mostra que, nos seus primeiros anos no começo do século XXI, era mais comum a terminologia “homem transexual”, mas esta aos poucos foi substituída por “homens trans”. *Trans* é uma categoria mais ampla do que *transexual*, e menos ligada aos diagnósticos psiquiátricos sobre as experiências gênero não-conformes. Carvalho traz também a discussão interna do movimento social sobre o uso de *transmasculinos*, o que englobaria homens trans e pessoas não binárias lidas como mulheres ao nascer e que se enxergam na masculinidade. Nesta dissertação, por causa do uso da terminologia *pessoas não-binárias*, será adotado o termo *homens trans* para essas “peregrinações de gênero” - como colocam Nery e Maranhão Filho (2013, p. 401) - de pessoas que foram lidas como mulher ao nascer e reivindicam o reconhecimento social como homens.

2.2.3.3 PESSOAS NÃO-BINÁRIAS

Pessoas não-binárias são pessoas que não se reconhecem como homens ou como mulheres, e que buscam reconhecimento fora desses termos.

Não é minha pretensão traçar uma etimologia de um termo novo, mutante e com muitos significados, sobre o qual há muita literatura em *blogs*, canais do YouTube e enciclopédias colaborativas *online*, mas pouquíssimos trabalhos acadêmicos. Contudo, ao que parece, o termo *pessoa não-binária* (*non-binary person*) é importado das línguas anglófonas. Em meio ao movimento *queer*³¹ dos anos 1990 - que tinha como um dos eixos centrais a desconstrução dos binômios homem/mulher e hetero/homo -, surge o termo *genderqueer*. Segundo a Enciclopédia Britânica, *genderqueer* é “a identidade adotada por indivíduos que não se caracterizam como fêmea [*female*] ou macho [*male*], ou se caracterizam como ambos, ou como algo entre ambos” (Beemyn, 2016, tradução livre).

Non-binary person surge então como uma palavra que descreve experiências de gênero similares às *genderqueer*. A *GenderWiki*, enciclopédia *online* colaborativa que trata especificamente de categorias de gênero no espectro não-binário, coloca que *genderqueer* e *non-binary* têm sobreposições, mas não são sinônimos - ainda que sejam muitas vezes usados

³¹ Para mais explicações sobre o termo *queer*, ver o **apêndice C**.

dessa forma ("Non-binary,"). Também há debate sobre qual dos dois termos é mais utilizado e mais abrangente, como indica a intensa discussão no fórum de editores da Wikipédia - a principal enciclopédia *online* colaborativa do mundo - sobre o título do artigo que trata sobre *genderqueer/non-binary*, que atualmente leva o nome do primeiro ("Talk: Non-binary gender,").

Quanto à importação da palavra para o contexto brasileiro, há ainda menos informações disponíveis. Acredito que se acabou por adotar e traduzir *non-binary person*, por ser mais facilmente compreensível e manipulável do que *genderqueer*. Segundo Helena Vieira, uma pesquisadora travesti não-binária,

queer não é um termo inteligível no Brasil. As pessoas não se descrevem como *queer* por aqui. Ao menos, não as pessoas que não tem acesso a essa teoria. Mas no Brasil, os mesmos processos de normatização e subalternização dos corpos estão presentes. Aqui não há o *queer*, mas há “o traveco”. Não há o *queer*, mas há “o viadinho”. Não falam *queer*, mas falam “a sapatona”. (Vieira, 2015)

Por esse motivo, não adoto *pessoa não-binária* nesta dissertação como uma ideia radicalmente nova e intransigente. Como coloca Vieira, já lidamos no Brasil com performances de gênero que questionam os limites de “homem” e “mulher”. Culturalmente, reconhecemos a travesti (pejorativamente chamada de “o traveco”), o homem cisgênero homossexual considerado feminino (“viadinho”) e a mulher cisgênera homossexual considerada masculina (“sapatona”) como performances de gênero que não se encaixam no que é reconhecido como “homem” ou “mulher”. Contudo, essas performances, em geral, não se traduzem em uma reivindicação de um lugar sociodiscursivo diferente de homem e/ou mulher - como é o caso das pessoas não-binárias. É, então, nesse sentido que adoto a não-binariedade como o terceiro processo performativo que investigaremos.

3 TRAJETO METODOLÓGICO

Neste capítulo, é explicitado o trajeto metodológico realizado nesta pesquisa. A seguir, conceituo a narrativa de vida como método que será usado nesta pesquisa. Depois, trago a história oral e a entrevista em profundidade como instrumentalização, e explico onde e com que critérios se deu a seleção de respondentes. Por último, e descrevo os métodos adotados para análise e exibição das narrativas de vida.

3.1 DAS NARRATIVAS DE VIDA

O método empregado neste trabalho é a narrativa de vida,

a produção dialógica de um discurso improvisado sem notas (e sem o uso de arquivos escritos), que se funda sobre a recordação espontânea dos principais eventos tais como foram vividos, mentalizados e totalizados, se esforçando para lembrar as consequências e comunicar-se com a pessoa em frente com, creio eu, uma preocupação real de veracidade. (Bertaux, 2010, p. 77, tradução livre)

Para Bertaux (2010, p. 47, tradução livre), ainda que a narrativa de vida seja individual, seu uso “não é compreender esta ou aquela pessoa, mas *extraír* as experiências de *vida social* daqueles e daquelas que vivem ou viveram no seio daquele objeto social, as pistas à seguir que ajudarão a compreender o funcionamento e as dinâmicas internas” daquele objeto e o contexto em que se insere o percurso narrado.

Há três argumentos centrais para o uso de narrativas de vida como método desta dissertação. Primeiramente, é um método rico, no sentido de produzir e comportar complexidade, mudança, ambiguidade e contradição, além de contextualizar as narrativas na vida da pessoa e na história (Cohen & Mallon, 2001; Hill, 2008; Jaime, Godoy, & Antonello, 2007; Merrill & West, 2009). Nesse sentido, as narrativas de vida preenchem *gaps* tanto nos estudos em carreira quanto nos estudos de gênero. Peiperl e Gunz (2007, p. 51), ao revisar o campo de estudos sobre carreira, colocam que ainda há “uma ênfase no tipo de trabalho que se encontra nos jornais Norte-Americanos”, ou seja, trabalhos quantitativos e orientados por epistemologias (pós)positivistas (Cohen & Mallon, 2001). Contudo, “carreira é um fenômeno muito rico e demanda metodologias ricas para explorá-lo” (Peiperl & Gunz, 2007, p. 51), como a análise narrativa (Collin, 2007). Cohen e Mallon argumentam que

histórias podem ser um instrumento valioso para iluminar as maneiras como indivíduos fazem sentido de suas carreiras enquanto elas se desdobram no tempo e no espaço, atentando-se tanto à natureza holística da carreira quanto a transições de carreira específicas. (Cohen & Mallon, 2001, pp. 48-49)

No caso dos estudos de gênero, Hill coloca que

Muitas explicações contemporâneas de identidades transgêneras e transexuais são altamente teóricas, geralmente baseadas em fontes culturais, históricas ou literárias . . . Às vezes, as humanidades adivinham as subjetividades trans por exercícios intelectuais [*thought experiments*] ou mesmo casos imaginados/hipotéticos . . . (2008, p. 333, tradução livre)

O autor traz também que os registros históricos sobre pessoas transgêneras são majoritariamente autobiográficos, “focando em vidas notáveis” (Hill, 2008, p. 335). Como consequência, “muitas vezes a subjetividade trans tem sido colocada como algo abstrato, singular e hegemônico” (Hill, 2008, p. 333). As narrativas de vida, em especial as apreendidas por meio de histórias orais, têm o potencial de trazer as vivências de pessoas transgêneras comuns e em suas próprias palavras, localizando essas narrativas no tecido social e na história.

O segundo argumento é a conexão entre subjetividade e coletividade. Para aplicar uma perspectiva de carreira que integre indivíduo e contexto, a pesquisa precisa atentar-se tanto ao nível de análise individual quanto ao contextual, evitando inferências falaciosas entre eles (Bailyn, 1989, p. 479).

O que isso significa concretamente é que não se pode generalizar do estudo de uma situação específica para as experiências das pessoas nessa situação; nem se pode assumir que por meio de qualquer análise descontextualizada de pessoas será possível acessar suas reações a um conjunto particular de condições de trabalho. Então, se é impelido para um modo de pesquisa mais bagunçado, descritivo e específico para aquele contexto. (Bailyn, 1989, p. 479, tradução livre).

Histórias desestabilizam a dicotomia agência individual/contexto social, dicotomia esta muito presente e reforçada na literatura sobre carreiras (Moore, Gunz, & Hall, 2007, pp. 30-31). A respeito disso, Jaime, Godoy e Antonello entendem que

narrar uma biografia, contar a história de vida de um sujeito [*sic*], é falar de aspectos subjetivos, isto é, do seu ponto de vista sobre determinado assunto, das suas interpretações sobre sua experiência, das escolhas, negociações que fez durante seu percurso (agência), portanto do micro-social e da realidade subjetiva. Mas, é também abordar os constrangimentos estruturais que se colocam na trajetória desse sujeito [*sic*], o contexto histórico-social (tempo/lugar) no qual se construiu essa trajetória, ou seja, a dimensão macro-social, a realidade objetiva. (2007, pp. 3-4)

O autor e as autoras recomendam que binômios como “micro-social/macro-social, realidade subjetiva/realidade objetiva, indivíduo/sociedade, agência/estrutura, biografia/história” sejam vistos não como oposições, mas sim como perspectivas ou âmbitos complementares (Jaime et al., 2007, p. 3). Histórias estão imbricadas na prática cultural e

social. São produzidas usando os discursos disponíveis, mas são preenchidas por idiosincrasias das pessoas que as narram (Cohen & Mallon, 2001), de forma que “histórias representam experiências individuais tanto quanto se conectam a experiências coletivas, uma história se tornando a história de muitas pessoas” (Hill, 2008, p. 336, tradução livre). Essa conexão se dá por experiências que se repetem nas vivências de diferentes pessoas, em padrões que se repetem nas narrativas de vida. Nesse sentido, as narrativas são um método potente para a compreensão, a partir de trajetórias individuais, das negociações de gênero e carreira de cada participante e as maneiras como gênero e carreira estão imbricados.

O terceiro e último argumento é o potencial das narrativas de vida para provocar a consciência das pessoas sobre as comunidades marginalizadas e para a própria construção dessas comunidades. Hill (2008, p. 355, tradução livre) traz que “os questionamentos das ciências sociais podem contribuir para o alívio da opressão de gênero”. Como “as comunidades de gênero e sexualidade tem sido historicamente excluídas e apagadas, hegemonicamente deturpadas e patologizadas, para não dizer nada sobre serem exploradas por pessoas pesquisadoras” (Hill, 2008, p. 335, tradução livre), o uso de histórias (especialmente as histórias orais) pode quebrar as relações de poder entre essas comunidades e a academia ao produzir saberes a partir das vivências, memórias, saberes e linguagens das populações marginalizadas, ao documentar suas estratégias para lidar com a marginalização e para resistir à opressão e às narrativas dominantes sobre suas vivências (Hill, 2008).

Há alguns debates em vigência sobre o uso de narrativas na pesquisa científica. O principal deles é quanto à veracidade das narrativas e à qualidade das memórias para servirem de insumo à pesquisa (Merrill & West, 2009, p. 38). Cohen e Mallon (2001, p. 56, tradução livre), na citação que abre esta seção, colocam que “cada participante retrospectivamente construiu uma versão de sua história de carreira”. A narrativa de vida contada pela pessoa participante é, assim, “*uma história possível* [itálico nosso] que poderia ser contada sobre uma vida” (Hill, 2008, p. 349, tradução livre). Segundo Merrill e West (2009, p. 39, tradução livre), “declarações biográficas podem ser vistas como emanando de uma interação entre pessoas sujeitas e autoras da narrativa, uma audiência e o ambiente ideológico que elas habitam, incluindo os recursos narrativos disponíveis”. Riessman entende que

narrativas não espelham, elas refratam o passado. Imaginação e interesses estratégicos influenciam como as pessoas contadoras de história (*storytellers*) escolhem conectar eventos e fazê-los terem sentido para outras pessoas. Narrativas são úteis para a pesquisa precisamente porque as pessoas contadoras de história interpretam o passado ao invés de o reproduzir como foi. As ‘verdades’ de relatos narrativos não estão nas suas representações fidedignas do mundo do passado, mas nas conexões dinâmicas que forjam entre passado, presente e futuro. (2005, p. 6)

Portanto, não há uma história verdadeira³² e nem é de interesse da pessoa pesquisadora encontrar a verdade sobre aquela vida. Como colocam Jaime, Godoy e Antonello (2007, p. 4), “podemos dizer que são reais tanto as escolhas que os atores fizeram nos momentos da vida que estão sendo relatados, quanto as reelaborações que fazem sobre esses momentos passados”. Essa perspectiva epistemológica é compatível com o paradigma pós-estruturalista/pós-moderno³³ que guia esta pesquisa, já que o interesse da pesquisadora está, justamente, em compreender as percepções e os sentidos que as pessoas fazem daquelas experiências de vida, e as maneiras como as relações de poder se refletem e se produzem naquelas histórias, e não na busca de uma suposta ‘verdade’ única e definitiva.

Uma segunda questão central é a posição de poder que a pessoa pesquisadora ocupa nas sociedades ocidentais (Hill, 2008; Merrill & West, 2009). É ela que tem o poder de escolher que vozes serão ouvidas e representadas na ciência, de que maneira elas serão ouvidas e de que modo serão analisadas e reescritas na versão final do trabalho. Ao contrário da pesquisa tradicional, que trata as pessoas entrevistadas “como subordinados” e que promove “relações caracterizadas por hierarquia”, as pessoas pesquisadoras feministas buscam “construir relações equânimes entre pessoas entrevistadoras e entrevistadas” (Merrill & West, 2009, p. 29, tradução livre). Merrill e West (2009, p. 129) sugerem que a pesquisa seja desenhada da maneira mais participativa e dialógica possível, e que a análise e apresentação dos resultados deixe as “narrativas falarem por si mesmas” em alguma medida. São tentativas conscientes de aplicar o princípio feminista de que “a pesquisa e a entrevista não deveriam explorar a pessoa entrevistada, mas sim buscar empoderá-la” (Merrill & West, 2009, p. 29, tradução livre). Essa perspectiva crítica é central para a tentativa desta dissertação de contribuir para a inclusão de pessoas transgêneras e a diminuição da violência transfóbica. Com esse objetivo em mente escolhi os métodos de produção e análise das narrativas que explicarei nas próximas seções.

³² Trazendo uma colocação de Hobsbawm sobre historiografar um tempo que se viveu, “*mesmo o registro do passado se modifica à luz da história subsequente*” (Hobsbawm, 1995, p. 109).

“Não importa quem nós somos, não podemos deixar de ver o século [XX] inteiro diferentemente do modo como o víamos antes de os fatos de 1989-91 inserirem a sua marca de pontuação em seu fluxo. Seria absurdo dizer que agora [1995] podemos ter um distanciamento como temos do século XIX, mas pelo menos podemos vê-lo como um todo. Numa palavra, a história do século XX escrita na década de 90 deve ser qualitativamente distinta de qualquer história escrita anteriormente” (Hobsbawm, 1995, p. 109).

O mesmo raciocínio se aplica à historiografia da própria vida.

³³ Reconheço o debate quanto à definição de pós-estruturalista e pós-moderno, e as diferenças entre esses dois termos (Crotty, 2011). Ainda que Judith Butler seja uma autora geralmente colocada sob a rubrica do pós-modernismo, seu corpo teórico é embasado em teóricos franceses pós-estruturalistas (como Foucault, Derrida, Deleuze) para suas proposições. Além disso, me utilizo do trabalho de Foucault para explicar a ideia de negociação e de relações de poder por trás da análise.

3.2 DA PRODUÇÃO DE NARRATIVAS

Nesta dissertação, as narrativas de vida foram acessadas por meio das histórias orais. Segundo Hill,

histórias orais focam em eventos históricos significativos, capturando relatos e memórias em primeira mão dessas experiências, documentando a vida de indivíduos significativos, ou gravando as vidas de pessoas que, de outro modo, não seriam incluídas nas histórias padrão. (2008, p. 334, tradução livre)

Histórias orais representam “um método que conecta memórias individuais e a história, histórias pessoais e vidas públicas, majoritariamente por experiências repetidas e padrões nas histórias”, permitindo a “exploração da vida real de pessoas vivas”, especialmente de pessoas às margens da história oficial, “por não focar em médias e conjuntos, mas sim em especificidades e diversidade” (Hill, 2008, pp. 334-336, tradução livre). Merrill e West entendem que, quando alinhado a teorias feministas, o uso da história oral como método visa à “experiência vivida de gênero” (Merrill & West, 2009, p. 29). Considerando que o objetivo desta dissertação é compreender como as pessoas transgêneras negociam com as relações de gênero em sua carreira, pode-se dizer que estou particularmente interessada nas histórias de trabalho e de gênero, e nas maneiras como estas se entrelaçam.

Para operacionalizar o método proposto, lancei mão de **entrevistas qualitativas em profundidade**, o método clássico de construção de narrativas de vida (Jaime et al., 2007, p. 5). Jaime, Godoy e Antonello (2007) sugerem que a entrevista seja pensada como “um evento interativo, uma co-produção, uma atividade dialógica, uma performance que envolve as atividades de ambos: o entrevistador [*sic*] e o entrevistado [*sic*]”. Essa recomendação vai de encontro à perspectiva feminista descrita por Merrill e West (2009) e por Hill (2008).

Elaborei o roteiro de entrevista com base em Bertaux (2010). Dividi-o em duas partes: **narrativa**, na qual se incita a pessoa a contar sua vida, e **guia de tópicos**, uma lista curta de tópicos a abordar caso a pessoa não fale espontaneamente. Para instigar a narrativa de vida, iniciei a conversa com uma provocação ampla:

*Gostaria que você me contasse sua trajetória profissional, do momento em que você começou a trabalhar até hoje em dia*³⁴.

Quando não apareciam espontaneamente, pedi esclarecimentos sobre os cinco

³⁴ Agradeço à professora Carolyn Egri e ao professor Marcelo Afonso Ribeiro pelas conversas, aulas e reflexões a esse respeito.

domínios de existência apontados por Bertaux (2010): (a) família (incluindo as profissões com as quais sonhavam na infância), (b) escola, (c) ensino profissionalizante, (d) inserção profissional, e (e) trabalho.

Na guia de tópicos, levei alguns questionamentos específicos com base nas carreiras inteligentes (Arthur, Claman, & DeFillippi, 1995; Arthur, DeFillippi, & Lindsay, 2008; Parker, Khapova, & Arthur, 2009), lente teórica que planejei usar *a priori*³⁵. Desdobrei as chamadas *competências de carreira* – *knowing-why*, *knowing-how* e *knowing-whom* - em tópicos específicos e explorei esses domínios de aprendizados na carreira e na transição de gênero de cada pessoa.

Tabela 1 - Guia de tópicos da entrevista

| | <i>Carreira</i> | <i>Transição de gênero</i> |
|----------------------------|--|----------------------------|
| <i>Knowing-why</i> | Escolha do trabalho/profissão | - |
| | Significado | |
| | Expectativas para futuro profissional | |
| <i>Knowing-how</i> | Aprendizados centrais | |
| | Como aprendeu | |
| | Você aplica na sua vida profissional o que aprendeu durante a transição? E vice-versa? | |
| <i>Knowing-whom</i> | Pessoas centrais | |
| | Tipo de ajuda | |

Nota: elaborada com base em Arthur (1995; 2008) e Parker (2009).

Depois, para explorar os efeitos da transição de gênero na carreira, quando não abordados espontaneamente pela pessoa, perguntei se houve mudanças na maneira como o mercado de trabalho a enxergava após se assumir trans. Também perguntei sobre fatores que facilitaram e dificultaram suas carreiras. Para finalizar a conversa, e seguindo a recomendação de Bertaux, questionava o que a pessoa tinha para si como seu momento de maior sucesso - o que, segundo o autor, leva a pessoa a guardar uma boa memória da entrevista. Em seguida, pedia à pessoa recomendações para outras pessoas transgêneras que estão trilhando seus caminhos profissionais, com a intenção de gerar um material prático. Por fim, cada pessoa escolhia o codinome pelo qual seria identificada no trabalho. Todas as entrevistas foram posteriormente transcritas, parte por mim e parte por dois transcritores terceirizados sob cláusula de sigilo. Depois, reescutei e corrigi todas as transcrições, e as enviei para cada uma das pessoas participantes para que tivessem a possibilidade de adicionar ou retirar informações.

Para complementar as entrevistas em profundidade, foram utilizadas também

³⁵ Com o andar da análise, as carreiras inteligentes não se mostraram o melhor caminho para compreender o campo e responder à pergunta de pesquisa.

observações de campo para (a) a (re)construção narrativa dos encontros entre pessoa pesquisadora e pessoas pesquisadas na versão final do trabalho, e (b) para o registro de informações não textuais sobre as pessoas entrevistadas (Merrill & West, 2009, p. 138). Depois de cada entrevista, logo depois ou no dia seguinte, refleti e escrevi sobre a conversa seguindo as provocações de Bertaux (2010, p. 65, tradução livre):

- Qual é a atitude da pessoa sujeita a meu respeito? E a respeito do tema da entrevista?
- Que mensagem a pessoa quis passar?
- De onde a pessoa parece falar?
- Quais temas ela pareceu querer desenvolver? Quais evitou?

Essas observações foram registradas em um caderno de campo e usadas para recontar as histórias de cada pessoa e de nosso encontro. Assim, busco a autenticidade, plausibilidade e reflexividade desta dissertação, itens que Pozzebon (2004) considera como critérios de qualidade para a pesquisa não-positivista³⁶.

Quanto à seleção das pessoas respondentes, segui a recomendação de Stake (2005). Trazendo uma visão não-positivista sobre estudos de caso, e discutindo frontalmente com metodologistas como Yin (2011) e Miles, Huberman e Saldaña (2014), Stake defende o que chama de **amostragem intencional**³⁷. Isso significa que, frente aos casos disponíveis para análise, devem ser escolhidos os que “parecem oferecer *oportunidade para aprender*” (Stake, 2005, p. 451, tradução livre).

Isso pode significar escolher o caso mais acessível ou aquele com o qual podemos despender mais tempo. Potencial de aprendizagem é um critério diferente e, por vezes, superior à representatividade. Por vezes, é melhor aprender muito de um caso atípico do que pouco de um caso aparentemente típico. (Stake, 2005, p. 451, tradução livre)

Para Stake (2005, p. 452), menos importante do que o potencial de aprendizagem mas ainda assim importante é a variedade e o equilíbrio de casos em relação a diferenças importantes para aquela pergunta de pesquisa específica. A ideia não é alegar uma seleção de casos representativa ou típica, mas sim prestar atenção em diferenças significativas entre os possíveis casos, que podem, inclusive, ser percebidas durante o andamento do trabalho de

³⁶ Uma explicação mais extensa a respeito desses critérios está no **apêndice D**.

³⁷ No inglês, *purposive sample*. É uma ideia similar à *amostragem teórica* proposta por Glaser e Strauss (2008), para os quais os grupos a serem estudados devem ser escolhidos por sua relevância teórica - ou seja, por sua importância para o desenvolvimento das categorias. Stake, no entanto, não tem em primeiro plano a preocupação com a geração de teoria, mas sim com as oportunidades de aprofundamento naquele caso específico e com os aprendizados que dele podem advir.

campo e levar a inclusão de novos casos. Levando em conta diversidades importantes nas transgeneridades, pretendia entrevistar, *a priori*, seis pessoas transgêneras: duas mulheres trans*travestis, dois homens trans e duas pessoas não-binárias. Na seção do quadro teórico referente às transgeneridades, expliquei a divisão da população transgênera nesses três grandes grupos por serem processos performativos distintos e que, no campo, marcaram consequências distintas para o trabalho e para a carreira.

Havia dois critérios para a seleção de respondentes. O primeiro é a identificação como pessoa transgênera. Similar ao apontado por Pedro Jaime (2016, p. 408) ao conhecer e entrevistar pessoas executivas negras, se uma pessoa aceitasse participar da pesquisa, considerava que ela se identifica como uma pessoa transgênera. O segundo critério é que essas pessoas fossem parte da população economicamente ativa (PEA)³⁸. Em um cenário de desregulamentação das leis trabalhistas, de altas taxas de informalidade e desemprego no Brasil (Abílio, 2014), é preciso um critério como a PEA, que defina a atividade econômica de maneira ampla o suficiente, para incluir os trabalhos precários comuns em nossa sociedade, principalmente ao se tratar de um público marginalizado como a população transgênera.

Mostrando que a prática da pesquisa segue caminhos distintos do planejamento, assim que fiz a primeira postagem sobre a pesquisa na minha página do *Facebook*³⁹, uma surpresa: alcancei muito mais pessoas do que pensei que conseguiria. Na minha pesquisa anterior com a comunidade transgênera, tive uma dificuldade grande para adentrar a comunidade. Contudo, nos últimos anos não só participei de eventos da e sobre a comunidade trans, como também trabalhei em um projeto de justiça social voltado para a população LGBTQ+, prestando consultoria sobre diversidade e inclusão (D&I) para empresas, e frequentei disciplinas, grupos de estudo e congressos sobre gênero e sexualidade. Entrei em contato com mais de 15 pessoas transgêneras pelo *Facebook*, uma parte significativa delas por indicação de amigues (incluindo pessoas que entrevistei na minha pesquisa anterior). Além dessas pessoas, queria também conversar com algumas pessoas que conheci pessoalmente - em eventos, no trabalho e até na igreja evangélica que frequentei por alguns meses - e cuja história achava interessante. Conforme fiz os primeiros contatos e marquei as conversas, me

³⁸ Segundo o IBGE, são as pessoas classificadas como ocupadas ou desocupadas na semana de referência (IBGE, 2007, p. 19). “São classificadas como ocupadas na semana de referência as pessoas que exerceram trabalho, remunerado ou sem remuneração, durante pelo menos uma hora completa na semana de referência, ou que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas nessa semana” (IBGE, 2007, p. 19). Já as pessoas desocupadas são as pessoas sem trabalho na semana de referência, mas que estavam disponíveis para assumir um trabalho nessa semana e que tomaram alguma providência efetiva para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias, sem terem tido qualquer trabalho ou após terem saído do último trabalho que tiveram nesse período” (IBGE, 2007, p. 19).

senti demasiadamente instigada pelas histórias para me ater a seis pessoas apenas. Me deparei com pessoas em diversas ocupações, com diversas idades, com vivências de gênero, classe e raça distintas. Inicialmente, planejei realizar duas entrevistas com cada participante, para que conseguisse traçar biografias detalhadas de suas vidas. Frente à vontade de compreender as trajetórias profissionais de mais pessoas, optei por realizar uma entrevista longa com cada uma.

No total, conversei com 13 pessoas entre agosto e setembro de 2018, entrevistas que duraram em média 1 hora e 45 minutos. Dessas 13, segui com a análise de 11 narrativas. Dessas duas pessoas cujas narrativas deixei de lado, de uma delas perdi o contato durante a pesquisa, o que impediria etapas posteriores da análise. A outra pessoa me foi apresentada como uma pessoa não-binária e se colocava como tal. Contudo, eu a compreendia como um homem trans, segundo os percursos performativos apontados no capítulo anterior. Para evitar uma postura autoritária da minha parte e por limites de tempo que dificultaram uma lapidação dessa história com o sujeito de pesquisa, optei por deixá-lo de fora da análise.

Tabela 2 - Pessoas entrevistadas

| <i>Codinome</i> | <i>Id. Gênero</i> | <i>Idade</i> | <i>Data</i> | <i>Ponte</i> | <i>Cidade</i> |
|-----------------|-----------------------|--------------|-------------|---|--|
| Alexandre | Homem trans | 48 | 22-ago | Contato pessoal | São Paulo |
| Kevin | Pessoa não-binária | 22 | 27-ago | Grupo de <i>Facebook</i> | Campinas |
| Robin | Homem trans | 27 | 27-ago | Página pessoal <i>Facebook</i> | Campinas |
| Flávia | Mulher trans | 42 | 31-ago | Colega mestrado | Cidade do litoral de São Paulo ⁴⁰ |
| Felipe | Homem trans | 24 | 2-set | Consultoria de D&I | São Paulo |
| Virgínia | Mulher trans | 49 | 4-set | Orientadora de mestrado | São Paulo |
| Lilian | Mulher trans | 60 | 5-set | Evento sobre pessoas transgêneras e mercado de trabalho | Cidade do interior de São Paulo |
| Bob | Homem trans | 23 | 6-set | Aluno monitoria | São Paulo |
| VS | Travesti | 19 | 12-set | Casa Florescer | São Paulo |
| Monsart | Travesti/Mulher trans | 50 | 19-set | Casa Florescer | São Paulo |
| Lain | Pessoa não-binária | 28 | 19-set | Robin | São Paulo |

Nota: Elaborada pela autora.

Conheci Alexandre por meio de uma pessoa que já não me lembro mais quem é. Eu estava prestando o processo seletivo para o mestrado e Alexandre já se disponibilizou para me contar sua história. Levou ainda quase dois anos para nos encontrarmos pessoalmente. A ponte com Flávia também foi forjada bem antes de iniciar o trabalho de campo: um colega meu do mestrado conhece-a do trabalho na instituição de ensino superior em que leciona. Bob

³⁹ Rede social mais utilizada no mundo.

⁴⁰ Os nomes das cidades foram omitidos para preservar o anonimato das entrevistadas.

trabalhava junto a um aluno da disciplina em que fui monitora durante o primeiro semestre de 2018. Felipe estagia em um cliente da consultoria na qual eu trabalhava. Lilian e eu falamos lado a lado em uma mesa sobre pessoas transgêneras e mercado de trabalho em uma universidade no interior de São Paulo em junho de 2018. Kevin, conheci em um grupo de *Facebook* para pessoas não-heterossexuais que se relacionam com mulheres e pessoas não-binárias. Robin respondeu minha postagem no meu perfil do *Facebook* - acredito que por recomendação de algum amigo em comum. Virgínia, por fim, é conhecida de minha orientadora de mestrado.

Conforme fui conversando com essas pessoas, percebi duas coisas. Primeiro, eu gostaria de conversar com mais pessoas não-binárias, mas não conseguia novos contatos a partir da minha rede. Robin me ajudou a chegar a Lain e Bruno. Segundo, entendi que as narrativas das mulheres transgêneras com quem tinha conversado até então tinham uma coisa em comum: Flávia, Lilian e Virgínia tinham se assumido trans e começado suas transições de gênero por volta dos 40 anos de idade, após anos sendo reconhecidas no mercado de trabalho como homens cisgêneros e heterossexuais. Faltavam, portanto, as histórias de mulheres trans e travestis que tivessem transicionado mais jovens. No final de junho de 2018, fui a um seminário sobre velhices LGBTQ+ na Câmara Municipal de São Paulo. Lá, vi performances de algumas residentes da Casa Florescer, um centro temporário de acolhimento (CTA) para mulheres trans e travestis. Lembrei que já havia recebido uma mensagem por *Facebook* do gestor da casa para visitá-la. Assim, no dia 12 de setembro, pela manhã, liguei para a casa perguntando se eu poderia fazer uma visita. A psicóloga da casa atendeu e, mesmo desconfiada, resolveu me dar uma chance. Depois ela me contou que muitas pessoas curiosas e despreparadas visitam a casa, incomodando as residentes com perguntas inconvenientes e violentando seus corpos com transfobias e pesquisas objetificantes. Fui à Casa Florescer três vezes. Nas três vezes, as pessoas foram extremamente receptivas e gentis, inclusive me convidando para almoçar. Na primeira, conheci o espaço, as residentes, algumas das pessoas que trabalham na casa e conversei com VS. Conhecê-la foi uma sorte, pois, quando retornei, ela já tinha se mudado para uma república da prefeitura. Nessa segunda vez, levei um bolo e conversei com Monsart. Na terceira vez, levei um aparelho de DVD e vários filmes de presente para a casa e acompanhei a psicóloga durante seu dia de trabalho. Como fica evidente na análise, as narrativas de vida de VS e Monsart foram fundamentais para a compreensão das negociações que as pessoas transgêneras fazem para circular no mundo do trabalho. Além disso, frequentar a casa, mesmo que pouco, me deu um entendimento da vivência no mundo da prostituição e, principalmente, das drogas que eu tinha apenas dos

livros, e que são centrais para enxergar as dificuldades para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho formal.

Essas 11 pessoas, em conjunto, formam um grupo diverso não apenas no que diz respeito ao pertencimento de gênero, raça e classe social, mas também em relação às suas carreiras. Elas passaram por diversos tipos de organização, incluindo empresas privadas grandes e pequenas (familiares, nacionais, multinacionais), organizações militares, organizações de ajuda internacional, associações e institutos, organizações informais e trabalho autônomo. Também já trabalharam nos mais variados setores, como *call center*, eventos, alimentos, educação, *marketing*, esporte, estética, tecnologia da informação, palestra e consultoria, pesquisa, indústrias de roupas, vendas, advocacia, entre outros. Conversei com pessoas que trilharam carreiras organizacionais, como Virgínia e Flávia, e a Monsart, que nunca teve um emprego formal, mas trabalhou por décadas em um ramo altamente organizado. Temos Lílian, que se aposentou em 2018 após quase quatro décadas na mesma organização, e pessoas como VS e Kevin que estão iniciando suas vidas profissionais agora.

Certa vez, um professor me disse que seria preciso uma vida de pesquisa narrativas histórias tão distintas? Em primeiro lugar, pela curiosidade. Como são histórias que dificilmente escutamos, não quis colocar crivos para quem quisesse me contar sua história - seguindo os dois critérios que apontei mais acima. Em segundo lugar, porque minha hipótese, formulada com base em leituras, pesquisas anteriores e vivências na comunidade, era que a cisnormatividade trespassa o mundo do trabalho como um todo, marcando assim as histórias de todas as pessoas independente de sua origem e destino. Como veremos, o peso da cisnormatividade e seus efeitos são diferentes em cada uma das histórias, e se intersecciona com sexismo, racismo e desigualdades de classe.

Para fechar esse capítulo sobre o trajeto metodológico, a próxima seção discorrerá sobre o método de análise adotado.

3.3 DA ANÁLISE E EXIBIÇÃO DAS NARRATIVAS

Merrill e West entendem que não há um único modo de analisar narrativas de vida, em consonância com outras pessoas autoras (Chase, 2005; Goodley, Lawthom, Clough, & Moore, 2004). Cabe à pessoa pesquisadora, com base em sua perspectiva epistemológica e teórica, decidir um posicionamento entre deixar as narrativas mais íntegras ou codificá-las

intensamente para interpretação (Merrill & West, 2009)⁴¹. Claro está que qualquer estratégia de codificação e exibição das narrativas é *per se* uma interpretação (Riessman, 2005; Stake, 2005). O desafio aqui é encontrar um equilíbrio entre recontar as histórias com descrições ricas e aprofundadas, como sugere Stake (2005), ou reduzi-las e compará-las para geração de teoria, seguindo, por exemplo, Miles, Huberman e Saldaña (2014).

Com o planejamento inicial de seis pessoas sujeitas de pesquisa, minha análise focaria na reconstrução detalhada das narrativas, respeitando o espaço conceitual da pessoa leitora e suas generalizações naturalísticas (Stake, 2005, p. 453). Depois, faria uma análise narrativa temática, como sugerido por Riessman (2005), com foco no conteúdo do texto, criando uma tipologia das narrativas organizadas por tema. A codificação das narrativas seria feita partindo das três competências de carreira - *knowing-why*, *knowing-how* e *knowing-whom* -, minha lente analítica norteadora definida *a priori*.

Conforme prossegui no trabalho de campo, dois problemas surgiram. Em primeiro lugar, os livros sobre análise de narrativa que tomei como base sugeriam métodos que confiam essencialmente na experiência da pessoa pesquisadora (Bertaux, 2010; Merrill & West, 2009). Mas, com o maior número de pessoas sujeitas de pesquisa (que resultou em 350 páginas de transcrição), entendi que precisava de um método de análise mais estruturado. Em segundo lugar, a lente teórica definida *a priori* não se mostrou a mais adequada para responder à pergunta de pesquisa frente ao campo.

Para resolver ambos os problemas, optei pela estrutura sugerida por Bertaux em seu livro *Le récit de vie* (2010), combinando a análise caso a caso com a análise entre casos. Comecei com a reconstrução da ordem diacrônica das narrativas, que auxilia a pessoa pesquisadora (a) a encontrar os encadeamentos de situações, interações e ações; (b) a colocar os percursos de vida em seus contextos sociohistóricos; e também (c) a começar a encontrar similaridades entre as histórias (Bertaux, 2010, pp. 77-87). Também reconstituí os grupos de coabitação das pessoas que entrevistamos, cujos marcos estão nas respectivas linhas do tempo. Estas foram devolvidas às pessoas participantes, que apontaram erros em fatos e datas e confirmaram as informações. Apenas Monsart não teve acesso à transcrição de sua entrevista e à linha do tempo, pois saiu da Casa Florescer após nossa conversa e perdi seu contato.

Para assegurar que as pessoas participantes não sejam perdidas nas abstrações das categorias (Merrill & West, 2009, p. 136), apresentarei cada pessoa entrevistada com uma

⁴¹ Ou, nas palavras de Stake, “escolher entre contar muito e contar pouco” (2005, p. 456, tradução livre).

reconstrução breve de sua carreira na forma narrativa. A reconstrução, ainda que resumida, endereça a preocupação com uma pesquisa feminista crítica que visa o empoderamento das pessoas entrevistadas e da comunidade transgênera como um todo, na medida em que busquei representar na pesquisa as vidas das pessoas com quem conversei (Hill, 2008; Merrill & West, 2009). Para maior clareza, disponibilizei também as linhas do tempo no **apêndice E**.

Quanto à análise entre casos, para Cohen e Mallon (2001, p. 55), a ideia por trás da análise de narrativas é identificar os temas que permeiam as histórias, as consistências e inconsistências dentro de cada uma e entre elas e, por fim, tecer uma outra história sobre as pessoas pesquisadas que será lida pelas pessoas leitoras da pesquisa. Sobre esses temas, Hill (2008, p. 334, tradução livre) defende que o uso de “histórias orais permite a documentação das vidas das pessoas em seus próprios termos, não nos termos da pessoa pesquisadora, permitindo que ‘variáveis’ emergjam durante o curso das investigações ao invés de serem operacionalizadas de antemão pelas pessoas pesquisadoras”. Cohen e Mallon (2001, p. 66, tradução livre) também defendem que a análise das narrativas de vida é um processo indutivo, no qual “as características chave do mundo social não são identificadas *a priori* pela pessoa pesquisadora, mas sim emergem das histórias das pessoas participantes”.

Para administrar o volume de narrativas que tinha em mãos, recorri à codificação teórica e ao método de comparação constante da *grounded theory* (Glaser & Strauss, 2008; O'Reilly, Paper, & Marx, 2012). Considerei que a utilização dessas ferramentas da *grounded theory* fazia sentido por seu foco no contexto, no processo, nas intenções e nas interpretações de atores-chave, resultando em categorias, propriedades e hipóteses diretamente ligadas à experiência vivida das pessoas participantes e, portanto, facilmente compreensíveis e utilizáveis por essas mesmas pessoas (Glaser & Strauss, 2008; O'Reilly, Paper, & Marx, 2012). São aspectos que permitem extrair as experiências de vida social dessas narrativas como apontado por Bertaux (2010), considerando a pessoa inserida em seu contexto, como sublinhado por Cohen e Mallon (2001), Bailyn (1989), Jaime, Godoy e Antonello (2007) e outros autores e autoras apresentados na seção sobre narrativas de vida. Consequentemente, são ferramentas que permitiram depreender as negociações que as pessoas fazem com a cisnormatividade durante suas carreiras - meu objetivo de pesquisa. Além disso, por essa proximidade entre as categorias e hipóteses resultantes e a experiência vivida, essas ferramentas da *grounded theory* endereçam o problema da academia de “adivinhar subjetividades trans” e objetificá-las ao invés de apresentar a experiência como vivida por

aquelas pessoas sujeitas (Hill, 2008, p. 333), e de maneira que seja útil para a comunidade⁴².

A codificação teórica e o método de comparação constante são dois princípios da *grounded theory* intimamente ligados (Charmaz, 2006; Glaser & Strauss, 2008; Locke, 2001; O'Reilly et al., 2012). Enquanto a codificação teórica consiste em categorizar e agrupar exemplos similares de dados em uma categoria, o método de comparação constante dita que essa categorização e análise devem ser feitas simultaneamente (Glaser & Strauss, 2008; O'Reilly et al., 2012). Esse método tem quatro estágios: (a) comparar incidentes aplicáveis para cada categoria, o que vai gerando as propriedades de cada categoria; (b) integrar as categorias e suas propriedades, comparando então os incidentes com as propriedades da categoria; (c) delimitar a teoria, tirando propriedades que não são relevantes e clarificando sua lógica; (d) escrever a teoria, “uma declaração razoável sobre as questões estudadas” (Glaser & Strauss, 2008, pp. 101-113). Essas etapas não são lineares, pois a pessoa pesquisadora frequentemente retorna a etapas anteriores conforme a análise caminha.

Codificar significa “categorizar segmentos de dados com um nome curto que simultaneamente resuma e se reporte a cada pedaço de informação” (Charmaz, 2006, p. 43, tradução livre). A autora recomenda que a codificação inicial - que compara dados com dados - seja feita com foco nas ações, portanto usando verbos e gerúndios, e de forma a ancorar a análise no mundo das pessoas participantes, lançando mão de categorias *in vivo* (Charmaz, 2006).⁴³ Inicialmente seguindo o manual escrito por Kathy Charmaz (2006), codifiquei a primeira entrevista linha-a-linha, recomendação que visa evitar que a pessoa pesquisadora atribua significados de maneira geral e superficial. Acredito que por ter sido minha primeira experiência com o método e com o *software* Atlas.ti, as 3 horas de conversa com Alexandre resultaram em 750 categorias. Depois, adotei o livro de Karen Locke (2001) sobre *grounded theory* na pesquisa em administração e, em uma primeira condensação, reduzi as 750 para 250 categorias⁴⁴ e também aumentei os trechos codificados para manter a ideia já previamente apresentada de evitar “picotar” as falas. Conforme fui analisando as outras narrativas, fui criando algumas categorias novas, condensando outras, separando outras, comparando incidentes com incidentes, incidentes com categorias e categorias com categorias, até que, ao

⁴² Importante ressaltar que nossa intenção não era chegar a uma *grounded theory*, apenas adotar um método de análise estruturado que fosse compatível com o paradigma epistemológico dessa pesquisa.

⁴³ O uso de categorias *in vivo* também é recomendado por pessoas autoras de livros sobre narrativas de vida, como estratégia que aproxima a teoria gerada da complexidade da vivência inclusive linguisticamente (Merrill & West, 2009, p. 130).

⁴⁴ Agradeço aos professores Pedro Jaime e Rafael Alcadipani pela indicação e ao professor Edvalter Becker pela aula.

final das entrevistas, tinha 293 categorias em mãos. Nesse ponto, segui a recomendação de Berry Turner (1981, citado por Locke, 2001): quando 6-12 fragmentos forem identificados como expressando uma categoria, o autor recomenda que se escreva uma definição daquela categoria clara o suficiente para uma pessoa leiga. Essa prática ajuda a solidificar a categoria e suas propriedades. Fiz mais uma rodada de condensação comparando as categorias entre si, e cheguei a 94 categorias, conforme tabela abaixo.

Tabela 3 - Etapas da codificação

| <i>Etapa</i> | <i>Data de conclusão</i> | <i>Número de categorias</i> |
|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------|
| Codificação da primeira entrevista | Fevereiro - março 2019 | 750 categorias |
| 1a condensação | 13 de março de 2019 | 250 categorias |
| Metade das entrevistas analisadas | 09 de abril de 2019 | 296 categorias |
| Todas as entrevistas codificadas | 17 de abril de 2019 | 293 categorias |
| 2a condensação | 07 de maio de 2019 | 94 categorias |
| 3a condensação com mapas mentais | 13 de maio de 2019 | 76 categorias |

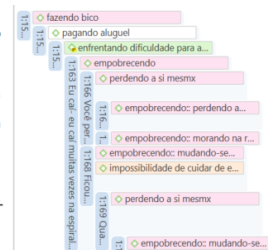
Nota: Elaborada pela autora.

A terceira e última rodada de condensação foi feita com o auxílio de mapas mentais. Para essa migração entre as etapas 2 e 3 do método de comparação constante, a dificuldade está em desenvolver e integrar as categorias em um modelo. Para conseguir firmar os componentes do modelo e esclarecer a história que contaria ao final, me ative à ideia de Locke (2001, p. 53), que diz que a análise não esgota todas as categorias e todos os fragmentos nos dados e nunca resulta em uma representação completa do fenômeno. Tendo em mente a pergunta de pesquisa inicial e ideias teóricas prévias, criei mapas mentais com as categorias usando o *site* Bubbl.us, relendo todos os incidentes atribuídos a cada uma delas e literalmente desenhando suas conexões. Assim, reduzi ainda mais as categorias de 94 para 76, divididas em seis grupos: (a) apoios, (b) dificuldades, (c) estratégias, (d) mudanças, (e) passabilidade, (f) recomendando, (g) transicionando, e (h) violências.

As duas figuras abaixo trazem o mesmo trecho da narrativa de Alexandre após a primeira codificação e a sua versão final.

Figura 1 – Trecho de entrevista com categorias da primeira codificação

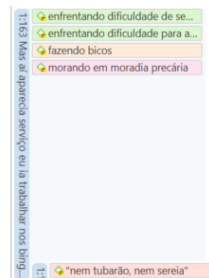
Aí, cara, nossa, tem tanta coisa. [26:38 -27:10] Com o dinheiro da ca- disse daí eu fiz essa casa. Eu fiz a casa. Mas aí aparecia serviço eu ia trabalhar nos bingos. Enquanto eu não tinha casa e não tinha ganhado nada na justiça, o período pré isso. [C: Durante os 11 anos]. É, durante 11 anos, nesse período eu sempre paguei aluguel. Eu pago- eu paguei aluguel de 1987 até 2001. Sempre paguei aluguel. É, eu mourejei muito, eu patinei muito cara, porque as pessoas não me pegavam pra nada, pra nada mesmo. Absolutamente nada. Eu cai- eu cai muitas vezes na espiral da pobreza. Né, que a gente fala academicamente, aquela espiral da pobreza. Você perde- a espiral da pobreza você perde o emprego. Durante algum tempo seus amigos ainda te procuram. Depois seus amigos somem. Depois você vai ficando com a sua aparência cada vez mais decrépita, porque suas roupas vão ficando muito velhas e você não pode trocar. Ai as pessoas, você não consegue nem fazer novos amigos naquele ambiente que você vivia. Daí, daquela casa que você vivia, cê tem que morar num lugar muito mais longe, muito mais humilde ainda. Então você vai ficando uma pessoa cada vez mais diferente da pessoa que você era antes. Então a espiral da pobreza, ela vai te jogando cada degraus mais abaixo, quando você vê, quando eu vi, filha, eu tava na rua. Ai eu tinha duas opções. Ficou tão ruim o negócio, Carolina, eu tinha uma cachorra, uma pastora alemã, essa cachorra tinha uma doença muito grave e tal. Essa cachorra, fui vender churrasco na rua, né. Ela comia a gordura do churrasco, que é o que tinha [SC] e farinha, e eu também, só que o pelo dela caiu inteiro. No moral da história, filha, tive que sacrificá-la porque eu não tinha mais o dinheiro do remédio. E não podia levar ela pra onde eu estava indo. Eu levei minha cachorra no Zoonoses e sacrifiquei. Isso é a pobreza. Isso é a pobreza. Quando você não tem nada nem ninguém e os pedacos da sua vida, suas referências vão indo todas embora e você se torna, não é que cê se torna um ninguém para o próximo, até pra você. Porque se aquilo que é importante pra você vai embora de você, não sobre nada nem pra você. Porque o outro é o outro, que se foda, eu faço outros amigos, arrumo outra mulher. Eu faço outra vida. [SC] ou sei lá o que me der na cabeça. Eu posso viver. Mas se te falta a própria referência. Bom, enfim. Eu estava indo, como eu não tinha mais onde-



Nota: elaborada pela autora.

Figura 2 – Trecho de entrevista com categorias finais

Aí, cara, nossa, tem tanta coisa. [26:38 -27:10] Com o dinheiro da ca- disso daí eu fiz essa casa. Eu fiz a casa. Mas aí aparecia serviço eu ia trabalhar nos bingos. Enquanto eu não tinha casa e não tinha ganhado nada na justiça, o período pré isso. [C: Durante os 11 anos]. É, durante 11 anos, nesse período eu sempre paguei aluguel. Eu pago- eu paguei aluguel de 1987 até 2001. Sempre paguei aluguel. É, eu mourejei muito, eu patinei muito cara, porque as pessoas não me pegavam pra nada, pra nada mesmo. Absolutamente nada. Eu cai- eu cai muitas vezes na espiral da pobreza. Né, que a gente fala academicamente, aquela espiral da pobreza. Você perde- a espiral da pobreza você perde o emprego. Durante algum tempo seus amigos ainda te procuram. Depois seus amigos somem. Depois você vai ficando com a sua aparência cada vez mais decrepita, porque suas roupas vão ficando muito velhas e você não pode trocar. Ai as pessoas, você não consegue nem fazer novos amigos naquele ambiente que você vivia. Daí, daquela casa que você vivia, cê tem que morar num lugar muito mais longe, muito mais humilde ainda. Então você vai ficando uma pessoa cada vez mais diferente da pessoa que você era antes. Então a espiral da pobreza, ela vai te jogando cada degraus mais abaixo, quando você vê, quando eu vi, filha, eu tava na rua. Ai eu tinha duas opções. Ficou tão ruim o negócio, Carolina, eu tinha uma cachorra, uma pastora alemã, essa cachorra tinha uma doença muito grave e tal. Essa cachorra, fui vender churrasco na rua, né. Ela comia a gordura do churrasco, que é o que tinha [SC] e farinha, e eu também, só que o pelo dela caiu inteiro. No moral da história, filha, tive que sacrificá-la porque eu não tinha mais o dinheiro do remédio. E não podia levar ela pra onde eu estava indo. Eu levei minha cachorra no Zoonoses e sacrifiquei. Isso é a pobreza. Isso é a pobreza. Quando você não tem nada nem ninguém e os pedaços da sua vida, suas referências vão indo todas embora e você se torna, não é que cê se torna um ninguém para o próximo, até pra você. Porque se aquilo que é importante pra você vai embora de você, não sobre nada nem pra você. Porque o outro é o outro, que se foda, eu faço outros amigos, arrumo outra mulher. Eu faço outra vida [SC] ou sei lá o que me der na cabeça. Eu posso viver. Mas se te falta a própria referência... Bom, enfim. Eu estava indo, como eu não tinha mais onde-



Nota: elaborada pela autora.

Conforme fui integrando as categorias e delimitando a história que contaria ao final, as categorias foram se tornando mais abrangentes e articuladas. Dessa forma, a categoria **enfrentando dificuldade para se sustentar pelo trabalho** resumiu as categorias **empobrecendo**, **“perdendo a si mesma”**, **perdendo amigos**, **impossibilidade de cuidar de entes queridos** e **pagando aluguel**. **Morando em moradia precária** compreende as categorias prévias **empobrecendo: perdendo a casa**, **empobrecendo: morando na rua** e **empobrecendo: mudando-se para longe do centro**. As categorias **“fazendo bico”** e **enfrentando dificuldade para arrumar trabalho** foram mantidas, pois apareceram nas outras narrativas e se mostraram potentes para explicar fenômenos observados no campo.

Com as 76 categorias finais em mãos e alguns mapas mentais, retornei à pergunta de pesquisa para definir a história que contaria a partir das narrativas. Entendi que as categorias estavam todas ligadas ao estado em que a pessoa transgênera se encontra perante à cisnorma e às estratégias que adotam. Dessa forma, decidi estruturar a análise nessas quatro categorias: **“nem tubarão nem sereia”**, **“fazendo a linha”**, **jogando a real** e **passando-se**⁴⁵. Ao longo da escrita, optei por criar mais uma subseção dentro de jogando a real para o **mercado da diversidade**, por ser uma categoria suficientemente grande e relevante para demandar uma análise mais detalhada. Para sintetizar os achados, construí uma representação gráfica das hipóteses para cada categoria, que coloquei ao final das subseções.

Nos próximos dois capítulos, apresentarei primeiro a carreira de cada pessoa participante, enfatizando os momentos em que transitaram por esses estados e as estratégias que adotaram. Depois, discorrerei sobre a análise entre as narrativas, estruturada nas seis categorias que apresentei acima.

⁴⁵ As categorias *in vivo*, ou seja, retiradas da linguagem utilizada pelas próprias pessoas transgêneras, serão mantidas entre aspas.

4 AS CARREIRAS

Neste capítulo, trago resumidamente a carreira de cada pessoa sujeita de pesquisa. Com isso, dá-se a possibilidade de exercício do que Stake (2005, p. 453) chama de generalizações naturalísticas, ou seja, elaborar conclusões, respostas e generalizações a partir da leitura das narrativas aqui recontadas. Busco, para isso, trazer as histórias sem muitos cortes e alterações, mas reconstruindo uma certa linearidade e cronologia para permitir o resumo. No **apêndice E** encontram-se as linhas do tempo de cada história, que trazem a ordem diacrônica das narrativas e permitem uma visão ampla de cada uma das onze vidas apresentadas aqui.

4.1 ALEXANDRE

Encontrei Alexandre na avenida Paulista. Era um começo de tarde comum em São Paulo. Ele sugeriu que fôssemos até uma das faculdades da região, onde haveria um espaço em que poderíamos sentar para conversar com alguma privacidade. Depois, me contou que foi onde cursou sua primeira graduação. Quando me apresentaram Alexandre, não imaginei o que aqueles olhos pretos atentos já tinham visto nessa vida.

Minha mãe veio pra cá em 1972. A gente morou na rua. 1972 era terra da garoa, filha. Não tinha coberta. Então ela pegava saquinho de leite e punha aqui assim ó em mim, nos pés e nas mãos, punha elásticozinho, pra me esquentar de noite, porque não tinha coberta. Aí me abraçava e a gente dormia.
risos

Seguindo uma infância marcada por violência na escola e em casa, Alexandre abandona os estudos no 1o grau, muda-se para a Bahia para tentar morar com outros parentes e arruma bicos para sobreviver:

Aí, Carolina, eu vendia picolé na praia, sanduíche natural *cantando* picolé, picolé, coco, umbu, caiá, chocolate *risos*. Picolé, picolé, só que isso não sustenta ninguém. Pelo contrário, entendeu, cê troca seis por meia dúzia quase todo dia. Fora os que você perde e tal.

No final da década de 1980, Alexandre volta para São Paulo só.

E eu tava aqui em São Paulo só, com 17 anos, desempregado, lésbica? . . . E eu fui morar em uma casa abandonada. E... nem pra subemprego. Nem pra subemprego porque eu não tinha idade pra arrumar emprego aqui em São Paulo. Eu sei que eu comecei a andar na rua um dia em desespero, por comida mesmo, sabe, em desespero. Eu vou te contar uma história: eu já troquei sexo por coxinha. E guaraná.

E eu acho importante uma pessoa como você fazendo seu trabalho saber disso. Eu acho importante você saber. É... em desespero eu saí lá na Vila Guilherme que é na zona Norte e vim caminhando até o Centro de São Paulo, mas batendo em tudo quanto era porta de bar, restaurante, boteco, qualquer coisa pedindo emprego. Mas imagina, ó, uma menina, eu tinha uns 50 quilos, acho que eu era mais magra que você *risos* um filé de borboleta, dizendo que aguentava o tranco num bar *risos*. Só que teve uma mulher, ela olhou pra mim assim, ela falou "olha, eu não me importo de te dar um emprego . . . , só que é muito pesado pra você. Você não tem estrutura física. Tem escada, tem que carregar panela pesada, tem que carregar as coisas". Eu falei "eu sou forte! Eu sou forte. Eu carrego, sim". Graças a Deus eu era muito forte mesmo pro meu tamanho e... e eu fiquei lá um tempo com ela, passei um mês com ela. Fiz 18 anos, pedi licença a ela. Falei "olha, fiz 18 agora eu vou arrumar um emprego registrado porque é melhor pra mim, eu gosto de independência". Ela falou "olha, é uma pena". Ai eu fui trabalhar em supermercado, motel - fui ser recepcionista de motel -, depois da recepção do motel eu trabalhei [*em um hotel 5 estrelas*], . . . mas assim sempre serviço bem humilde. Meu grau era o 1o grau.

Depois disso, Alexandre fica desempregado por um tempo e conclui o 2o grau. Logo, consegue um emprego em uma loja de roupas masculinas. Em um dia comum de trabalho,

me chega o chefe da loja, o fiscal das lojas né, o supervisor, me levou pro escritório. Eu estava [*em um shopping na zona Sul*], ele me botou no carro dele, eu tinha 20 anos. 21 anos, por aí. E me levou para o escritório ali na Zona Leste. Saí [*da Zona Sul*] com esse cara até a Zona Leste, ele não me deu uma palavra, eu nem sabia porque eu tô indo lá, e eu ainda descí, aí eu descí. Porque que cê obedeceu né? Porque a gente precisa do emprego, né? Aí eu cheguei lá, tô sabendo de nada, eu cá pra mim será que é alguma coisa do caixa? Mas a gerente falou que bateu e eu ainda acreditei nela. Não, não bateu o caixa. Eu estava numa sala com 3 homens, e eu cheguei lá era assim, a gente pegou a Radial Leste e foi chegar lá quase seis horas. Eu sei que era uma hora da manhã eu tava na sala com eles ainda. Não teve violência física nem negócio de estupro, nada disso, não foi isso. Eles queriam porque queria que eu confessasse que eu roubei dinheiro do caixa. Mas o dinheiro sobrou. "Não, você fez uma maquiagem no caixa, você assina sua justa causa". Eu falei "não assino. Não assino, não assino". "Vamos para uma delegacia, vamos". E eles pegavam o telefone, e eles ligavam "ah, tá já estamos chegando", chegava lá não tinha nem delegado, era terror psicológico. Pegava um calhamaço de papel e batia "confessa!". Cê acha? Ah, se é hoje *risos*. "Confessa!". E eu só chorava, cara. Eu só chorava. *risos* Não, se é hoje, meu deus do céu. Mas a gente é burro na vida. Lógico que eu não confessei, eu não roubei né. Fomos para uma delegacia, na 3a delegacia eles foram conversar com o escrivão, e o escrivão olhava pra mim e fazia assim "hahaha" com eles. Então, assim, eu olho pra trás e te digo, Carolina, a minha aparência conspirou contra mim. Aquela coisa de você ser lésbica, então automaticamente você também é ladra. Isso na década de 90. 91 pra 92. Isso pesou. Eu te digo hoje que isso pesou. Eu não sei se isso hoje pesava. Acho que seria muito mais difícil fazer essa analogia, mas eu te digo ela existe. Ela existe só que ela não vai ser tão descarada, porque se a pessoa faz isso hoje você já tem uma munição contra ela, você tá misturando, aí já vem alguém dos direitos humanos, cê chama alguém da faculdade, antigamente não era assim não. Eu tava só mesmo.

Alexandre entra com um processo trabalhista contra a loja, que ganha uma década depois e permite que ele construa sua casa própria. Contudo, entre esse episódio e o final do processo, a trajetória profissional de Alexandre foi marcada por interrupções, solavancos e pela fome. "Durante onze anos eu morei mourejei tudo quanto foi trabalho que me aparecia", como atendimento em supermercado, vendedor de churrasco na rua, atendente em bingos e finalmente com serviços braçais quando se muda para a zona rural no começo dos anos 2000. É nessa época, também, que Alexandre tem seu primeiro contato com uma pessoa transexual, em um programa de televisão.

E ela explicando "Ratinho, esta pessoa, este corpo, não tem nada a ver comigo. Este corpo não me representa". Quando essa mulher falou isso, Carol, caiu uma bomba assim lá dentro de mim, sabe, isso chama insight. Né. *risos*. Cê chama insight, eu chamo de bomba atômica. Deu aquela, aquela coisa

dentro de mim. Todos os meus, as minhas amarras de sobrevivência romperam lá dentro. . . . Então quando ela falou isso, toda essa, essa estrutura de sobrevivência, de manter um ser humano que você não é pra resistir, aquilo que você não pode ser, se matar, ser infeliz, caiu por terra ali. E foi uma destruição do ego, que assim, e agora Alexandre? Que que eu vou fazer da vida? Porque se é isso, que que eu vou ser, né?

Nos anos seguintes, Alexandre encontra um ambiente de trabalho bastante hostil em relação a sua transgeneridade.

Se você conseguisse emprego como você era, era no Centro. Ou algum, alguma alma muito boa te dava um emprego na vida. E quando você conseguia emprego era limpeza, porque na limpeza o pessoal não quer saber se você é gato ou cachorro, isso um amigo meu falou uma vez e é verdade. Na limpeza ninguém quer saber se você é gato ou cachorro, na sua casa, limpeza predial, empresarial, você fica lá num ponto delegado e isso é um fato mesmo, porque eu vejo aqui mesmo na [IES em que estudo]. E observando na vida também. Ninguém fala um bom dia.

Em 2004, com o fechamento dos bingos, Alexandre foi trabalhar em bingos clandestinos. Até 2009, ele não consegue qualquer outro trabalho, o que atribui aos seus documentos não-retificados. Em 2010, quando recebe uma promoção nos bingos e consegue guardar dinheiro, Alexandre ingressa na graduação em Direito em uma instituição de ensino superior (IES) privada.

O que aconteceu, Carol: eu fazia direito de dia, e ia pra contravenção trabalhar de noite. Aquilo fez assim na minha mente, entendeu. Aquilo fez assim na minha mente. E eu vivia com uma pessoa que dependia de mim. Essa pessoa resolveu ir embora, e eu falei, quer saber, quando ela foi embora, já fodeu tudo mesmo, eu vou largar o emprego, porque eu ia me formar trabalhando na contravenção. E eu pessoalmente não achei que tava certo.

Alexandre pede conselho para sua irmã, que sugere que ele tente ingressar em um *call center*. Com algum custo, ele consegue o trabalho e ingressa novamente na graduação em Direito utilizando-se do FIES. É envolvido em um esquema ilegal da IES em que estudava envolvendo o FIES e, no 5o semestre, consegue transferência para aquela IES em que estávamos sentados conversando naquela tarde de quarta-feira. Encontrar um estágio na sua área de atuação também foi um desafio, pois, além de não ter ainda documentos retificados que o poupassem da transfobia, também era mais velho do que o esperado para um estagiário e estudava em uma IES pouco prestigiada dentro do Direito.

Larguei o meu serviço pra ficar de de manhã até de noite procurando estágio. E eu saia na rua de de manhã até de noite procurando estágio. Eu ia no CIEE todo dia *batendo na mesa, como se estivesse batendo na porta*. "Você me dá uma vaga pra eu ir visitar?" *risos*. E os caras davam. Todo dia. Aí eu ia naquela vaga, olhava, voltava lá pra eles, "olha, essa eu já fui. Me manda outra?". Aí o cara abria no sistema, me dava outro endereço, eu saía dali e ia, todo dia. Um dia, Carol, eu já tava tão aborrecido, tão magoado daquilo, cara, que ninguém me pegava, eu fui num local religioso que eu vou chamado Perseverança - é um centro espírita kardecista. Frequentei muitos anos esse lugar. Cheguei lá, chorei, chorei, chorei, sentei assim na frente da imagem de Jesus, eu chorei tanto, cara, ninguém me dava emprego. Já tava sem emprego, tinha largado o emprego. Rapaz, falei que merda cara.

Com insistência, ele consegue um estágio na procuradoria da prefeitura. Ao término desse estágio, Alexandre estagiou por alguns meses na Assembleia Legislativa. Já com

documentos retificados, ele conta que o processo foi muito mais fácil e rápido. Depois, Alexandre estagia por dois anos com a advogada que o auxiliou em seu processo de retificação de documentos, em uma organização não governamental voltada para a promoção de educação e saúde sexual, incluindo atendimento à população transgênera. Ele permanece nesse estágio até seu ingresso na graduação em Administração Pública que cursa hoje em dia em uma IES privada de prestígio. Alexandre ingressa nessa instituição por meio do cursinho popular oferecido pela mesma, e com uma bolsa de estudos oferecida pelo instituto de uma empresa privada que cobre não só os custos da graduação, mas também seus custos de vida. Pela primeira vez em sua vida, Alexandre se vê com a possibilidade de se dedicar aos estudos sem se preocupar com sua sobrevivência.

Seu último trabalho, em um renomado escritório de advocacia, também foi seu primeiro emprego que não fosse serviço braçal. Alexandre entra na empresa por meio de uma vaga específica anunciada no Transempregos, um portal de vagas exclusivo para pessoas transgêneras.

Quando da nossa conversa, Alexandre saíra do escritório por causa do ritmo puxado da faculdade, somado a sua mudança para Aparecida por conta de uma promessa. No entanto, já está prestando mestrado para estudar Direitos Humanos dentro do Direito, com o objetivo de gerar justiça social.

Quando nos despedimos, sentei num café próximo à faculdade para refletir sobre a entrevista, senti uma ansiedade grande, pois nunca tinha lido nada que me ajudasse a entender uma carreira como aquela. Me perguntei se as outras pessoas que entrevistaria teriam caminhado caminhos tortuosos como o de Alexandre - tanto que, quando terminei a codificação de sua história, a categoria mais forte era “vivendo aos solavancos”, ou seja, uma vida que não poderia ser descrita pela suave ideia de trajetória. Contudo, quando conversei com Kevin, minha compreensão do campo tomou outro rumo.

4.2 KEVIN

Saí de Araras de manhã para conversar com duas pessoas em Campinas antes de voltar para minha casa em São Paulo. Fui direto encontrar Kevin no campus da faculdade estadual onde cursa sua graduação em Ciências Sociais. Me identifiquei com Kevin imediatamente, com seu cabelo curto, seus óculos de aro fino e um moletom do Hard Rock

Café cinza sobreposto a uma jeans preta e tênis verde-água.

Kevin demorou menos de um minuto para me contar sua história profissional.

Bom, entrei na universidade mais ou menos porque eu precisava, é meio uma cobrança da família. E... eu quero trabalhar mesmo é música, mas é muito difícil e eu passei em sociais. Então, meio que o vestibular não ajudou muito, continuei estudando música assim por fora, aí eu entrei em sociais, tô gostando - eu estudo gênero. E aí eu penso em seguir assim, um pouco em gênero. Mas eu não deixo a música de lado, então... Agora, eu tô terminando uma [iniciação científica], pretendo fazer mestrado, é mais ou menos a minha ideia. Tô fazendo licenciatura, mas não é muito minha praia pra ciências sociais, eu queria mais em música... e é isso! É mais ou menos essa ideia.

Conforme aprofundamos nossa conversa, Kevin me conta que toca guitarra já há muitos anos.

Eu era uma criança que não conversava muito, não saía de casa, não fazia, então eu era muito tímida, e minha mãe queria que eu fizesse alguma coisa. Tipo, “ah, faz piano, faz violino”, uma coisa, né, menininha. Aí eu comecei a fazer violão, conheci a guitarra e... fui levando. Acho que tinha nove anos quando comecei, tô com 22. Desde sempre foi guitarra, guitarra, guitarra, e aprendi outras coisas, mas o que eu estudo mesmo é guitarra.

Kevin leciona música para crianças em aulas particulares.

Eu nunca cheguei a dar aula numa escola, eu dava aula em casa ou na casa do aluno. Mas eu queria dar aula aonde eu fiz aula. Aí eu sei que eles não têm problema comigo no sentido de respeito, só que eu sei que a dona é super evangélica, assim. Então eu tenho receio de, quando eu for lá pedir, ser um problema pros pais dos alunos ou pra alguns alunos e não tanto pra ela, acho que, tipo, ela me conhece, então já passou da fase do estranhamento. Mas eu tenho receio que seja um problema pros outros. Eles têm convênio, amizade, sei lá, com uma escola de Valinhos . . . Eu tenho receio, por exemplo, que não me mandem dar aula lá por causa dos pais... acho que mais pelos pais do que pelas crianças. Tipo "ai, o tio que é tia, que é tio também". Não iam ligar! Mas aí eu sei que é mais complicado.

Além das aulas, Kevin também já tocou profissionalmente em uma banda de visibilidade lésbica.

Era um negócio estranho, talvez seja interessante. Porque a ideia era ser uma banda de visibilidade lésbica, então eram só mulheres masculinas, só que todo mundo lá se conversava no masculino. Entendeu? É um negócio que eu nunca entendi! Tá, beleza, tinha gente que usava nome social – era um nome feminino, mas... o nome “verdadeiro,” assim, não usava. E foi mais isso. Aí teve uma época que a banda aca- a banda continua, né, eu fui meio que expulso. Mas foi isso.

Ao prestar para outras bandas, Kevin acredita que sua identificação por outras pessoas - principalmente homens - como uma mulher é um empecilho para seu ingresso.

Uma coisa que eu sempre ouvi é que o lugar de mulher, principalmente hoje em dia, é cantando. E se você pensar mais no passado, ou é piano, que você aprendia o mínimo, ou violino. E fugiu disso, tipo... Imagina uma mulher tocando cello, uma mulher tocando baixo, vão falar que não consegue nem alcançar o baixo. Ou tocando rock, tipo, "Como assim cê vai tocar rock? Quer ser mulher, vai tocar MPB que isso daí é coisa de sapatão⁴⁶!" Acho que é mais o caminho. Então tem bastante, quando

⁴⁶ Para definir o termo sapatão, assim como termo caminhoneira que Kevin traz em uma fala da seção “fazendo a linha”, recorri à minha amiga Bea Pinheiro. Bea é uma mulher lésbica e milita já há anos no movimento lésbico-feminista. Em comunicação pessoal (6 de junho de 2019), Bea me disse que ambos os termos são usados de maneiras diferentes em diferentes círculos da comunidade, e há debates a respeito de seus significados. Sapatão é um termo historicamente usados para denotar mulheres lésbicas e que foi absorvido pelas próprias mulheres lésbicas para se referirem umas às outras e reafirmarem sua posição em uma sociedade sexista e

chega umas men- é que agora, na escola, é super legal ver que vêm meninas tocar bateria, tipo, umas toquinhas assim tocando bateria, querendo tocar baixo, "que cantar o quê? Quero tocar aqui, bater nas coisas!". Então, é uma coisa que eu espero que mude, mas ainda tem, tipo... Recusar em bandas. Sei lá, posso tocar melhor que um cara, mas é um cara tocando! Chamam ele. Então é uma coisa que acontece bastante, de procurar banda e acabar sendo trocada por um cara. É que eu uso [meu nome de registro] mesmo, então, já assumem que é menina. Então se vai procurar, o cara pode tocar mal pra caralho, vão chamar ele, só pela visibilidade. Falo "mano, se quiser fingir que eu sou um cara, finge que eu sou um cara, me chama de João, foda-se. Só me aceita na banda!" Mas é uma coisa que acontece bastante.

Além da carreira em música, Kevin também está iniciando sua carreira acadêmica.

Em um primeiro momento, pensou em se graduar em música, mas não teve sucesso no processo seletivo.

2013 pra 2014 eu prestei música, aí eu passei na prova de habilidade mas não passei na segunda fase, no vestibular mesmo. Aí em 2015 eu prestei e o mesmo professor me negou. Aí não sei se... Dizem que ele é meio lerdão, mas eu já, por exemplo, eu já tinha cortado o cabelo, então eu não sei se teve alguma coisa de preconceito. Porque se ele já me aprovou num ano, por que que no outro...? Sei lá, eu regredi? Agora não tenho mais habilidade pra entrar? Então eu não sei. Ficou essa questão. E aí, quando você não passa na prova de habilidade deles, você já concorre à sua segunda opção diretamente. Que era Sociais. . . . Então foi bem um arriscar. Aí eu entrei, gostei, vi que dava pra estudar o que eu queria, e continuei.

Na compreensão de seu próprio gênero, a teoria *queer* teve um papel central.

Eu me identifiquei como lésbica, sei lá, desde os 11, 12 anos... Eu lembro que eu li uma história e daí eu falei "nossa, eu pareço com essa menina", que era super masculina, super misteriosa... Falei "nossa, acho que sim..." Aí, com o tempo, isso foi ficando pior, eu achava que não tava encaixando, e aí eu lembro que eu tive, há uns quatro anos? Não quatro, não... Quando eu tava no cursinho. Tem uns cinco anos já. Eu comecei a ter umas crises, ficava tipo "será que eu sou trans, homem trans?" Aí, eu tenho um problema de falar, tipo, "ah, você é mulher?" "É que eu me sinto mulher" Que que é me sentir mulher? Que que é me sentir um homem? Não sei. E daí eu comecei a ter problemas, tipo... Eu teria que negar a feminilidade pra ser um homem, e reforçar uma masculinidade que eu não tinha, e que eu não queria assumir? E aí, com o tempo, eu fui descobrindo a teoria *queer*, de tipo, "ah, você não precisa tomar um lado pra você". Tem gente que eu acho que assume esse mesmo discurso, sei lá, se assumindo mulher mesmo, ou homem, que não tem problema com isso, mas eu me identifiquei bastante com o discurso de teoria *queer*, de não binário. E eu acabei achando que combinava mais, né, a ideia de eu não ter que tomar um lado, e é isso mesmo.

Ele considera também que ter ingressado em Ciências Sociais, em uma faculdade que tem tradição em estudos de gênero, foi fundamental para a maneira como se enxerga e se expressa atualmente.

Na vez que eu não passei [no vestibular], na segunda vez que eu prestei, que foi quando eu entrei aqui, eu prestei pelo ENEM pra fazer Luthieria, que é quem constrói o instrumento, só que era no Paraná. Mas se eu tivesse... Porque assim, no dia que eu tinha que fazer minha inscrição lá, era o dia que saía o resultado daqui, aí eu optei por ficar porque era mais perto de casa, essas coisas. Mas senão eu tava lá, fazendo. Não sei se... eu ia gostar, mas por exemplo, não teria nada de contato com gênero, não sei se eu teria me questionado de tudo isso. Teria um outro caminho mesmo, totalmente diferente.

Comentei com Kevin o quanto eu me identifico com esse processo de revisar o

lesbofóbica. Há mulheres lésbicas que usam o termo para se referirem a quaisquer outras mulheres lésbicas, mas há também reivindicações para que seja usado para denotar apenas mulheres lésbicas que não performam feminilidade. Caminhoneira é um termo com uma disputa similar, mas tem também um componente de classe, pois é um termo geralmente usado por mulheres lésbicas de classe baixa. (ver, por exemplo, Soares, 2013)

próprio gênero a partir do estudo, ao que ele me disse:

Acho que eu escolhi, e tô me construindo assim. Acho que é uma coisa bem clara. Tipo, eu acho que... É bem uma linha do feminismo, também, que fala, assim, "não sou assim, e vou reafirmar que eu não sou assim, não quero ser assim, e é a sociedade que tá me criando." Então, também eu tô me criando pra não ser assim. Então, é, eu acho que é uma construção, não é uma coisa de nascer assim. Eu percebi o que eu não gostava e é o que eu tô tentando fazer o contrário.

Atualmente, Kevin está escrevendo sua iniciação científica, que trabalha o tema de gênero em um aspecto que reflete vivências suas e de outras pessoas não binárias que tem amizade.

Eu lembro que era uma questão que me incomodava bastante, e aí quando entrei na banda e teve toda questão de falar no masculino, não sei o quê, e daí eu... "Viu, como é que é usar o banheiro pra vocês?" E daí eu falei "nossa, não é só pra mim que é difícil, né, que é complicado."

Eu estudo banheiro e como a construção deles separando no binário de gênero, meio que tá reforçando os estereótipos e... E daí eu tenho que estudar meio quem tem passabilidade, quem não tem, então se uma lésbica masculina vai entrar no banheiro feminino, causa o mesmo problema que um homem trans, ou uma mulher trans? E daí eu tenho que estudar os discursos também, tipo "ah, não pode usar!" Mas se pega um homem trans, assim pré-T⁴⁷, uma mulher masculina... Eles tão ali, como que cê vai... Então, mais ou menos isso que eu tento ver. Aí, como no Brasil não tem lei – no começo eu tava estudando Brasil e Estados Unidos – no Brasil não tem lei que proíbe, né, alguém de entrar ou não entrar no banheiro. Aí o caminho que eu tive que escolher foi estudar lei de identidade de gênero. Então, se você garante pode escolher... Escolher, não, assumir a identidade dela, reivindicar, e você aceitar, então se você tá aceitando a identidade de um homem trans, é um homem, ou você tá identificando uma mulher lésbica masculina é uma mulher, então ela pode usar o banheiro que ela quiser. E nos Estados Unidos tem leis que proíbem banheiro e daí eu tava estudando como elas são construídas. Então, tem leis que, sei lá, em determinado estado, você só pode utilizar o banheiro de acordo com o seu RG, sua certidão de nascimento, mas aí, como que você classifica isso? Vai entrar na porta do banheiro e vão falar "vai, mostra aí"? Então é mais ou menos isso.

Quanto ao seu futuro profissional, Kevin deseja gerar mudanças que aumentem as possibilidades de existência de pessoas não-binárias e pessoas LGBTQ+ em geral.

Até na pesquisa, seguindo carreira acadêmica, é o que eu quero estudar, é ciências sociais, políticas públicas, mostrar pras pessoas que tipo você pode escolher o que você quer, você não precisa ficar reafirmando essas coisas. Quanto na música, que, por exemplo, por mais que eu não queira estudar a história das pessoas, ou a letra da música, eu acho que se eu pudesse escolher, tipo "ah, cê vai fazer sucesso, ganhar dinheiro com música como?" Seria, tipo... As Bahias e a Cozinha Mineira⁴⁸, é tipo uma grande inspiração. Que é tipo lutar por isso. Por isso que eu acabei aceitando tocar numa banda de visibilidade lésbica por mais que na época eu já tivesse entendendo mais ou menos a não-binariedade. Mas eu falei "eu quero lutar por alguma coisa".

Enquanto minha conversa com Alexandre me colocou frente a uma vida muito diferente da minha, me senti muito próxima da narrativa de Kevin, inclusive da maneira como ele compreende seu gênero. O quanto meu entendimento do que é uma carreira está marcado por meus privilégios de classe social e pela branquitude? Muito, como eu percebia comparando aquelas duas narrativas em minha mente enquanto almoçava com Kevin no

⁴⁷ Pré-T, ou pré-testosterona, é como são chamados os homens trans que já se entendem como tal, desejam realizar tratamento hormonal, mas ainda não começaram.

⁴⁸ As Bahias e a Cozinha Mineira é uma banda de MPB cujas cantoras são duas mulheres trans.

restaurante da universidade. Saí de lá pouco depois do almoço para o centro de Campinas, onde encontraria Robin dentro de algumas horas.

4.3 ROBIN

Robin chegou no café em que marcamos acompanhado de sua namorada, Batman. Estávamos em um bairro lindo de Campinas, bastante arborizado e com um comércio adorável.

Bom, tenho 27 anos, então faz mais ou menos 9 anos que tô no mercado de trabalho. Comecei numa locadora de filmes aqui da região, então, mas assim, entrei já me reconhecendo como mulher lésbica. Então eu entrei num lugar que era super inclusivo, assim, sabe? Tinham várias pessoas LGBTs em geral, o gerente na época era psicólogo, então ele era super comunicativo, queria saber da gente, como que era a pressão da família, como que era pressão dos amigos, etc. E era super legal porque era um ambiente bem jovem, então, assim, acontecia de a gente sair junto, a gente acabava formando amizade, e numa dessas que foi que eu conheci também, tipo, outras pessoas LGBT, tive meu primeiro contato com uma pessoa trans que não trabalhava lá mas era amigo do pessoal, e a gente foi conversando, mas até então eu eu nunca tinha conhecido realmente esse lado de transexuais e transgêneros.

Aí o tempo passou, eu comecei a dar aula depois em algumas escolas, sempre me reconhecendo como mulher lésbica ainda. Então eu tinha um certo receio por mim mesmo, né, de chegar num lugar e querer me apresentar um pouco mais feminina, não sei, tentava usar um pouco de maquiagem pra não ficar tão masculina... E assim, eu tive, eu sempre me vi muito bem, sempre me aceitei muito bem, só que eu tinha aquela coisa, né: você via que tinha amigos próximos a você que não era muito bem visto no mercado de trabalho. E aí eu ficava com esse receio, "nossa, não vou conseguir emprego porque sou uma mulher lésbica", enfim. Aí eu tentava mas nunca dava certo. . . . Aí, beleza. Aí passou.

E aí com 24 anos, não, 23 anos, eu entrei na [empresa multinacional de tecnologia], que é onde eu trabalho hoje. E assim, foi a primeira vez que eu entrei numa empresa grande, também me reconhecendo até então como mulher lésbica. E aí eu lembro que na primeira entrevista que eu fui, eu falei "nossa, eu vou super mulher, vou super feminina, porque eu quero que as pessoas me vejam como uma mulher mesmo, e eu quero ser contratada, obviamente!". Só que aí eu cheguei lá e eu vi que era um ambiente muito, muito inclusivo, tinha todos os tipos de pessoas possíveis. E eu falei "nossa, que legal, né? Uma empresa grande nessa, multinacional..." Lembro que sempre ouvi falar da [empresa multinacional de tecnologia] como uma empresa de grande porte, e ter uma, essa inclusão, assim, de pessoas tão variadas, falei "achei meu lugar, né? Eu quero ficar!" Beleza, e aí foi super...

Fui contratado, e foi muito bom, assim, no começo eu era super aberto, falava pras pessoas que eu namorava com mulher, não tinha problema com isso. Assim, fui cada vez mais colocando pra fora quem eu realmente era na questão de vestimenta, na questão de falar, na questão de me apresentar... E lá dentro foi como me reconheci transgênero. Eu tava conversando com uma amiga minha de trabalho, um do lado do outro, a gente dividia mesa, ela falou assim "Robin, cê já pensou que cê poderia ser transgênero?" Eu falei "...transgênero?" Porque até então eu conhecia só o transexual, não conhecia a palavra 'transgênero'. Pra mim era tipo, "é a mesma coisa? Será que não é?" Aí eu comecei a pesquisar. Falei com [a Batman], que a gente trabalha junto, também, então, falei com ela, falei "olha, é o seguinte, a [minha colega de trabalho] me falou que eu posso ser trans, transgênero, no caso". Falei "ué, mas transgênero?" Comecei a pesquisar e comecei a ver muitas coisas que me encaixavam lá dentro. Aí eu falei "puts, eu acho que sim!" Aí eu fui atrás de psicólogo, etc, fui atrás de tipo pessoas próximas, em quem eu poderia confiar e poder contar sobre isso. E aí foi que eu falei "olha, eu acho que é isso mesmo, vou começar a pesquisar mais sobre isso, ver o que eu posso fazer", porque aí começou a confusão mental, né? "E agora, se antes eu tinha medo de me apresentar como mulher lésbica no trabalho, e agora me apresentar como um cara trans vai ser pior ainda!" E aí que comecei a ir atrás de psicólogo e conversar com alguns homens trans, também, que já tinham se assumido, já

estavam no mercado de trabalho, pra saber o que eu ia fazer. E aí foi ótimo, foi ótimo, pra me descobrir, primeiro, foi ótimo. Depois veio a parte da família e a parte do trabalho. A parte de família também foi tranquila, tive muita sorte, sou muito privilegiado nesse lado, porque minha família, até então, super me aceitava como mulher lésbica, e quando eu contei, foi um choque muito maior pra mim do que pra minha família. Minha irmã virou e falou "ah, eu já sabia! Sempre soube que você não se reconhecia como mulher. Cê não gosta de ser mulher, nunca gostou." E pra mim foi um choque, porque eu não tinha visto isso, sabe? Pra ela foi, "não, é normal! Ok, você é assim". E aí beleza. Até que chegou a parte do trabalho. Eu conhecia uma mulher trans no trabalho, só que ela saiu- tinha saído já da empresa, não tava mais com a gente lá, então eu não tive contato, a gente não tinha conversado sobre isso. Até aí, beleza. Aí, na [empresa multinacional de tecnologia] tem um grupo de pessoas LGBTs – diversidade em geral, mas aí ele separa por grupos LGBTs, mulher, pessoas com deficiência – e que aí esse grupo LGBT tem uma líder, né, que geralmente organiza alguns eventos, etc, e também é um ponto focal pra você conversar sobre essa parte de diversidade. Eu virei pra ela e falei assim "[Líder de diversidade], é o seguinte, eu acho; eu ainda acho, não tenho certeza, mas eu acho, que tô me descobrindo um homem trans". E ela falou assim, "Nossa, sério? Que legal! Eu posso te apresentar a pessoa X, Y e Z!" Aí eu falei "como assim? Eu não sabia que tinham pessoas trans aqui dentro!" Ela falou "sim, tem! Primeiramente, vou te apresentar a um médico da [empresa multinacional de tecnologia], aqui o médico laboral, e aí você conversa com ele e você vê se ele pode te ajudar em alguma coisa, se você precisa da ajuda dele pra alguma coisa. E enquanto isso posso te passar também o contato de pessoa X, Y e Z pra você conversar e trocar experiência!" Falei "poxa, que legal, eu não sabia que tinha pessoa trans aqui, eu não conhecia, sem ser a menina que saiu, né, que tinha saído". Falei "pô, legal". . . .

Só que eu tinha que contar pra o meu gerente e tinha que contar pras pessoas do meu time, que acho que a pior parte pra mim foi essa. Porque tipo, se a líder de diversidade tá do meu lado, minha namorada tá do meu lado, minha família tá do meu lado, então meu problema agora é só realmente o gerencial. O meu chefe. Que será que vai pensar? E tipo, e a [empresa multinacional de tecnologia] tem uma política muito legal de diversidade, também, com mulheres, então é bem diversa a questão gerencial. Tem muitos homens e muitas mulheres. Só que é aquela coisa, né, homem a gente sempre fica um pouco mais com o pé atrás por questão do machismo, esse tipo de coisa. Então eu falei "puts, e agora, né?" Então eu marquei uma reunião com o meu gerente, falei pra ele "olha, preciso conversar com você uma coisa muito séria, muito pessoal, só que eu não sei como falar, e eu não sei como vou me expressar, então eu queria que fosse uma conversa particular com você na sua mesa mesmo". E aí, eu fiquei ensaiando, me perguntando, "nossa, como é que eu vou falar, né?". Aí a líder de diversidade olhou pra mim e falou "Olha, Robin, você pode ir na paz conversar com ele, porque a [empresa multinacional de tecnologia] não tolera nenhum tipo de preconceito, nenhum tipo de fobia em geral, nenhum tipo, então se caso acontecer alguma coisa você conversa com a gente, a gente dá um suporte pra ele, também, um suporte pra você pra que você fique bem. O importante é você se sentir bem." Falei "nossa, beleza, já tô agora coberto, então vamos conversar". Aí eu comecei a contar pra ele, chegou na hora da conversa e eu falei "[Gestor], tô me descobrindo um cara trans. Então assim, eu nasci mulher, biologicamente, fui reconhecido como mulher, só que eu não me conheço como mulher, me conheço como um cara, me vejo como um cara. Não gosto de nada feminino, que dizem feminino, não me vejo dessa forma. E eu gostaria de ser chamado no masculino, de ter meu nome no crachá masculino. Nos sistemas, eu queria que fosse masculino". Ele disse "Tá bom. O que eu posso fazer pra te ajudar?" Aí eu que fiquei, assim, abismado, sabe, porque ele não mostrou nenhum tipo de surpresa, nenhum tipo de nada, assim, ele foi muito acolhedor, sabe. Aí depois de ter contado tudo, de ter me perguntado, ele anotou as coisas, o que ele não sabia ele falou que ia pesquisar, muito legal, muito mesmo. Até que depois, no final, ele levantou e falou assim, "deixa eu te dar um abraço, aqui. Bem-vindo de volta, Robin!"

Trabalhar em uma empresa preocupada com a inclusão é algo que Robin valoriza

Pensando tanto na parte profissional quanto na parte de diversidade, eu tenho um sonho muito grande de poder passar pras pessoas muito a minha experiência, sabe? Da parte de diversidade principalmente. Porque as coisas podem não ser tão boas como elas são, mas que sempre há algo positivo nisso, sabe? Eu sempre falo pros meninos trans, principalmente os meninos trans com quem eu mais tenho contato, que tipo, "cara, não seja a vítima da sua condição, sabe? Porque você ser trans, ou não você não ser trans, ou ser cis, ou não ser cis, binário, não-binário, seja lá como você se identifica, isso não pode ser um problema na sua vida, você não pode colocar isso como um problema na sua vida, sabe?" E isso é muito difícil, porque há muitos meninos que realmente são vítimas disso, e outros se colocam como vítima, também. Então tipo, eu tento levantar eles, falar que por mais que

seja difícil – porque é, realmente é difícil – é você não desistir, não deixar sua identidade de gênero seja um problema logo antes de você tentar alguma coisa, sabe? Porque muitos deixam de procurar, muitos deixam de trabalhar, de tentar, pelo menos, porque já ficam nessa defensiva, né? Então eu tento sempre falar pra eles que tem possibilidade sim. Tipo, você é mais do que uma empresa só, olha a quantidade de empresas que tem, sabe? Então, isso realmente eu queria passar pra eles. Sempre que possível tento já passar, assim. A minha expectativa é passar cada vez mais, e ajudar muitos meninos, né. Meninas também, obviamente, se eu puder ajudá-las, também, né, seria ótimo.

E Robin fala com propriedade. Já na infância, ele viu sua profissão dos sonhos tolhida por causa do gênero que foi atribuído a ele ao nascer:

Robin: Eu quis ser jogador de futebol, quis ser médico, professor, é... o que mais que eu já quis ser? Eu já quis trabalhar, eu falei "nossa, vou trabalhar numa empresa incrível, vou ser dono da empresa". E isso por mim até hoje, sabe, eu sempre que quero abrir alguma coisa, assim, abrir meu próprio negócio. Mas, assim, eu já quis ser várias coisas. Jogador de futebol até deu certo por um tempo, eu joguei futebol por um tempo, não profissionalmente, mas na categoria de base, mas aí no final das contas eu precisava ganhar dinheiro primeiro, então tive que largar.

MC: E como sua família lidava com suas profissões dos sonhos?

Robin: Olha, sempre foi muito, assim, visto como utopia mesmo, né? Principalmente jogar futebol. Porque como eu me via como mulher, era mais restritivo ainda, né? Não tinha aquela coisa tipo "ah, vamos investir. Nossa, o moleque é bom, vamos levar ele pra um clube!" Não tinha isso. Era tipo eu por mim mesmo que procurava alguma coisa, "ah, vai ter uma peneira em tal time", "ah, vai ter, sei lá, tem uma escolinha que dá oportunidade pras meninas jogarem em time profissional, então vamos lá", né. Mas era muito restrito mesmo, assim, muito pouco perto dos meninos, que... Eu conheci dois, três meninos que foram, até – Luís Fabiano, por exemplo, aquele famoso no São Paulo, jogava bola comigo perto de casa. Então ele, eu vi ele crescendo no futebol, assim, e hoje ele joga profissionalmente, até internacionalmente. E aí você fala "nossa, pras meninas não tem essa facilidade", né. Então foi bem difícil, mesmo.

Em paralelo a sua história de trabalho, se desenrola sua história acadêmica. Robin é uma pessoa autodidata, sempre atrás de cursos *online*. Até mesmo a língua inglesa, que lecionou por alguns anos, Robin aprendeu sozinho por meio de músicas e filmes. Além disso, Robin cursou história por algum tempo em uma universidade estadual e, posteriormente, em uma IES privada, mas não se encontrou no curso. Decidiu, então, por Engenharia de Telecomunicações, graduação que cursa atualmente.

Para o futuro, Robin deseja sair da área de análise de contratos em que está atualmente na mesma empresa multinacional de tecnologia, e mudar para a área técnica. Ele entende que seu desafio será vencer a baixa rotatividade dessa área na empresa, que dificulta o ingresso e a ascensão de pessoas novas.

Ao final da nossa conversa, Robin disse que a entrevista foi “uma experiência incrível”. Ele enxerga sua trajetória como “privilegiada”, e faz questão de dividir essa narrativa de sucesso para ser um exemplo para outras pessoas trans. Robin sente falta de histórias de pessoas transgêneras que conseguiram sobreviver às violências e encontrar e forjar espaços em que podem se desenvolver profissionalmente. Ouvir a história de Robin me fez refletir sobre minhas vivências como consultora de diversidade e inclusão em organizações, e a importância que essas ações têm para o tratamento equitativo de populações

minorizadas. Foi uma história central para a compreensão do que chamamos de “mercado da diversidade”, como veremos mais adiante.

Meu dia em Campinas estava chegando ao fim. Ainda tive tempo de tomar um café com um amigo querido que mora em uma cidade vizinha e que, por causa da distância, quase nunca vejo. Com muitas reflexões passando pela minha cabeça, peguei o ônibus de volta para São Paulo.

4.4 FLÁVIA

Eu e minha mãe acordamos cedo para pegar a carona que nos levaria para o litoral. Era uma sexta-feira e, dois dias antes, eu tinha completado 24 anos. Mas comemorar aniversário em São Paulo é quase uma não-comemoração. Por isso, Flávia me deu o maior dos presentes de aniversário: ver o mar.

Na própria carona já fui aquecendo para a conversa que teria com Flávia à tarde. A motorista é solteira e estava em vias de adotar duas crianças daquela cidade do litoral. As outras duas moças, uma delas está batalhando para se tornar juíza federal e nos contou sobre o sexismo que enfrenta cotidianamente na sua profissão, e como compreende-se como mulher tendo crescido no clube de motoqueiros que seu pai fundara. A outra moça, não muito mais velha do que eu, nos contou sobre a violência doméstica que sofria de seu ex-marido, e de como tatuar-se ajudou-a a ressignificar seu gênero.

Flávia sugeriu que nos encontrássemos em um museu da cidade. Como eu e minha mãe chegamos um pouco antes do horário da conversa, almoçamos no museu, um lugar arborizado bem em frente à praia, e que serve uma comida deliciosa. Minha mãe foi me esperar na praia, e eu fiquei para conversar com Flávia.

Extremamente elegante, com uma saia laranja e salto alto, e muito sorridente, Flávia me contou sua história e várias de suas reflexões nas quatro horas que passamos juntas.

Então, a minha trajetória profissional ela se resume antes e depois da minha transição. Eu sou trans tardia, eu transicionei com 42 anos, né. Então eu tenho uma história de formação profissional que vem de muito antes da minha transição propriamente dita. Começar pela formação: eu sou publicitária de formação, trabalhei durante 20 anos mais ou menos no Porto [de Santos] em atividades ligadas à parte administrativa, operacional da operação de navios. O que mais? Trabalhei seis anos com vistoria de seguradoras . . . E sou comissária de avarias formado daquela época e atual integrante do corpo docente da [IES], que é de onde eu conheço [nosso amigo em comum]. Eu ministro aulas de organização portuária pra um curso deles lá em São Paulo. Aí de lá que a gente acabou se conhecendo. Então toda essa minha formação profissional ela aconteceu antes da minha transição. Aí pós transição. Porque a minha transição ela ocorreu em 2016, que eu decidi sobre a minha

transição, e foi justamente o ano em que eu perdi o meu emprego, que eu perdi meu casamento, foi um ano assim de desconstrução geral. E eu tô ainda em busca, agora com a vantagem que eu tenho de ter meus documentos retificados porque isso era um problema porque eu mandava meu currículo e eu não podia mandar... eu mandava nome social, mas eu tinha que colocar o registro civil então existia essa dicotomia que numa análise de uma empresa pode ser um restritivo por aí, fala assim "não, nome social, não, não, nem chama, próximo" coisas assim então isso poderia ser um fator já excluyente. Então eu não sei, nunca falar que assim "ai você não participou de processos seletivos pela tua condição de transgênero" eu não sei te falar. Mas nessa época até poderia ser porque o meu currículo já entregava essa questão porque eu fazia questão de colocar o meu nome social. Hoje meu currículo ele já está retificado pro meu registro civil devidamente regularizado, com nome feminino, com o sexo retificado. Agora, continuo não sendo chamado pra entrevista e aí existe um outro fator, a tal da crise que tá assolando o país, principalmente nesse segmento do Porto que acaba restringindo as ofertas de trabalho, né?

Do seu primeiro estágio em um banco estatal no final dos anos 1980, Flávia foi direto para o ambiente do Porto de Santos, onde galgou posições em diferentes organizações até 1993.

Aí o meu primeiro emprego foi pra trabalhar num terminal de contêineres com 19 anos, eu não conhecia nada, eu não sabia o que era o contêiner, não sabia como funcionava, não tinha noção, mas eu falei: quer saber? Tô no Porto, vou investir nisso, e comecei a trabalhar com 19 anos. Nesse meio do caminho, enquanto já trabalhava, eu falei "quer saber? Eu vou fazer Publicidade". Eu já tava trabalhando há três anos no Porto, eu falei "eu vou fazer uma faculdade, vou fazer Publicidade porque eu gosto". Pensei assim "é uma faculdade que eu vou poder levar legal", né? E fiz, fiz os meus quatro anos, me formei em 2000. Só que aí como eu comecei a me desenvolver na área portuária e os salários eram muito bons pra região, eu falei assim "ah eu não vou trocar, não vou trocar o certo pelo não certo". E então eu permaneci, nunca trabalhei, e continuei trabalhando no Porto de empresas em empresas. Então, eu quando eu entrei no Porto, nesse terminal de contêineres, isso final de 92, eu entrei como mensageiro porque eu não tinha experiência, eu tinha sido menor auxiliar de serviços gerais no Banco do Brasil então eu entrei pra trabalhar na parte de cópia, xerox, fax que na época tinha e não sei o que lá. Mas eu fiquei dois, três meses, aí o pessoal da área de importação que mexe com parte de documentação e tudo, tava passando e falou assim "poxa, você não quer vir trabalhar comigo? E não sei o que lá, a gente te dá uma oportunidade". Eu falei "olha, querer eu quero, eu quero aprender o que eu puder aprender". E aí dessa empresa eu fiquei de 92 a 2000 eu saí de lá supervisora, que seria um cargo abaixo do gerente do terminal. Então eu tive uma ascensão boa. Aí depois eu saí dessa empresa, fui pra uma outra, depois voltei pra essa, continuei como supervisora, mas aí abarcando importação e exportação. E quando foi em 2005, eu fui chamada pra ser gerente de operações de um terminal portuário. Então eu tinha sob meu comando 150 pessoas, então foi meu ápice profissional foi ali, fui gerente de operações num terminal de contêineres. Só que aí em 2008 com a tal da crise, não sei o que lá, corta, corta, corta, corta, tinha dois gerentes de operações, eu era a mais nova, vamos dizer assim, então me cortaram e ficaram com o mais antigo.

De 2008 a 2010, Flávia enfrenta o desemprego, usando o tempo para cuidar de sua filha e para fazer alguns bicos como designer ou ajudando sua então esposa. Como as aulas que leciona na IES são a cada dois anos, é necessário outro trabalho mais frequente. Em 2010, Flávia entra no ramo de vistoria de seguradoras.

Aí uma amiga minha que se formou, uma das poucas mulheres que fez o curso [em que leciono] – que eu falei que são duas, né – uma das, abriu uma empresa de regulação de sinistros pra seguradoras e ela trabalhava atendendo residências, condomínios, empresa . . . Então a gente atendia roubo, furto, incêndio, queda de raio, danos elétricos, explosão, enfim. Mais danos patrimoniais.

Em paralelo a essa história profissional, Flávia vinha, desde a adolescência, tentando compreender o próprio gênero.

Nasci menininho . . . e primeira vez que eu me entendo por gente, e que eu senti que tinha alguma

coisa diferente em mim foi aos sete anos de idade quando eu tava na casa da minha tia. Entrei pra tomar banho e minha prima tinha deixado um vestido pendurado. Não me pergunta o porquê, mas eu cheguei, olhei aquele vestido e falei assim "vou experimentar". Fui lá, olhei no espelho e eu fiquei pensando assim... eu lembro do meu pensamento: "poxa, eu gostaria de usar roupa assim", "gostaria de poder ir numa festa assim", "poder ir pra escola assim", mas tudo bem. Tirei, pendurei no mesmo lugar. Essa foi a primeira vez que eu me lembro de ter colocado aquilo. Eu não senti prazer, eu não senti excitação, não foi algo de fetichismo, não! Foi um negócio mesmo de "puxa, eu queria ser assim, essa é a minha imagem". Sete anos de idade. De lá pra-, de lá até os 42 anos na verdade a minha sensação sempre foi a mesma. Então eu passei pela minha primeira infância, pela minha pré-adolescência, pela minha adolescência, começo da juventude, sempre que eu tinha alguma oportunidade de ficar sozinho em casa ou ir pra casa da minha tia, não sei o que lá, e que eu via alguma roupa feminina e eu tinha alguma oportunidade, com segurança, de experimentar pra que ninguém visse, eu experimentava. E eu me admirava, eu falava assim "meu, me sinto bem, me identifico". Hoje eu tenho uns conceitos da disforia de gênero, da identificação, identidade de gênero - que é diferente de orientação -, isso hoje pra mim é tudo muito claro até porque eu dou palestra sobre isso, mas eu achava estranho. . . . Agora, uma coisa que me encucou e começou a me encucar na juventude, eu falava assim "tem alguma coisa muito errada comigo". Porque eu tinha amigos gays, eu sabia o que era gay, eu não sabia o que era travesti, nem transexual, nem transgênero, nem cross-dresser... Esse conceito eu não tinha, esse conceito eu só fui ver depois que chegou o Orkut⁴⁹, que aí a internet começou a dar e aí eu descobri. Porque até então eu não saía de casa, então eu não conhecia, não andava pela rua, não via travesti de rua, né? Mas eu achava que tinha alguma coisa muito estranha porque eu gostava de meninas, né? Então eu tinha atração por meninas, ai, as meninas mais bonitas assim chamavam atenção, ai. Aí começou a época das namoradinhas e não sei o que lá, e eu era frustrado porque eu nunca namorei ninguém. Mas sabe? Mas eu tinha a orientação por mulher. E eu falava assim "tem alguma coisa muito errada comigo". Mas eu nunca procurei ajuda, eu nunca abri isso pra minha mãe, nem pra ninguém, nem pra amigos, nunca ninguém soube dessa minha história. E ah, tudo bem, vou vivendo, paciência. E vida que segue. Continuei. . . . Aí até um belo dia que chegou o tal do Orkut no Brasil. Criei lá meu perfil no Orkut, na na na. Daqui a pouco eu vejo "comunidade *cross-dressers* Brasil". *Cross-dresser*, *cross-dresser*, se vestir, cruzar, trocar...⁵⁰ O que é isso? Ah, Google. Meu queixo cai *pah*! Falei "meu Deus do céu! Eu descobri o que eu sou". . . . E eu continuei sendo crossdresser de lá até agora, 42 anos. Nunca ninguém soube, só que eu era o que se chama crossdresser de armário, eu nunca pisei meu pé na rua, nunca ninguém me soube. Então eu só me montava, me produzia, quando eu tinha certeza que eu tinha a segurança pra isso, que eu não ia ser surpreendida por ninguém.

Em 2016, ano em que se encontra desempregada pela segunda vez e recebe o pedido de divórcio de sua esposa, Flávia decide participar dos encontros do clube de *cross-dressing* que conhecia *online*.

Eu falei "ah eu não vou encontrar com um monte de *cross*". Eu tive o pensamento que a maioria da sociedade tem. Só festa de putaria. "Eu não vou, não quero me envolver com isso". Só que aí eu tava tão assim... na minha vida, eu falei "quer saber? Eu sei que eu não ia fazer, eu não ia participar, mas eu vou, se for isso eu pego o meu carro e desço, mas eu vou me permitir ir". E a hora que eu cheguei lá e tudo . . . Que eu cheguei, eu me hospedei num hotel, assim, de menino e aí fui. Meu processo de transformação demorava cinco horas, era muito lento, hoje em dia não, hoje em dia eu consigo me arrumar em meia hora, graças a Deus é muito mais fácil. Mas tinha um monte de coisa porque eu tinha a barba cerradíssima. Então aí depois eu fiz laser então hoje eu não tenho, mas então eu tinha que fazer todo um trabalho de maquiagem pra esconder aquilo, né? E eu sei que eu demorei cinco horas pra me produzir, a hora que eu tava terminando, que eu ia pôr a peruca... [uma amiga] tinha subido comigo, que era uma outra *cross* daqui de Praia Grande. "Flávia, tá pronta? Vamos embora, não sei o que lá, a [outra amiga] tá esperando, não sei o que". Aí eu pensei "meu, não vou. Não vou ter coragem. Como é que eu vou passar pelo recepcionista?". Aí eu falei assim "ah [amiga], não tô pronta ainda, vai na frente, não sei o que lá". "Não, vamos embora, vamos embora que daqui até lá tem que ir

⁴⁹ Rede social *online* muito popular no Brasil, criada em 2004 e desativada em 2014.

⁵⁰ Nas próprias palavras de Flávia, *cross-dressing* "é uma questão assim cultural, de vestimenta, de se montar, do ir e vir, né, do *cross*, do cruzar a linha". São homens cisgêneros que vestem a indumentária considerada feminina para determinados encontros e eventos, um processo chamado de **montagem**.

andando e eu não vou andar sozinha nem a pau". . . . "Pô, tu tá muito bem, vamos embora, vamos embora, vamos embora". Aí beleza, aí eu passei pela porta do meu quarto, aí foi como se eu tivesse entrado num outro universo. Eu respirei, eu falei "agora é hora da Flávia aparecer pro mundo". . . . Aí em setembro eu conheci lá uma menina daqui que era trans, que é trans, e é comissária de bordo e ela tava afastada porque ela tava numa etapa de transição um pouquinho antes da minha atual, ela tava com um ano e pouco de transição, mas ela tava cheia de problema na cabeça, e não sei o que lá de aceitação. A família, pelo contrário, dava todo apoio, mas ela tinha problema com os amigos que se afastaram, ela morria de medo de perder o emprego quando voltasse. E aí a gente conversando um pouco sobre visões, né, visões assim de tudo isso, sobre a transição dela, não sei o que, eu falei "meu, é a minha história, eu vou transicionar".

Flávia encontra muitas resistências por parte da família a sua transição, mas tem o apoio de sua filha de sete anos.

Eu tinha o telefone que eu falava só Flávia com o pessoal do clube, então só tinha meu *Facebook*, o perfil da Flávia, eu tinha ainda os dois, eu tinha o *Facebook* do sapo, então eu tinha essas duas personalidades ainda. E aí um belo dia minha filha pegou... e eu falava que era meu telefone de trabalho. Aí um belo dia ela pegou, ela descobriu minha senha e ela desbloqueou. Ela falou assim "eu sei desbloquear seu telefone, quer ver?". Eu falei "não, não quero ver, dá meu telefone". "Não, eu vou desbloquear, quer ver? Quer ver?", E foi indo pra trás e desbloqueou, e me mostrou a foto e era a foto de capa a foto que eu tirei no aeroporto de bota, de peruca, linda, maravilhosa. Aí eu falei "[Filha], me dá o telefone?" Aí ela pegou virou assim e fez assim, ou seja, ela não gastou tempo olhando, ela já tinha olhado aquela foto antes, ela tinha desbloqueado e feito as análises dela, ela falou "pai, essa menina aqui é a sua cara. Não mente pra mim, é você?". Eu lembro que eu fechei os olhos, eu falei "não, é a hora, eu não posso fraquejar". Eu falei "filha, não vou mentir pra você. Sou eu". Ela ficou me olhando, eu falei assim "eu gosto de usar roupas femininas, eu gosto de usar peruca, eu gosto de pintar as unhas, eu gosto de me maquiar, você já me viu de unhas pintadas?" Na época eu tinha acabado de me matricular no curso da Embelleze de maquiagem, eu falei "eu tô fazendo curso de maquiagem, eu gosto. Então isso não quer dizer nada mais do que roupas, não quer dizer nada mais do que a exposição da minha imagem, como eu gosto, como eu me sinto bem. Isso não muda quem eu sou, eu sou seu pai e isso não muda nada, filha". Ela virou, olhou pra mim e falou assim "eu sei que não muda nada, pai". Pegou, desligou o telefone, ligou o vídeo game "vamos jogar vídeo game".

Desde 2017, Flávia trabalha como motorista de aplicativos. Na busca por um emprego, ela adota uma estratégia singular.

Aí estava eu desempregada, sem fazer nada, por conta da minha separação, por conta da ausência da minha filha, distância da minha filha, eu estava numa fase muito difícil da minha vida psicologicamente falando. E teve um domingo que eu tava em casa e tem uma página aqui [*na cidade*], que ela fala sobre história da região, história de pessoas, história do que aconteceu, algum evento que aconteceu na cidade, acidentes, enfim, coisas do gênero. Eu falei "quer saber?". E eu desesperada pra arrumar emprego, precisava trabalhar. Falei "quer saber?" Tava dando novela, a Ivana tava assim começando a parte da descoberta, da transformação, de corte de cabelo pra virar o Ivan⁵¹, falei "quer saber? Eu vou mandar mensagem pro pessoal da página. Tudo bem? Meu nome é Flávia, eu sou trans, eu sou trans aqui da região, tenho 43 anos", na época, "tenho uma história relativamente parecida com a da novela e, sei lá, eu queria contar a minha história, mas no sentido de falar da minha necessidade: eu estou procurando emprego. Então eu queria saber se vocês topam da gente fazer uma permuta, eu conto um pouco da minha história não sei o que lá, pra ir na onda da novela e no final eu faço um pedido de emprego". Aí eu pedi um emprego no textinho e tudo, eles fizeram, até ficou bem sutil, não ficou nada assim apelativo. E aí eles fizeram uma publicação aqui com a foto da personagem e a minha foto do lado. Isso explodiu de tal forma que assim tipo no primeiro dia de postagem tinha mais de 3 mil e não sei quantas curtidas. As carinhas de raiva sempre vai ter, mas assim, muito pouco, mais curtidas mesmo. E acho que tinha uns 400 e não sei quantos comentários positivos, tudo positivo "pô, legal", "puta, que coragem não sei o que lá". Sempre tinha os idiotas falando gracinha, não sei o

⁵¹ Flávia se refere à novela *A Força do Querer*, veiculada na Rede Globo entre abril e outubro de 2017. A transição de gênero de Ivan, um homem trans, foi uma das tramas centrais da novela e uma história praticamente inédita nos programas de grande circulação da televisão aberta do Brasil.

que lá, mas assim muito pouco. A grande esmagadora maioria foram de pessoas assim apoiando, falando assim "pô, que legal, não sei o que lá, de você ter essa coragem", "bacana, puta, que Deus te abençoe e que você consiga se recolocar não sei o que lá". Foi muito legal.

A partir dessa primeira aparição na mídia, alguns outros veículos da região e de São Paulo fizeram reportagens sobre Flávia, ou pedindo a opinião de Flávia sobre acontecimentos envolvendo a comunidade LGBTQ+. Ainda que, até nossa entrevista, não tivessem rendido um emprego⁵², essa publicidade mostrou para Flávia um mundo que desconhecia até então: o ativismo. Flávia encontra empresas ávidas por aprender sobre diversidade, e também um movimento LGBTQ+ organizando a primeira parada LGBTQ+ da cidade em que mora.

Eu tenho hoje um trabalho que está me ajudando a pagar minhas contas que é como motorista de aplicativo. Esse poderia ser substituído, eu espero que seja uma forma de eu conseguir, digamos, me reestruturar, conseguir reconstruir minha vida depois de toda transformação que eu sofri aos 42 anos, a necessidade. . . . E aí eu tenho um segundo trabalho, que esse trabalho é o trabalho não remunerado e que eu tendo o primeiro eu espero que ele seja sempre assim, não remunerado, que é o meu trabalho ideológico, aquilo que eu faço pelo coletivo, é aquilo que eu faço pelo que eu acredito, sabe? É aquela coisa de ajudar, de dar para os outros as ajudas que eu nunca tive na minha vida porque eu sempre descobri tudo na raça. Até o painel que teve onde eu descobri as comissões [Comissão Municipal da Diversidade Sexual; Comissão de Diversidade Sexual e de Gênero da OAB; Inst. Brasileiro de Defesa da Família] e eu comecei a frequentar e eu descobri que eu não estava sozinha, eu era muito na raça. Nunca ninguém chegou e falou assim "não, isso aqui tu tá fazendo errado, vai por aqui". "Ah, aqui a minha experiência é essa". "Ah, comigo aconteceu isso". Não, eu fui muito tentativa e erro tudo que eu fiz nessa área. Então se hoje eu tenho a possibilidade de tá olhando isso com a minha experiência e cada vez agregando mais conhecimento com todo esse círculo que eu tô fazendo, com o trabalho aqui da comissão e com esse trabalho mais amplo que começou com [uma empresa de análise de crédito] e tá se ampliando, eu tô conhecendo pessoas fantásticas que me chamam querendo falar sobre o assunto, até fazendo consultas, o pessoal dessas empresas de RH que me chama aqui me perguntando algumas coisas.

Flávia também recebe o apoio da IES em que leciona, se tornando a primeira profissional transgênera da instituição.

No final da [minha primeira turma após iniciar a transição], a [coordenadora do curso] me deu uma devolutiva de que diz que eu tinha sido a professora mais bem avaliada até aquela hora e não sei o que lá, e falou assim "olha, eu vou te falar um negócio: o [nome de registro]" – meu nome de sapo – "ele conhecia muito, a aula dele era muito boa, mas ele não tinha avaliação que a Flávia teve então pra nós é muito importante porque a gente bancou isso".

Para o futuro, Flávia “busca um emprego reconhecida em minha identidade, que me dê segurança e realização, e continuar ajudando outras pessoas através do meu ativismo”. Ela está iniciando sua carreira como palestrante e consultora e cada vez mais envolvida no movimento LGBTQ+, sempre levantando a bandeira do respeito a todas as pessoas.

Ao final da conversa com Flávia, ainda consegui assistir a um lindo por do sol na praia com minha mãe. Subimos para São Paulo no início da noite com a mesma moça que nos levou e as duas crianças que estava prestes a adotar.

⁵² Ao final da redação dessa dissertação, Flávia está empregada como analista em uma empresa de assistência médica. Parabéns pela conquista, Flávia! ☺

4.5 FELIPE

Após algumas tentativas, eu e Felipe conseguimos encontrar num domingo, em um café na avenida Berrini. Era um dos finais de semana nos quais meu namorado vem para São Paulo. Lembro que ele ficou desenhando no térreo enquanto fui conversar com Felipe no segundo andar. Ele vestia uma roupa esportiva perfeita para aquele começo de tarde de domingo.

Meu primeiro trabalho foi jogador de futebol. Jogador de futebol. Jogava no feminino ainda, né. Mas eu joguei, dos seis anos eu jogava, né, e se desenrolou até os 19, assim. Cheguei até a ir pros EUA jogar, e aí profissionalmente, né. Acabei lesionando o joelho e tive que voltar pro Brasil e fazer uma faculdade.

Perguntei para ele por que sair do “país futebol” para trabalhar com o esporte em outro país.

Sempre joguei no feminino. Até... assim, eu me assumi faz um ano. 2016 é o ano que eu me assumi. . . . Esse mês, não, em agosto. Mas sempre joguei no feminino, e lá no Estados Unidos o futebol feminino é muito mais forte que no Brasil. Tanto que machuquei meu joelho A lesão inteira em volta disso foi a questão de no futebol feminino não ter suporte dentro do Brasil. Então eu machuquei meu joelho... Eu sempre tinha machucado esse joelho. Sempre o direito, e sempre machuquei, várias vezes. Só que o problema é que, como não tinha infraestrutura aqui, eles me davam infiltração e me botavam pra jogar. Então nunca realmente curei esse problema, entendeu? Não foi algo que eu tratei. Daí chegou num momento, quando eu tive lá, tendo o suporte dos médicos mais fodas e tal, já era meio tarde, assim, que o meu ligamento já tava muito machucado.

Sem a possibilidade de continuar na sua carreira dos sonhos, Felipe se vê perdido. Por incentivo da mãe, ele ingressa em publicidade em uma renomada IES privada de São Paulo. Durante a graduação, trabalha por um ano na empresa júnior da faculdade e estagia em algumas agências de publicidade na área de atendimento. Felipe também trabalhou por um semestre em uma organização da faculdade que atende o terceiro setor de maneira voluntária. Também foi na faculdade que teve seu primeiro contato com uma pessoa transgênera.

Tanto que eu descobri que eu era trans num dia que, tipo, eu tava num... gente era do coletivo, né, feminista, e a gente fazia [uma roda de conversa] na faculdade a cada quinze dias trazendo um tema, e era aberto pros alunos pra trazer esse tipo de debate pra dentro da faculdade. E aí a minha amiga, uma das minhas melhores amigas, ela que me falou que eu era um cara trans. Ela falou "ah, vou trazer um cara trans pro debate, porque acho que vai ser bom pra você". Eu nunca tinha conversado, tipo, eu nunca tinha falado que eu era um cara trans. Eu já tinha conversado com ela que eu não me sentia bem com meu corpo, umas coisas assim, e eu não sabia, só que eu não sabia pôr em palavras direito, assim, sabe? Era uma angústia que eu sentia e eu não conseguia falar direito. Daí ela falava "vou trazer um cara trans pra você conversar". Daí eu falava "pra quê?". Tipo, porque? Eu não entendia o porquê. O que isso tem de semelhança comigo, sabe? Eu, pra mim, eu tinha imaginado uma *drag queen* na minha mente. Como isso ia me ajudar, sabe? Daí eu: "não entendi!". Aí ela, "não, cê vai ver. Vamo lá no encontro, e tal, cê vai ver". Quando chegou, tinha um cara que parecia um cara cis, e aí eu fiquei tipo, "mano, quê? Ele vai se trocar, se vestir, ele vai se pintar?" Tipo, eu fiquei pensando isso. Daí quando ele começou a falar, daí eu falei "nossa...". Tipo, ele começou a descrever, aí ele começou a falar da vida dele, eu fico até emocionado falando disso, porque ele começou a... descrever a minha vida. E daí tipo, foi - nossa, desculpa, eu - tipo, foi a primeira vez que eu falei "caralho, tipo, nossa, eu

não tô sozinho...". Sabe, alguém que tipo, sente, passou a mesma coisa que eu? Foi muito... Eu não consegui parar de chorar o [evento] inteiro. Tive que sair no meio da palestra pra chorar, porque realmente foi algo muito libertador pra mim.

Ainda que se compreender trans tenha sido um alívio, Felipe ainda encontrou percalços pelo caminho.

Quando eu descobri eu já falei pra minha mãe, mas eu tava tão... assim, que eu não sabia o que fazer, sabe. Então já falei "vou começar a fazer hormônio", mas eu não sabia direito. Daí eu tive que "calma!". Minha mãe não me aceitou de primeira, sabe. Então também é difícil, assim, sabe. E eu não sabia nem, não pensava nem que eu tinha mudar de nome. Falei "não, não vou mudar de nome". Minha mãe falou "como assim não vai mudar de nome? Cê vai ter uma aparência masculina e vai chamar [nome de registro]? Ridículo". Daí eu fiquei pensando nisso, falei "nossa..." Porque eu não sei, eu sou tão ansioso, sabe, que saiu tudo na hora. Falei "vou começar o meu hormônio amanhã e é isso". E não é bem assim que as coisas funcionam. Ainda tive que passar por muito processo interno meu, assim, tive que me aceitar... . . . E ainda tinha um relacionamento na época, namorava com uma menina que era transfóbica, assim, tipo. Ela falava que tinha nojo de mim se eu fosse trans mesmo... Então era muita repressão, assim, continuou a repressão, sabe. Até eu me preparar, pra me aceitar e realmente ir atrás... Mas a minha... Tipo, pra me assumir, é algo muito forçado, também, porque foi num momento de desespero. Foi a primeira vez que eu, tipo, tentei me matar. Eu tinha trancado a faculdade, porque eu não queria mais fazer. Não tava bem, tinha ficado internado, tendo convulsão de nervoso, assim. Tipo, eu fiquei entubado no hospital, fiquei 8 dias internado, voltei pra casa e não queria mais fazer nada da vida. Queria ficar trancado no quarto o dia inteiro e era isso que eu fazia. Sem ir pra faculdade, sem trabalhar, sem fazer nada. Tipo, eu tava trabalhando na época! Mas eu não tinha vontade de ir, não conseguia ir. Pedi licença. . . . Aí eu peguei um vidro de Rivotril e virei. Não sei como eu não- tipo, eu virei inteiro. Não sei como eu não morri, juro por Deus. Fui pro hospital, minha mãe ficou mal, tals, não sei o que. E aí foi quando eu falei pra mim, realmente, ou eu vou me matar - porque assim, foi uma tentativa muito clara, pra mim, na minha mente, no dia que tentei me matar. Foi uma tentativa claríssima pra mim. Depois, pensando conscientemente, né, foi muito claro. E eu sabia que eu ia fazer de novo se eu continuasse me enganando dessa forma, sabe? Então eu falei "mano, então eu vou viver minha vida, porque eu não quero morrer".

Com sua transição, Felipe é rejeitado pelo pai e expulso da casa de sua mãe, ainda que conte com o apoio dela. O significado do trabalho para ele se transforma.

Antes eu tinha tudo, né? Meu pai pagava minha faculdade, eu tinha meu salário mas ele ainda me dava uma grana por fora. Tipo, se eu precisasse de alguma coisa, nunca ia faltar nada, nunca ia faltar nada pra mim. E hoje, eu sou um cara que realmente, sabe, conto minhas moedas pra poder comprar meus remédios, comprar as coisas que preciso... Se sobrar um dinheirinho, eu dou um rolê, mas assim, nunca sobra, sabe. Nunca sobre assim, tipo, nunca sobra. Então hoje, realmente, se eu perder meu emprego... acabou. Acabou, assim. Não sei o que vou fazer. Então é uma questão muito mais de necessidade. A minha relação com o trabalho, pra mim, hoje, é muito mais... profissional do que era antes, sabe. Não que não era, sabe, mas hoje é algo que é... dependente, assim, dependência total.

Hoje em dia, Felipe estagia em uma empresa multinacional de bebidas alcoólicas. Ele ingressou em uma vaga específica para pessoas trans, em um projeto da empresa para aumentar a diversidade interna.

A [marca de bebida] é a única marca que tem um propósito de trazer diversidade, sabe? Tipo, quando eles me contrataram, eles falaram isso. "Ah, a gente quer um estagiário trans, cê vai trabalhar com a [marca de bebida], porque a [marca de bebida] é uma marca que vai trazer diversidade e a gente não tem diversidade aqui dentro. A gente não tem, sabe, alguém LGBT, que tenha... que possa falar do meio". E eu achei muito da hora eles terem me chamado pra isso, sabe? Porque tipo... é algo que assim "ah, beleza, a gente quer falar sobre isso, só que a gente não tem um embasamento pra falar, então vamos trazer alguém que tem". Sabe? E eu achei super legal isso, sabe. Achei super legal.

Mesmo com as dificuldades, Felipe considera que o ganho de abandonar aquele seu

eu reprimido suplanta as perdas.

Eu comecei a viver, eu considero que a minha vida começou agora, com 23 anos, foi quando eu me assumi. Porque antes eu não queria viver a vida que eu tinha, porque eu não queria viver a vida de uma pessoa que não era eu, sabe? Eu tava vivendo, ah, e eu não queria me formar como uma mulher. Então eu fazia de tudo pra me auto sabotar, não me formar, sabe, pra atrasar as coisas, pra... Tanto que atrasei um ano e meio de faculdade. E eu sempre fui assim na minha vida, porque eu nunca quis ter nenhuma conquista, nunca quis, nunca tive vontade de viver, porque não era minha vida. Hoje eu tenho! Apesar de estar muito mais difícil, hoje eu tenho vontade de ir atrás das minhas coisas, de conquistar minhas coisas, de ir atrás, de fazer as coisas que eu quero, sabe.

Os planos para o futuro são muitos. À curto prazo, Felipe deseja, no seu último ano de graduação, participar nos jogos universitários no time masculino. Ainda que seus documentos já sejam retificados, ele encontrou resistência do time de futebol masculino e pensa em competir em outra modalidade. Também deseja ser efetivado em seu trabalho atual, que ama. Em paralelo, está desenvolvendo dois projetos com amigos: uma loja de *packers*⁵³ e um canal no YouTube sobre transgeneridades e assuntos relacionados.

Eu tenho esse meu amigo que é trans que eu tinha te falado. A gente tava com uma ideia de abrir uma loja, um e-commerce voltado pra homens trans, pra vender *packers*, sabe? Só que a gente fala, meu, porque tem muita, muita não, né, mas é um mercado que acabou de começar no Brasil. Só que os *packers* aqui no Brasil não são muito bons. Tipo assim, eu comprei um, paguei 300 reais, e não uso, porque eu não consigo. É horrível, porque ele esquenta, tipo, não, incomoda, sabe. É algo que é constrangedor pra mim porque ele é muito grande, então as vezes parece que eu tô excitado em público, sabe? É uma coisa muito constrangedora e eu prefiro não usar, sabe. Apesar de, tipo, eu preferiria usar se fosse bom, assim, sabe? E eu comprei o melhor aqui. E a gente viu esse problema, porque ele também..., sabe. Daí gente falou "meu, vamos fazer um". E a gente tá desenvolvendo um produto, sabe?

O canal no YouTube será um meio de divulgação do produto, mas também um projeto que visa a ajudar outras pessoas transgêneras.

Só que a gente queria fazer alguma coisa em prol da comunidade, né. Porque eu acho que a gente tem um pouco de obrigação de fazer isso, sabe? Nós somos pessoas trans . . . e a gente é privilegiado dentro do meio trans, sabe? Que a maioria das pessoas não têm metade da informação que a gente tem, não têm metade da oportunidade que a gente tem, de fazer uma faculdade, de se formar, de saber que é importante cê abrir um livro. As pessoas não têm isso, sabe. E de ir atrás. Então a gente pensou em fazer um canal do YouTube pra fazer algo mais de utilidade pública, mesmo, assim, sabe? Falar tipo de ONGs que ajudam pessoas trans, ajudar a passar algum tipo de conteúdo mesmo, pra ajudar a galera. Então tipo, eu quero muito trabalhar com isso, porque eu sei o quanto é foda. Tipo, eu descobri que eu era uma pessoa trans com 21 anos. Eu não sabia o que era, sabe? Fiquei 20 anos da minha vida me sentindo um extraterrestre, porque eu não sabia que existiam pessoas iguais a mim, tá ligado.

Para longo prazo, Felipe pensa em lecionar, talvez alguma disciplina relacionada a gênero.

Ainda que Felipe considere estar vivendo “o momento mais foda” de sua vida, sua visão sobre o futuro é otimista.

Se o Felipe, da época lá do futebol, de 2014, olhasse pra mim hoje, ia ter muito orgulho. Muito, muito orgulho. Muito orgulho. Ia olhar e falar, "mano, parabéns. Cê é foda, velho. Cê é foda, mano. Cê

⁵³ *Packers* são próteses em formato de pênis usadas no dia-a-dia e/ou para a prática sexual.

passou por muita coisa e olha aí, mano!

Foi com esse espírito que nos despedimos. Terminava minha segunda semana no campo, após cinco conversas com cinco pessoas incríveis. Tinha mais quatro pessoas agendadas para conhecer na semana seguinte.

4.6 VIRGÍNIA

Virgínia propôs que nos encontrássemos em uma casa de bolos adorável na vila Mariana. Diretora de uma empresa multinacional, tivemos que remarcar nossos encontros diversas vezes por questões do trabalho, mas ela insistiu que conversássemos porque “queria muito fazer essa entrevista”. No final das contas, não só nos encontramos como ela também pagou minha fatia de bolo alegando: “é no VR!”

Virgínia é uma mulher discreta e reservada, fala com voz baixa e palavras ponderadas. Naquele café barulhento, fui testando minhas habilidades de escrita enquanto ela me contava sua história.

Eu fiz agronomia, e aí eu trabalhei por uns 10 anos no setor rural. Também realizei atividades relacionadas a inserção de pequenos produtores, especialmente com acesso ao crédito. Depois disso eu trabalhei mais especificamente com crédito, microcrédito, formação de cooperativas de crédito, acesso a bancos. Aí eu trabalhei 5 anos [numa organização financeira internacional] aqui em São Paulo, e depois eu saí, comecei a trabalhar com sustentabilidade. Trabalhei 7 anos em consultoria. E estou há um ano e pouquinho [em uma empresa multinacional].

Durante a graduação em agronomia, Virgínia teve atuação forte no movimento estudantil, tanto em organizações específicas da sua área de atuação quanto no Diretório Central dos Estudantes e na União Nacional dos Estudantes. Entre o final dos anos 1980 e o começo de 1990, ela chega a trancar seu curso por um ano para viajar pelo Brasil levando discussões como agricultura alternativa, reforma agrária, democratização da universidade e qualidade de ensino nos cursos de agronomia.

Sua trajetória profissional se inicia a partir dessa rede de contatos do movimento estudantil. Na década em que trabalhou no setor rural, atuou junto a associações, organizações sem fins lucrativos e centrais sindicais no Paraná e em São Paulo. Inicialmente, trabalhava com inserção de pequenos/as produtores/as e com acesso a crédito, passando depois para microcrédito e cooperativas de crédito mais especificamente.

Ao final desse período, Virgínia já se dedicava ao mestrado em uma universidade estadual, que concluiu em 2005. Logo depois, inicia o doutorado nessa mesma universidade.

Em paralelo, desenvolvia sua carreira como consultora de sustentabilidade. Além de sua própria consultoria, Virgínia trabalhou por cinco anos como especialista em uma organização financeira internacional. Depois disso, ela passa a atuar em uma empresa de consultoria, onde fica até 2016, quando ingressa na empresa multinacional em que atua hoje em dia como diretora de sustentabilidade.

Perguntei à Virgínia como foi entrar no mundo corporativo após uma história de militância.

Ah, não era uma história de militância. É, era mais realmente uma atividade profissional que eu tinha, né. Que eu achava que essas organizações tavam contribuindo pra isso, na época as empresas não tinham nenhum trabalho né, consistente, depois elas passaram a ter um trabalho melhor, essas organizações. Então pra mim não foi nenhuma diferença em termos de valores, de visão de mundo. Eu acho que as empresas passaram a incorporar, né, isso nos seus negócios.

Essa visão da sustentabilidade como parte da estratégia de negócios é uma marca da atuação profissional de Virgínia, e a força motriz por trás de seu trabalho na empresa multinacional que dirige.

Virgínia: O trabalho, a minha decisão de trabalhar lá, é uma das poucas empresas que consegue realmente a sustentabilidade como parte de sua proposta de valor.

MC: E como ela consegue fazer, como que a sustentabilidade se traduz dentro da empresa?

Virgínia: Com a tecnologia da indústria, sustentabilidade, conectividade, . . . automação. . . . Então isso é parte da essência do negócio. E isso é bom porque não é uma coisa rasa, não é uma coisa pra passar olhando, não é uma coisa que é um projetinho ou um pedaço do negócio. Todo o negócio contribui para o projeto de sustentabilidade, deles e dos clientes.

Além da atuação em organizações, Virgínia também leciona em uma IES privada de prestígio em São Paulo. Inclusive, foi por meio de uma ex-aluna que Virgínia chega à empresa multinacional.

Em paralelo à história profissional, há a história de sua transição de gênero. Virgínia começa a lidar com sua transgeneridade no início dos anos 2000, e inicia a hormonização em 2006. Contudo, são mais 10 anos até a assunção de sua identidade de gênero. Entre 2012 e 2016, ela pensa em se mudar para os Estados Unidos, por ser um local de maior aceitação.

E conversando com algumas pessoas lá, eu me lembro que numa conversa com o RH. Não, aliás, com todo mundo lá. Eu chegava, começava conversando o seguinte: "ah, eu tô querendo, eu tô querendo mudar minha experiência profissional, [algo na linha de dizer que é trans]. A pessoa falava "ah, legal e tudo, mas qual é a sua vida profissional? Isso é o que me interessa". Tanto que pra uma pessoa, que era uma pessoa de RH, [em uma empresa multinacional], eu insisti um pouco né, "ah, e tal". Não interessa. O que importa é o seu desempenho. . . . Se você executa bem, não interessa. Isso favorece muito. Aqui não. Aqui quem você é faz diferença. Mas isso tem mudado bastante. E eu acabei mudando um pouco a minha visão da questão, né, incorporei um pouco dessa forma americana na minha forma de lidar com a minha vida profissional.

Nos Estados Unidos, Virgínia buscou um *coach* inicialmente com o objetivo de conseguir um emprego no país. Ao final, o *coach* ajudou-a a identificar as competências que

desenvolveu enquanto pessoa trans. Ela explica que aprendeu a não se ver como vítima, e sim a enxergar seu gênero como vantagem.

Em decorrência de seus aprendizados nos Estados Unidos, Virgínia tem uma postura discreta sobre sua transgeneridade. Quando perguntei se a visão do mercado sobre seu trabalho mudou de antes para depois da transição, Virgínia me respondeu que não conseguiu perceber diferença.

MC: E como foi pro mercado lidar com a sua transição?

Virgínia: Hm... não...

MC: Não aparece.

Virgínia: E eu não falo também.

MC: Porque... eu imagino que a sua experiência seja conhecida já de muitos anos. As pessoas te conhecer.

Virgínia: Ah, sim sim.

MC: De antes de você transicionar, e conhecem hoje em dia.

Virgínia: É tem muita gente que me conhece, sempre vai conhecer o [nome de registro], né.

MC: E na época [em que você se assumiu] você tava trabalhando como consultora?

Virgínia: Uhum.

MC: E pros seus clientes... nunca foi uma questão. Que legal, interessante.

Virgínia: Eu nunca falei sobre esse assunto no, no ambiente profissional.

MC: Você... não é abertamente trans no seu ambiente de trabalho...?

Virgínia: Não... não sei sabem, se não sabem. E... eu ainda tô fazendo o processo de mudança de nome, mas a condição que eu estabeleci pra entrar na empresa, é que na empresa fosse utilizado só o nome social, que o meu nome não fosse Todo mundo me conhece como mulher. Eu nunca falei sobre isso.

O medo da violência e a falta de histórias de pessoas transgêneras em posições de liderança foram fatores primordiais para Virgínia postergar sua transição por uma década. Ela conta que decidiu se assumir em 2016 porque sentiu que o Brasil estava mudando para o caminho da aceitação, muito por causa da pressão das empresas com matriz nos Estados Unidos. Assim como Robin, Virgínia considera importante que se espalhem histórias de pessoas transgêneras de sucesso, pois as narrativas que prevalecem sobre essa população são intimamente atreladas à violência.

Para o futuro, Virgínia tem como objetivo consolidar seu trabalho atual, trazendo mais estabilidade para uma vida que, segundo ela, teve “muitos recomeços” profissionais. Além disso, ela se movimenta para criar uma rede de apoio formada por pessoas transgêneras que trabalham em empresas. No entanto, Virgínia enfrenta dificuldades para formar essa rede, pois “as próprias pessoas não se organizam”. Comentei com ela que gostaria de ajudá-la com esse plano. Como veremos adiante, as redes de relacionamento dentro e fora do trabalho são

fundamentais não só para superar as dificuldades, mas também para sobreviver às violências.

Me despedi de Virgínia à tempo para que buscasse seus filhos na escola. Consigo contar nos dedos de uma mão quantas pessoas transgêneras conheço em cargos de liderança no Brasil. Conversar com Virgínia foi imprescindível para compreender o caminho que é preciso trilhar para chegar lá. Peguei o metrô para casa pensando na viagem que faria no dia seguinte para conversar com Lílian em uma cidade do interior de São Paulo.

4.7 LILIAN

Saí de São Paulo pela manhã, de carona com um moço e seu filho. Ele perguntou sobre meu trabalho e aproveitei para colocar algumas ideias em ordem conforme narrava para ele algumas coisas que tinha escutado nas conversas até então. Eu fora até aquela cidade apenas uma vez - quando conheci Lílian em um evento sobre pessoas transgêneras e mercado de trabalho. Fui chamada para compor a mesa como especialista acadêmica, e Lílian foi contar sua história. No mesmo dia perguntei se ela conversaria comigo para compor esta dissertação, o que ela prontamente aceitou. Alguns meses depois, estava eu sentada em sua sala de estar com meu gravador. Lílian me recebeu muito bem vestida, de saia jeans - uma peça de roupa que adora usar desde criança -, tênis de salto e uma maquiagem leve.

Antes de começarmos a conversar oficialmente, Lílian me contou uma história de sua infância bastante simbólica. Quando tinha 4 anos, ela passeava com seu pai, que levava seu irmão mais novo no carrinho. Seu pai então empurra o carrinho ladeira abaixo, e manda Lílian buscá-lo. Ela me contou que ficou aterrorizada, porque seu irmão poderia se machucar muito e até morrer. Ela então correu e se agarrou ao carrinho do irmão, ralando-se no asfalto. Ela chegou em casa tão machucada que sua mãe a levou ao hospital. A cena toda foi um exercício de seu pai para que ela aprendesse a ser homem. Hoje em dia, ela não tem contato com esse irmão, que a rejeitou por causa de sua transgeneridade.

Lílian trabalhou 36 anos como técnica em uma organização militar. Nascida em São Paulo, mudou-se para aquela cidade do interior de São Paulo ainda criança. Pensou em seguir formação militar até por ter diversos parentes militares ou trabalhando para o exército, mas não tinha contatos que a colocassem em uma academia para seguir essa carreira. No final dos anos 70, inicia a graduação em engenharia mecânica.

Só que durante o período da engenharia, o ambiente familiar estava extremamente tumultuado porque

os meu pais brigavam muito e você não tinha tranquilidade pra estudar – e era uma faculdade puxada! Cê entrava de manhã e saía à tarde, saía à noite. Então era muito complicado, e eu fui obrigado, então, por causa deles estarem se divorciando, aquela coisa toda, eu fui obrigado a pegar e abandonar a faculdade. Fiz só dois anos de engenharia e parei. Só que, aí, havia a necessidade imediata de um emprego. Como eu acabei fazendo o curso técnico, só o técnico – o colégio que eu tinha feito foi até colégio de irmã, só que colégio de irmã não dava preparatório suficiente pra ingressar numa carreira que fosse... profícua, vamos dizer assim. Então, o que acontece? Só o diploma ali que eu tinha, eu saí como auxiliar técnico. Eu não queria ser auxiliar técnico, eu queria ser pelo menos técnico. E aí, eu fiz 2 anos de curso profissionalizante.

Durante sua formação como Desenhista Projetista em Mecânica, Lilian estagia em uma empresa multinacional petrolífera por indicação de um tio. Ao final do curso, participa do processo seletivo de algumas organizações e opta pela organização militar por já ser apaixonada por seu objeto de trabalho desde a infância e ter uma forte motivação patriótica.

Até o meu teste foi um negócio legal, porque chegaram pra mim, colocaram uma prancheta, falaram "olha, você vai ter que desenhar um parafuso com as seguintes características: ele vai uma carga de um pirotécnico a base de fulminato de mercúrio e ele vai servir pra separar dois estágios de uma . . . que vai ser lançado. E os tais esforços, não sei o quê, papapá", e ficou por minha conta fazer o desenho do parafuso, era chamado de parafuso explosivo, e eu tinha que desenhar o parafuso, especificar o material, o cálculo da resistência, né, altura, energia em joules, eu me lembro, na época, tinha que fazer todos esses cálculos. E eu fiz um projeto tão bem feito que até hoje é usado *risos*. Eu fiz o projeto, né, fui muito elogiado, e me chamaram, fui correndo trabalhar então no... Isso era o dia primeiro de Abril *risos*. Parece mentira, mas não é. De 82, quando entrei. Só que eu pensei que ia ficar toda bonitinha lá, trabalhando na área de projetos... Não. Me meteram num lugar chamado . . . Puts, o que que é isso? Você, como técnico, tinha que deixar sua roupa limpinha em casa, colocar um macacão, e se encher de graxa num local que fazia ensaios de pressão, vasos e pressão. Por quê? Porque tudo quanto era . . ., eles são submetidos a pressão. E você tinha que fazer os ensaios desses invólucros pra teste e qualificação estrutural. E ali, eu fiquei durante 2 anos. Sofri diversos acidentes de trabalho, nossa, era um negócio complicado, porque era um negócio muito pesado... Até que surgiu a chance de trabalhar na área de . . ., que era um negócio bem mais interessante. Não é um negócio tão bruto, é um negócio mais, mais... refinado.

Lilian trabalha como desenhista projetista até meados de 1990. Dedicada ao trabalho, ela criou projetos inovadores para diminuir a periculosidade e aumentar a precisão do trabalho, sempre estudando por conta própria. Entre 1990 e 1995, cursa graduação em Computação Científica em uma IES da região, primeiramente porque tinha interesse na área - que era muito inovadora na época - e também para valorizar-se dentro da hierarquia da organização.

[Meu chefe] chegou pra mim e falou "escuta, não dá pra você transformar esse mancal, esse mancal esférico, pra ele fazer balanceamento dinâmico estático?". Eu falei "não, não dá. Isso é um protótipo. Precisava ser ensaiado com as finalidades que eu designei". Agora, pra você adaptar isso, vai ficar uma... Mesma coisa que você pegar um navio, arrancar o convés, soldar um... Cê entendeu? Soldar um casco no outro e transformar ele num submarino. Falei "pô, não é assim, não vai funcionar! Tá uma merda!". "Não, blá blá blá blá blá". Falei "não vou fazer! Foda-se". E eu não sabia, mas ele tava fazendo o mestrado já com esse tema. E entrou um desgraçado dum puxa-saco . . . que era uma merda, pior coisa que poderia ter entrado lá. Era um puxa-saco desgraçado. . . . E ele era político. E aí ele chegou, "não, [chefe], deixa que eu faço, não sei o quê, não sei o que, não sei o que!". O tal do projeto, que ele queria transformar dois cascos num submarino. Catou o meu projeto, colocou numa prancheta, copiou, e aquilo lá serviu de tese de mestrado pro desgraçado. . . . O programa que eu usava pra determinação de massa, CG e inércia, que eu fiz a minha linguagem, pegou o meu programa, e tirou um mestrado nas minhas costas. Falei que não é justo isso! Esse idiota tirou um mestrado em cima dum projeto que eu fiz, que eu fiquei durante horas fazendo hora extra – porque

nunca se pagou hora extra [na organização], nunca. Se você ficasse por hora extra era por conta sua, azar o seu. Não davam dinheiro. Nem quando era CLTista . . . Aí eu pensei comigo: "não, isso aí é um absurdo". Aí eu cheguei pro [meu amigo e colega de trabalho], falei "Vamos fazer faculdade". Porque tudo o mais que ele falava, "eu sou engenheiro, eu sou não sei o que". Tá bom. Então vamos fazer engenharia. Ele foi fazer engenharia, [meu amigo], engenharia mecânica, e eu fui ser bacharel em computação científica. Porque aí, na hora que ele chegasse, eu ia falar "tá aqui, ó! Tá aqui, imbecil! Tá? Posso não estar exercendo o cargo, mas eu sou formado. Então tá aqui, tá? E por que que não pode? Por causa disso, disso, disso e isso. Cretino".

Após esse episódio com seu chefe, Lilian recebe o convite de um ex-professor para trabalhar em um observatório astronômico abandonado, no qual fica até por volta do ano 2000.

Eu tive que aprender astronomia. Ou seja, passei pela área de mecânica, passei pela área de armamentos, e comecei então a parte de astronomia. Vamos aprender astronomia. O que são estrelas binárias, quais os tipos de- quais são os métodos de aquisição de dados, a redução de dados obtidas através de radiotelescópio... Já imaginou isso? Quais são a redução de dados obtida por imagens digitais pra transformá-las de sinais, 0 e 1, em imagens digitais? Comecei a mexer com câmera digital e me especializei em fotografia. . . . Aí eu fiquei até a inauguração do observatório. Quando houve a inauguração do observatório, por razões políticas, eles...Quando o observatório era um filho feio, tanto faz, qualquer um podia ser o pai. Agora, quando era um filho bonito, tinha que ser um pai bonito. Me tiraram fora. Por questões políticas. "Mas não, é por causa disso, por causa daquilo", não, mas é porque tinha que ser alguém formado [em uma IES de prestígio], nananá" e colocaram um babaca lá. E, como sempre, você é passado pra trás. Porque assim, existe uma hierarquia muito grande [na organização]. Por exemplo, é uma piada quando cê chega no final do ano e tem a tal da festa de confraternização. Só tem nicho! Os oficiais gerais, os oficiais superiores, os graduados, os cabos, os soldados, e entram no meio lá, junto com os oficiais, os civis de nível superior. Junto com os graduados, tem o pessoal de nível médio, só que em mesas separadas, porque, afinal de contas, é confraternização – eu nunca vi uma confraternização onde todo mundo senta separado!

A hierarquia rígida e a distância do poder marcaram a carreira de Lilian na organização. Ao falar sobre suas movimentações na organização, ela narra inúmeros conflitos com as pessoas - geralmente militares - em posições superiores, que sempre tinham a palavra final. Com a necessidade de criar uma página na internet para o observatório, Lilian aprende construir *sites*. Entre o começo dos anos 2000 e 2014, ela passa por praticamente todas as divisões de organização criando *sites*. "Olha, não teve um setor dentro [da organização] que eu não tenha tido um bom conhecimento sobre o assunto, porque eu praticamente passei por tudo que era lugar lá". A última área em que atuou foi na central da organização mexendo com imagens digitais - que também aprendeu sozinha - e com a televisão corporativa.

Em 1984, Lilian se casa.

E durante esse período [de conflitos com o chefe] eu lutando lá com os meus problemas, porque você é mulher – e agora, num mundo desses? Como é que fica? Com uma esposa que apareceu com um azar dum tamanho dum bonde, porque você não sabia quem você era, e acabou se casando porque você achava que era doente. Porque cê cresce num ambiente aonde ser do jeito que cê é, é erradíssimo, é impensável. Então, o que você é? Você é doente. Você deve ter algum problema. Então vamos curar essa doença. Ah, a tal da cura gay, que é um absurdo... casar com a primeira pessoa que eu encontrar. Tinha uma mulher lá, vizinha minha, 10 anos mais velha do que eu, tava catando papel na ventania porque tinha vencido o visto dela nos Estados Unidos e mandaram ela correndo pra cá pro Brasil porque ninguém aguentava ela. Tinha um gênio ruim que nem a praga. Falei "ô, vou casar com essa muié". Casei com ela. Aí é que eu descobri a merda que é.

Dez anos depois, Lilian entra com o pedido de divórcio. O processo se estendeu até 1999.

Porque eu cheguei pra ela . . . , e eu falei "olha, não tem jeito. Eu sou desse jeito". "Ahhh!!!" Falei "não é possível, a pessoa religiosa é mais burra ainda, né?". Pior ainda. "Ah, isso é contra Deus!" Aí vêm aquelas palavras idiotas, falei "Deus é a puta que pariu. Não tem nada disso! Chega desse monte de besteira, eu não quero mais, eu quero ir embora". "Não, mas eu não posso, eu não vou dar divórcio pra você, porque eu não tenho onde ir, porque eu não"... Na verdade, ela não queria ser a única divorciada da família. Era orgulho. "Não, porque não sei o que lá, porque na na na"... Olha, ela tanto me encheu, pedi o divórcio em 93. Quando chegou em Janeiro de 99, eu bati o martelo e falei "olha, quer saber? Não quero mais ficar. Tô perdendo o meu tempo aqui! Tô deixando de viver o que eu posso viver". Peguei, falei pra ela "o que você quer pra eu poder ir embora?". "Eu quero uma pensão". Falei "Pensão? Mas não tem filho, não tem nada" – "Ou você me dá uma pensão, ou então eu falo pra todo mundo" – e naquela época era sério – "que você é um viado pervertido, uma bicha..." Como é que ela falou? Um outro negócio lá, não sei. "Devassa", ou qualquer coisa assim. Um negócio pesado. Falei bom, se a minha própria esposa chegasse [na organização militar], naquela época, em 99, falasse um negócio desses... Assinei a pensão pra ela. Hoje faz 19 anos que eu pago 2200 reais pra ela. Já dei mais de meio milhão de reais pra ela injustamente, porque não precisava disso. E eu já tô lutando na Justiça fazem anos, pra me livrar, e não consigo.

Com o divórcio, Lilian mora sozinha pela primeira vez.

Foi aí que eu realmente comecei a produzir-me muito, a produzir, sob o ponto de vista profissional. Por quê? Porque você é livre. Entende? A sua criatividade expande. Mas, ao mesmo tempo, eu entrei em crise. Por quê? Porque eu tinha aquele problema de não me aceitar. Porque você também foi talhada nas pedras do preconceito. E agora? E a coisa foi ficando tão séria, tão séria, e eu entrei numa depressão tão profunda, e tinha ataque de pânico atrás de ataque de pânico – porque o que que acontece? Você é criada de uma forma anormal, porque o normal é ser o que você é. Agora, se não deixam você ser normal, você começa a ficar realmente doente. Eu aprendi a atirar com 11 anos de idade porque o meu pai me ensinou. Sou atiradora, já atirei com todos os tipos de arma que você pode imaginar. . . . Peguei uma pistola que era herança minha, uma Luger P08, coloquei no queixo, porque eu sabia que se eu desse um tiro na têmpora eu podia pegar e causar minha própria lobotomia, porque eu queria me matar mesmo. Atirei! Hoje eu guardo a bala, que não deflagrou. Porque aquilo lá foi uma grande vitória, mostrou que, na verdade, eu tinha uma segunda chance, e nessa segunda chance eu devia renascer como Lilian. A Lilian, então, a partir daquele momento, começou a renascer. Nascer de verdade. Eu pensei comigo, "não. Que loucura é essa, que me fizeram fazer comigo mesmo? Que que é isso? Não!". Eu guardo a bala. Tá entre as medalhas que eu tenho de plastimodelismo, que eu sou plastimodelista. Adoro isso. . . . Aí, o que acontece? Eu peguei, falei "não! De agora em diante, eu vou começar a vivenciar a Lilian". Só que ainda tinham diversos problemas familiares e diversos problemas de tudo quanto é jeito. E eu comecei a sair à noite.

Lilian passou a expressar seu gênero na sua vida privada.

Aí, eu comecei – eu ia trabalhar, chegava em casa... De dia era João e à noite era Maria. Chegava em casa, me vestia bem, dormia de camisola, tudo o mais. Até que chegou um dia e eu falei "quer saber de uma coisa? Tá sendo difícil demais. Eu preciso ser eu mesma!".

Quatorze anos depois, em 2015, Lilian sente que o momento é propício para se assumir no seu ambiente de trabalho.

E aí, eu cheguei pra acessoria jurídica do comandante - porque um comandante dessa patente tem vários acessórios. Tanto é que eu fazia parte da acessoria de comunicação social, eu acessorava a parte de comunicação visual. E era muito elogiada. Tem homenagem minha ali, ó! . . . Então, quando foi que eu cheguei lá, eu falei pra... Na época, era a tenente, muito legal ela. . . . Falei, "Tenente, a senhora tá com tempo?". E ela é uma moça muito bonita. Falou "ah, não". Aí, eu contei toda a vida. Que que ela fez? Ela fez um memorando, um parecer, um documento, mostrando toda a minha vida. Chegou- e porque eu falei pra ela "eu quero ficar de acordo com a minha expressão de gênero". Ela falou "ah tá, tudo bem, não sei o quê, não sei o quê, não sei o quê". "Eu vou submeter à apreciação do

doutor", que era o chefe da assessoria jurídica. E ela fez isso. Ela levou lá, tal, não sei o quê. Fizeram uma reunião do Comando, junto com o chefe de gabinete, com todos trocentos brigadeiros que tem lá, porque não é só um brigadeiro, é uma festa, aquilo lá. Aí chegaram à seguinte conclusão. Aí transmitiram a seguinte mensagem à [tenente]: que eu estava amparada legalmente. Existia a portaria não sei o quê – e agora nem é portaria, hoje é um decreto não sei das quantas. Um troço mais fodido ainda – que assegurava o direito de toda pessoa travesti e transgênera exercer a sua função de acordo com a sua expressão de gênero, inclusive com o seu nome social. Então, com crachá e tudo.

Perguntei para Lilian se ela conhecia essa legislação antes de conversar com a organização, ao que ela me respondeu que não.

Fui com a cara e com a coragem. Por sorte, existia um amparo legal. Porque o que acontece? Tem uma coisa interessante que acontece que você percebe, mas aí é uma coisa complicada de explicar. Você já leu a respeito do inconsciente coletivo de Jung? Então, eu gosto muito de Jung e leio muito a respeito. Sabe quando você sente que alguma coisa no inconsciente coletivo mudou? Que tá num momento que você pode dar um passo na direção que você quer? Foi isso. Eu não fui estudar a legislação ao meu respeito, mas eu sabia que a coisa tava no meu favor.

Três anos depois, em 2018, Lilian se aposenta após quase quatro décadas na organização.

Na hora que eu fui embora, eu já tinha ido embora pra casa, e aí entraram em contato comigo, que o brigadeiro queria fazer uma homenagem pra eu me despedir. Menina, quando cheguei lá tinham 5 brigadeiros mais o chefe do gabinete e os assessores numa cerimônia íntima dentro da sala do brigadeiro. Uma baita duma sala, assim... Aí, ele leu a homenagem, entregou pra mim, um negócio bonito, sabe, com o logotipo [da organização], tudo mais, etc, e todos os brigadeiros estavam ali presentes. Por quê? Porque eles não podem dar comenda pra mim. E eu sei por quê. Porque quando você oferece uma comenda . . . envolve um aspecto político, e aí, enrola o meio de campo. Porque quando você entra com um aspecto político, começam a aparecer problemas políticos para o comandante. "Que ideia é essa de colocar uma transexual pra receber a maior honraria da [organização]?". Entende? E aí, começam a bombardear, e aí começa a dar problema pra eles. Então, eu entendo por que que eles não me deram uma medalha, aquela coisa toda. Por quê? Por causa desses problemas. Eu sei que dá problema, porque vai ter muita gente que é contra. Infelizmente, não é unânime a opinião, porque quando você envolve a parte de comenda, entra o pessoal de Brasília.

Lilian ainda é procurada por pessoas da organização para prestar serviços por fora, mas não tem mais interesse nesses trabalhos. Para o futuro, ela deseja curtir sua aposentaria e se aprofundar no plastimodelismo, que é sua paixão. Também pensa em mudar-se para Portugal, "porque lá eu reseto minha vida. Como se eu desse um reset. Ninguém me conhece, vão me conhecer do jeito que eu sou, tá?". Além disso, considera que lá encontraria um ambiente de maior aceitação.

Lilian se viu rejeitada pela família e pelos amigos, que têm retomado contato com ela pouco a pouco. Contudo, ela sente-se feliz com sua vida atual, vivendo "a minha verdade" em companhia de suas duas gatas, Lily e Luna. Ela me mostrou a vista de seu apartamento, que fica no centro da cidade, e me contou um pouco sobre a cidade e sobre como as coisas mudaram desde a década de 1960.

Após uma tarde agradabilíssima, Lilian ainda fez a gentileza de me levar até a rodoviária. Enquanto esperava o próximo ônibus para São Paulo, comi um sanduíche - já anoitecia e eu ainda não tinha almoçado - e refleti sobre a conversa que eu acabara de ter. Foi

nessa altura do campeonato que percebi que as histórias das mulheres trans com quem conversei eram homogêneas, como expliquei na seção sobre a produção das narrativas no capítulo sobre o trajeto metodológico. Comecei a arquitetar os caminhos para chegar a essas outras histórias de mulheres trans e travestis que minha rede de contatos não alcançava.

4.8 BOB

Combinei com Bob que nos encontraríamos em frente ao seu escritório, próximo ao shopping Market Place. Foi nossa terceira tentativa: na primeira, Bob desmarcou para ir à consulta de análise para fazer a mastectomia. Na segunda vez, fui ao shopping D, mas ele não conseguiu me encontrar. Na terceira, deu certo. Encontrei-o na saída do trabalho e fomos conversar na praça de alimentação do shopping.

Meu primeiro emprego foi numa loja de roupas. Eu tinha figura feminina, então foi fácil fazer. Era lésbica, mas eu tenho boa aparência, era uma coisa que ninguém ia saber. Aí depois o segundo emprego foi no telemarketing, que foi a mesma sequência, se eu não contasse ninguém ia saber. E aí no terceiro, que já foi numa indústria, já – indústria de roupas – eu já tinha a figura masculina, mas não teve problema nenhum pelo fato do diretor já me conhecer, conhecer meu trabalho, até conhecia a minha mãe, mesmo, então foi mais fácil. Aí, agora essa que eu entrei agora. E teve uns que não são legais, né? Quer dizer, são freelances. Então eu trabalhei quase 5 anos num buffet, e trabalhava como garçom –tinha a figura masculina, então eu acabava como garçom. Também não tive nenhum problema nessa parte. E acho que de emprego mesmo só foram esses, não passei por muito. Já fiquei 9 meses desempregado justamente pelo fato disso. Então fiquei 9 meses desempregado trabalhando como freelance. Em buffet, restaurante, essas coisas.

Bob já circula pelo mundo do trabalho desde os 12 anos de idade, quando começou a fazer bico - ou *freelances* - em eventos. Com 16 anos, trabalhou também em uma loja de roupas em Guarulhos, onde morava, “porque a loja de roupa abria sábado, mas eu saía meio-dia. Aí à noite eu pegava festa. Aí no domingo também”. Com três meses de experiência na loja, foi mandado embora e, quando foi reclamar seus direitos trabalhistas, descobriu que estavam atrelados a uma pessoa falecida. Pouco depois, assume-se lésbica e passa a se expressar de maneira considerada masculina. Bob se vê expulso de casa e desempregado.

A partir do momento em que eu me tornei um homem na visão da sociedade, foi mais complexo. Eu tenho até uma experiência que isso não me deixa passar batido na minha vida. Fui arrumar um serviço numa metalúrgica e essa metalúrgica tinha vestiário feminino. E a entrevistadora era uma pessoa que eu percebi que era muito ingênua. E aí eu fiz todos os procedimentos, todos os passos, e quando chegou no último passo, eu não passei. E aí eu fui e perguntei pra entrevistadora o motivo, e por ela ter criado uma afinidade comigo, até então, ela falou que era por causa do vestiário. E eu até questionei, eu falei assim, "o motivo de eu não ter passado é que eu pareço um homem e vou ter que me trocar no banheiro feminino por eu não ter um documento, não ter uma questão de falar olha, eu também não posso entrar no banheiro masculino –não é possível". É uma das questões que eu mais passei. E isso vem sequente. Isso é uma coisa que acontece muito. Às vezes a gente vai arrumar um

serviço, o pesquisador olha pra gente e fala "você parece um homem, então você não vai prosseguir com isso". Então é muito difícil, principalmente em metalúrgicas e empresas que têm vestiários, é muito difícil, muito complexo, muito... Vergonhoso, até, às vezes, porque às vezes a gente se apresenta com o nosso nome de registro, e daí quando a gente chega lá e fala "ó, sou o Bob"...

Eventualmente, Bob retorna à casa dos pais e consegue uma vaga de atendente em uma grande empresa de *call center*, onde trabalha por um ano e meio. Por consequência do ritmo de trabalho e de uma gestora grosseira, Bob tem crises de pânico e decide sair da empresa. Em 2014, após algum tempo desempregado, ele emprega-se em uma fábrica de roupas como operário por indicação de sua mãe, que era supervisora. Lá, ele é alocado em uma linha de produção majoritariamente feminina e tem seu primeiro contato com uma pessoa trans - um colega de trabalho que estava iniciando a transição.

E aí numa conversa, a gente sempre conversando, se identificando... e eu me identifiquei com ele. Eu me identifiquei com as coisas que ele sentia e as coisas que ele passava, e aí eu procurei um psicólogo. Não fiz continuidade por causa da família, a minha família é muito complexa nessa parte. E a psicóloga falou que pra eu realmente ter uma certeza eu teria que fazer um tratamento, acompanhamento, e eu acabei parando. Mas eu me autodenominei trans pelas coisas que ele passava e me incluía também. Então, ele passava, tipo, de o RH chegar lá e falar assim, "Julia sei lá das quantas!" E ele não respondia. Ele não respondia. Era, tipo, às vezes eu tinha que chegar "Ô Marcelo, tá doido? Tão te chamando". "Enquanto não me chamar pelo meu nome, eu não vou!" Era desse jeito. E ele era a única pessoa, eu era a única pessoa em quem ele confiava de conversar. Então, todos os problemas que ele tinha como um trans, ele falava pra mim. . . . E foi realmente a partir desse momento que eu comecei a me identificar como um trans. As pessoas que tavam do meu lado falavam assim: "Não, é influência! Porque você tá andando com ele, na na na". Eu sempre me senti menino, sempre me vesti como menino, brincava na rua como menino. Eu tinha brincadeiras do tipo, "ah, você tem que brincar com boneca!" Não, eu brincava com boneca, mas eu brincava com boneca em cima do carrinho, de moto, como se fosse menino! Entendeu? Então, tipo, eu sempre me identifiquei mesmo como menino. Mesmo estilo de roupa. Eu já cheguei a usar vestido, salto alto, mas não porque eu queria.

Nos bicos feitos em eventos, o gênero de Bob era um fator que confundia as pessoas clientes.

Olha, eu acho que a última festa que eu fiz foi a cigana, e a cultura cigana é que homem serve homem e mulher serve mulher. É separado. Só que eu não podia seguir nenhum dos dois, porque eu tenho aparência feminina pra eles, e pra eles eu tenho aparência masculina pra elas. Até teve uma ocasião em que eu fui servir as mulheres e eu acho que um dos ciganos nesse casal, ele achou que eu tinha dado em cima da mulher dele. Não, só tava servindo lá, só tava fazendo o de sempre. Saiu até tiro. Eu tive que sair fugida, que ele ia atrás de mim! Tipo, me esconderam. E pra eles é questão de honra, isso. . . . Porque essa questão do buffet em si é muito versátil. É muito versátil. Tipo, é muito amplo mesmo. Então eu trabalho com pessoas diferentes. Tanto é que eu trabalhava com um senhor de idade que tinha preconceito, porque eu era negra. Eu achava muito engraçado. Eu já ouvi falar, tipo "não, não quero que ela me sirva porque ela é negra". Eu já escutei. Então é uma coisa que você aprende. Então tipo, ah, quais preconceitos você passou na sua vida? Eu passei por ser negra, por ser lésbica, por ser trans, por ser umbandista, por ser filho de pernambucano, então tipo...

Por serem trabalhos informais, Bob não conseguia lançar mão da lei em casos de discriminação e assédio. Já desde 2014 ele não se envolve mais com esse tipo de trabalho. Em meados de 2017, Bob começa um curso técnico em eventos, que tranca em 2018 por causa de problemas familiares. Uma colega do curso o indica para o trabalho em que está hoje: suporte em uma *startup* de entrega sob demanda.

Dentro do que eu faço hoje, eu fico em contato direto com os supervisores do mercado, fico em contato direto com [a equipe do país-sede], e eu tenho uma parte que eu fico cuidando, tipo, eu vejo "olha, tá tendo uns 50 cliques nesse mercado, tem 5 atrasados e eu já liguei [pra pessoa que fica no supermercado], já tentei arrumar, mas olha, não tá indo. Eu entro em contato com o supervisor, o supervisor entra em contato com [a pessoa que fica no supermercado]... Então tem toda essa rotatividade. Então eu não fico só agilizando o pedido. Eu faço outras coisas por fora pra ajudar a manter a coisa controlada; pra que o cliente consiga receber seu pedido em até duas horas, no máximo; pra que [a pessoa que fica no supermercado] tenha uma facilidade de pedir pra alocar pra outro mercado, que seja, pra [outra pessoa que fica no supermercado]... Então é uma coisa muito grande. . . . Então, sempre a minha função é passada pra – é um cargo de confiança, vamos colocar assim. Então não é todo mundo que faz o que eu faço.

Já há nove meses na organização, Bob trabalhava após o horário comercial e em seus dias de folga. Apesar disso, foi preterido para uma promoção. Quando perguntei por que motivo ele achava que não tinha conseguido, ele me respondeu:

Não sei! Ninguém nunca falou nada. Então, tipo, não sei se foi por causa dos estudos, não sei se foi por causa do meu jeito... Não sei, realmente. Mas me deixou bastante chateado. Mas hoje eu luto pra conseguir de novo. Então a hora que tiver uma oportunidade de novo, quem sabe não é a minha vez? Então a gente não pode desistir, né? . . . Só falta alguma coisa. Só falta identificar alguma coisa pra saber o que é. Hoje, até, a menina que tava aqui agora a pouco, ela fez um processo pra qualidade, e passaram ela pro anti-fraude. Eu fiquei feliz por ela, mas na minha cabeça eu já tava pensando "pô, ela entrou depois de mim". E ela já conseguiu subir! O quê tá faltando pra mim? Eu penso muito nisso, porque eu gostaria de trabalhar essa questão pra conseguir, entendeu?

Hoje em dia, Bob está dando andamento em seu processo de transição. Como disse no início, ele está para realizar a mastectomia e teve conversas na empresa em que trabalha sobre a utilização de seu nome social enquanto não retifica sua documentação.

Para o futuro, Bob almeja crescer na organização até um cargo de gerência e concluir o curso técnico, considerando que geralmente são necessárias titulações para se alcançar esses cargos. Bob é otimista sobre seu futuro e, apesar das dificuldades, narra sua história com leveza. Ao final de nossa conversa, perguntei se ele gostaria de falar mais alguma coisa, ao que ele me deu um conselho:

Sorrir por mais difícil que esteja a situação. Porque o seu sorriso é uma arma tão potente que ninguém é capaz de... Tipo, a pessoa tá desejando o seu mal. Se você tá sorrindo, aquela é a destruição dela. Então eu sempre falo pros meus amigos, sempre falo: "meu, a coisa tá ruim? Continua sorrindo. Continua sorrindo, trilhando, que uma hora, vai"Então, acho que, é... isso leva pra você, isso leva pras outras pessoas que você vai conhecer... então, sempre que você puder, sempre falar pras pessoas: "cara, sorri, que a coisa, hoje, tá pior". Mas é isso.

Ainda que nossa conversa tenha sido mais curta do que a média, a narrativa de Bob me ajudou a solidificar algumas impressões sobre o processo performativo da masculinidade e suas consequências. Meu trabalho de campo se encaminhava para o final, e, no trânsito de final de tarde de São Paulo, me perguntava aonde esse caminho ainda me levaria.

4.9 VS

Eu não me lembrava a última vez que tinha descido na estação Armênia. Quando entrei na Casa Florescer, VS estava sentada no sofá. É estranho estar na casa de outra pessoa sem ser convidada por ela e, mesmo assim, VS se prontificou para conversar comigo sobre sua trajetória profissional no seu dia de folga. No fim das contas, nossa conversa foi para muito além disso, passando por questões familiares, afetivas, do processo de transição e da prostituição. Aliás, foi a primeira vez que conversei cara-a-cara com uma travesti que tivesse envolvimento com prostituição, o que colocou em cheque toda a bibliografia que li a respeito.

VS tem 19 anos e está no centro temporário de acolhida há mais ou menos um ano. Nascida na periferia de São Paulo, VS começou a trabalhar com 13 anos em uma loja de acessórios femininos.

Eu trabalhava só confeccionando e atendendo pessoas . . . Era uma amiga da minha mãe que era responsável por essa loja, e eu fiquei um tempo. Tava um pouco ruim pra mim trabalhar e estudar. E aí eu fiquei só estudando. E depois – eu era muito nova, acho que eu tinha uns 14 anos, por aí. Depois eu me joguei nos cursos, me joguei nos cursos, fiz curso de computação, fiz curso de espanhol, fiz de curso de... me jogando, fiz um ano teatro, fotografia... E eu gostava. Fui me jogando. O que mais... Vários cursos assim, sabe? Cursos de um ano, essas coisas assim... E aí, depois, eu tentei... ó, ainda não tinha começado minha transição e eu tentei entrar no mercado de trabalho. Lógico que é difícil, entrevistas X, e tal... Mas eu já era uma bicha feminina. E quando você é uma bicha feminina e você tenta vaga numa empresa conservadora, e tal, e aí tu vai, tu pá! Senta com as pernas cruzadas, e os bofes todo de social, e só você de feminino, assim, sabe? Ai, lógico que a empresa, mesmo você tendo uma experiência profissional melhor, você tendo um currículo melhor... Eu, quando fui nessa entrevista, tava muito nervosa, qualquer entrevista que você vai, mas era uma fábrica - esqueci o nome dessa fábrica. Mas ela era toda conservadora, toda familiar, empresa familiar. A mulher trouxe as orientações e tal. E aí, eu fiquei muito nervosa. Mas tipo, tinha um menino que nunca tinha feito nada na vida, nunca tinha trabalhado, nunca tinha feito um curso. Tinha pessoa que também não tinha feito nada que falou que ia entrar no exército, ou seja, não ia ficar muito tempo na empresa. Tinha pessoa que era de um lugar absurdamente longe. E tinha umas coisas que, assim, eu realmente não conseguia entender por que eu não tinha conseguido a vaga. E a partir daí eu percebi que tá, a empresa me discriminava por eu só ser feminina, afeminada. A bicha, quando é feminina, se ela é trans, se é drag queen, se é o diabo... Se é feminina, a sociedade tende a te excluir. Se é mulher cis, também tenta te excluir de alguma forma. E aí esse foi o meu primeiro obstáculo.

VS prestava essas vagas para cargos operacionais tradicionalmente masculinos por pressão da família.

Que nem meu pai, eu já querendo começar a transição, não queria cortar o cabelo nem nada, e o meu pai me pressionando, "tu vai cortar o cabelo, tu vai não sei o quê, porque na entrevista..." E meus primos falando "não, pra entrevista cê tem que tar com o cabelo cortado, tem que tá . . .". E aí meu pai falou "não, cê vai cortar o seu cabelo", e eu também gostava de deixar a unha crescer. "Tu vai cortar essas unhas. Tu vai lá no"- nossa, eu tinha 15 anos, meu pai já ficava me pressionando desde os 15 anos: "você vai jurar a bandeira, cê vai no exército". Porque acho que eles não sabiam, não queriam aceitar. Ele ficava pressionando, entendeu? *risos* Aí ele ficava todo... Eu sei que se eu tivesse ido nessa entrevista eu teria sofrido.

Os cursos, especialmente o de teatro, foram espaços nos quais VS pode explorar e

compreender seu gênero, frente a uma família que não a aceitava e um bairro violento.

Teve a primeira vez que eu usei batom, e um menino falou uma coisa pra mim... Eu não lembro o que ele falou. E aí eu, ai! Me senti tão mulher quando ele falou aquilo. E aí eu também – olha o que aconteceu. No teatro eu tinha essa liberdade, entendeu? A professora me ajudava, ela falava "olha, você pode fazer transição e tal". Eu desabafava com ela. Porque eu não tinha isso em casa. . . . Ela me falou até da Liniker, aquela cantora que hoje se diz mulher trans. Ela me falou dela, e eu comecei a ouvir mais essas músicas do meio. Aí, tipo, eu fui enxergando que... A minha realidade. Foi. Aí eu fui num show da Linn da Quebrada. Achei ela incrível. Ela é maravilhosa, Linn da Quebrada. Fui no show da Liniker, eu vi a Mel⁵⁴. E aí, sabe, foi legal buscar referências e tal, elas tão ali, elas tão bem. Entendeu?

Com esse espaço seguro para se montar, VS começa a se entender como travesti. Ao completar 18 anos, se assume para a família e é expulsa de casa. Já ciente do que aconteceria, VS já havia entrado em contato com a Casa Florescer e sai da casa da família direto para o centro de acolhida. Conviver diariamente com travestis e mulheres trans permite a VS absorver o conhecimento de quem aprendeu a transicionar na prática.

Nossa, quando eu cheguei aqui a primeira vez, uma bicha aqui já me ofereceu, falou que ia me dar duas seringadas de Perlutan⁵⁵. Falou assim, "ah, te dou duas seringadas de Perlutan" *sussurrando*. Aí o [gestor da Casa] me puxou e falou assim: "cê não vai fazer isso não". O [gestor da Casa], ele é todo receoso comigo, sabe? Ele não queria nem que eu fizesse laser, ele falou "não, cê vai tomar hormônio e o xuxu⁵⁶ vai sumir". E eu "ai, tu jura!" *risos*. Ele falou "não, não sei o quê". Mas eu tomei Perlutan depois, lógico que na hora eu fiquei com medo, né? Porque como cê vai, dum dia pra noite, aplicar um óleo dentro do seu corpo sem saber da onde que veio? E também, graças a Deus que eu não fiz isso, porque usar a seringa de outra menina, ainda mais bicha com - a gente chama de tia, né, que é a AIDS, né? Com tia? Entendeu. É terrível. E aí elas me orientando, sempre me orientaram, faz isso, faz aquilo, não faz isso, não faz isso... . . . o SUS, mandam coisa padrão, a Primogyna e o Androcur. O Acetato de Ciproterona. Em alguns casos eles colocam outro bloqueador [hormonal], mas é uma coisa padrão, só muda a dosagem. Entendeu? Então não tem um... Não é igual particular. Particular eles fazem toda uma coisa pra saber qual que é o melhor pro seu corpo pra você se desenvolver como mulher, quando você quer se feminilizar e tal. É diferente. Então, outros medicamentos, outros anticoncepcionais e tal. No SUS é uma coisa padrão. . . . Qual é o remédio que vai engordar, o que vai deixando a pele bem... tudo a gente aprende aqui. O que deixa mais feminina, o que vai me deixar mais depressiva, as bichas mesmo que falam. Porque a gente, o nosso corpo, a gente vai... entendeu. Cada uma pode agir de uma forma. Geramente é alguma coisa mais normal. Entendeu. Cê você tomar o Perlutan, tu vai engordar. Então a gente aprendendo e passando uma pra outra. "Ai, tu tem que tomar tal!". Mas claro, com cuidado.

Nesse ano em que está morando na Casa Florescer, VS passou por diversas experiências. Junto com uma amiga da Casa, ela inicia um curso técnico em telecomunicações em uma escola técnica federal.

VS: Só que era muito difícil, e tinha muita coisa pra pagar, e tal, muito material caro, e aquele público... No andar que eu estudava não tinha nenhuma pessoa trans. Era uma coisa absurda, todo mundo me olhava e tal. O público lá da minha sala, a maioria, era homem, cis, classe média, aqueles caras que têm carro, sabe? De 20 anos e já têm carro, filhinho de papai mesmo, muito, muito filhinho de papai. E aí eu ficava, ficava bem nervosa. Mas foi eu e uma bicha que se jogou nesse curso, a Bia. E inclusive ela teve problema e ela saiu de lá. Porque falavam muito muito dela. Mas eu continuei. Aí, inclusive tinha momentos que eu precisava comprar material, e era muito caro, e eu tinha que fazer

⁵⁴ Vocalista na Banda Uó.

⁵⁵ Perlutan é um contraceptivo injetável à base de estradiol.

⁵⁶ Nome em pajubá para barba.

dinheiro. Então eu tive que dublar umas partes. Tive que fazer dinheiro. E aí, depois, eu falei "não, não quero isso pra mim não". Saí do curso. Além de ser muito difícil. Parei quando arrumei o emprego. A partir do momento que arrumei emprego... senão continuaria no curso, era opção.

MC: O que você quer dizer por 'dublar umas partes'?

VS: Ah, eu tive que fazer pista, ir pra pista, né? Nunca fiquei, sabe, na esquina e tal. Nunca . . . de carreira de prostituição, mas tipo assim, eu precisava de dinheiro e eu não gostava de pedir. Então, eu não... sabe? E eu ia pra escola, pro curso, e eu saía 11 horas, já saía tarde. E ali tinha um ponto. Então já passavam os caras já sabendo. Eles já olhavam e já falavam "é a bicha de novo", entendeu? Já sabem todo o enredo, toda a história. . . . Às vezes eu tinha que pra conseguir dinheiro pra comprar material. A bolsa auxílio demorando pra cair... Deus me livre.

Em paralelo, chegou a trabalhar em um evento junto a uma empresa chamada Transmissão, que é presidida e composta por pessoas trans. Também prestava vagas de emprego, mas tomou a decisão de se aplicar apenas à vagas específicas para pessoas transgêneras.

Atualmente, VS trabalha como suporte em uma empresa de mobilidade urbana. Ela chegou na vaga por meio do portal Transempregos - assim como Alexandre no escritório de advocacia.

E aí eu consegui essa vaga e eu nem acreditei quando eu passei. Fiz a entrevista e a empresa super, ai, super legal, super coisa jovem. A recepcionista é anã, negra... Tem um pessoal de idade, sabe, contratam pessoal idoso, pessoal negro, pessoal... Nossa, uma coisa absurda, tudo isso de diversidade ali, sabe? Eu fiquei muito feliz quando entrei e dei de cara, assim, falei "caramba, que legal!" Né? Pessoal, sabe, empresa pequena, assim. Essa empresa nova, diversa. Fiquei muito feliz. E até agora tô super feliz. . . . Então, eu cuido da parte que chama de jornada longa. Tipo assim, tem o horário e tal de utilização da bike, e se a pessoa ficar usando muito, aí eu tenho que cuidar desses casos, e casos também de furtos e roubos. É, tem muito furto e roubo na empresa, e a gente tem que analisar e mandar pro jurídico, essas coisas.

VS prestará o ENEM pela segunda vez em 2018. Ainda não sabe o que cursará. Seu sonho para o futuro, contudo, já é claro: ela deseja crescer na organização que está para financiar alguns procedimentos corporais. Depois, pretende se dedicar ao teatro. Hoje em dia, atua em um grupo de teatro que fala sobre a diversidade da população em situação de rua. Mais a longo prazo, pensa em criar um centro de atendimento à população trans na periferia em que nasceu.

Pelo menos um lugar que a pessoa, qualquer pessoa soubesse que ali é sobre, entendeu. Mesmo que as pessoas xingassem e tal, ali é sobre, entendeu, o meio, e que a pessoa chegasse com disposição e, sabe, querendo informação, conhecimento, e deixar essa pessoa livre, sabe? A nossa liberdade é a coisa mais importante que a gente tem, entendeu? Eu não escolhi ser quem eu sou. Mas eu vejo que eu, mesmo longe da família, sentindo falta e tudo, não tem gosto melhor do que ser livre, ser a coisa que eu sou. Onde eu morava era um lugar também perigosíssimo. Como que eu ia ser uma travesti ou uma mulher trans lá? Começar minha transição lá foi terrível, levei paulada. Aqui, eu consigo circular na rua, ainda. Porque aqui tem muita bicha, aqui no meio, entendeu?

Mesmo considerando seu trabalho na prostituição uma época "muito dolorida", VS enxerga um futuro otimista. Como disse na seção sobre produção de narrativas, ela já não estava mais na Casa quando fui novamente - já tinha se mudado para uma república da

prefeitura. Mantivemos contato pelo *Facebook*.

4.10 MONSART

Na segunda vez em que visitei a Casa tive a visão do que as pessoas que circulam ali chamam de “complexo Prates”. Na ponta sem saída da rua Prates, próximo à estação Armênia do metrô, há três centros temporários de acolhida que atendem mais de 600 pessoas⁵⁷. A Casa Florescer, com suas 30 vagas exclusivas para travestis e mulheres trans, fica imbricada em meio a esses CTAs. Criada em 2016, a Casa não só oferece acolhimento - dormitórios, banheiros, refeições - para essa população, mas também atendimento especializado com psicóloga, assistente social e agentes de saúde. Também promove cursos e rodas de conversa para as residentes, visando seu desenvolvimento pessoal e profissional para que se reintegrem à sociedade.

Quando cheguei à Casa, a psicóloga sugeriu que eu conversasse com Monsart, pois sua carreira é uma trajetória profissional marcante entre travestis e mulheres trans no Brasil já há décadas. Monsart pediu alguns minutos para vestir uma roupa “mais arrumada”. Fomos conversar na parte de trás da Casa, onde há um espaço coberto e alguns bancos com flores ao lado.

Eu comecei muito- eu comecei muito jovem, na rua, trabalhar. Comecei com 13, 14 ano, entendeu? Que a minha família não- uns pobreza da minha família de não aceitação, né. Quando eu comecei, que era, tava virando travesti. Aí fui obrigada a sair de casa, né, porque minha mãe não me aceitava. Não vou dizer que minha mãe me botou pra fora assim de casa, não é que ela falou de- pra quem sabe ler um pingão é letra, né. Aí eu saí de casa com 13 pra 14 ano e fui morar debaixo de uma ponte, que eu me lembro direitinho chamava, na Dutra ali perto de São João de Miriti [no Rio de Janeiro]. . . . Fiquei um mês ali, partindo coisa. Aí eu, eu sei que eu tinha um casaco. Vou ser sincera, eu tinha um casaco, eu arriei esse casaco e amarrei um cinto e passei um batom na boca. E desci a ladeirinha. Quando eu desci a ladeirinha parou um homem pra mim. Ah, minha, vida de prostituição, de que eu comecei a vender meu corpo começou naquele exato momento, sabe? Que parou um senhor pra mim e me pagou. E aquilo, como eu estava precisando, foi necessidade né, aí fui comprei comida, comprei coisa. Aí todo dia eu passava a fazer isso, comecei a descer todo dia. Aí todo dia esse homem- esse homem de vez em quando passava e me dava dinheiro. E isso fui me habituando e cada vez fui *bate uma palma*. Ai conheci um pai de amigas minha, amigas, amigos né aí e depois viraram, amigos que depois virou travesti também. Que é uma, uma, desde criança os amigos nosso virou tudo travesti, alguns já morreram, outros tão vivo ainda. E nós então começamos a se prostituir no meio da rua. Se prostituir, né, vender né, pra ganhar o pão de cada dia, né. Passar fome, não vai querer passar fome. Aí eu consegui alugar um quartinho pra mim, que eu me lembro, um quartinho pra mim. E fui morar sozinha perto de uma amiga minha. Do lado da casa dela. Do lado do quarto dela. Ah, dali começou minha trajetória, de eu começar a tomar hormônio, todo dia ir pra rua trabalhar, entendeu, naquele tempo não existia lei. A gente era apedrejada, tinha corra, tinha Esquadrão da Morte, entendeu?

⁵⁷ Segundo a Prefeitura de São Paulo. Disponível em:

https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/assistencia_social/cta/index.php?p=247879.

Muitas mortes, muitas coisas negativas também que aconteceu. Nesse caso, envolveu um caso, que eu não quero pensar em coisa- quero pensar em coisa positiva. Sofremos bastante. Quando foi de 14 pra 15 ano, que eu conheci umas pessoa, umas amigo minha que eu tinha- eu fiz uns... documento falso, pra mim atravessar o oceano, entendeu? Pra eu ir pra Europa, tá. E consegui, consegui cheguei na Europa, entendeu? Consegui, cheguei lá fora e comecei a me prostituir lá fora também. Minha vida de prostituição mesmo começou lá fora. De travesti, comecei a tomar muito hormônio, entendeu? Levei, levei dois tiro também, entendeu. Quase perdi a vida né. Muita briga também entre próprias brasileiras, sabe, suas melhores amiga, vira teu inimigo. Uma ganância, né, ganância sobre o dinheiro. E lá tinha várias merda também, comecei a usar droga. Que eu não usava droga. Eu não usava nada. Eu era muito vegetariana, usava um monte de coisa natural né, eu era esportiva. Né. Era hormônio e esporte, era, fazia dança, jazz, tudo eu inventava, pra tar sempre com o corpo em dia.

Aí fiquei 27 anos na Europa fia, 27 anos na Europa. Tem 8 ano que eu cheguei agora, vai fazer uns 8 anos. Mas sempre vim no Brasil. Mas por motivo de, porque precisava de dinheiro pra me prostituir, pra viver minha vida também, né. Consegui ajudar um pouco minha família, minha família não é rica, mas também não é pobre, né. Vive bem. Eu to aqui, eu vim, apareci aqui no Florescer, não. Pedi ajuda aqui pro Florescer, mas antes disso, eu passei Osasco, eu passei em Carapicuíba em comunidade, três vezes numa comunidade por causa da droga, do crack, entendeu? Eu não usava crack, na Europa eu usava heroína, eu usava outros tipos de droga, mas eu sabia controlar. A droga não me controlava, eu controlava a droga. Entendeu? Ai quando eu conheci esse tal de crack aqui no Brasil... aí começou a me destruir a minha vida. Ai eu perdi casa, perdi móvel, comecei a vender tudo, da minha família não, coisa minha. Viu? Minha família, nunca toquei nada da minha família. As minhas próprias coisas comecei a autodestruição, né.

Antes de ir para a rua, Monsart ajudava sua mãe, trabalhando como costureira e com estamparia em sua fábrica. Também ia com sua mãe à feira e vendia jornal para complementar a renda da família.

Monsart: Minha mãe tinha várias amiga travesti. Que ia na casa da minha mãe, as vezes minha mãe levava eu nas casas delas. Ai eu ficava assim "mãe, ela é bonita, né? Tem um peitão, tem um bundão né mãe?". Ficava assim, sabe?

MC: E a sua mãe, que que ela falava?

Monsart: Ela me olhava assim "toma juízo". Ela fazia assim "cala essa boca, toma juízo". Sabe. Ai eu ficava olhando assim, ficava - meu pensamento, né. "Ai eu quero ser igual a elas, botar um peitão", sabe assim, né, essas coisas. . . . Minha mãe, pensar que meus peitos começou a crescer, meus peitinhos de moça, e meu rosto começou a desenvolver, porque eu nunca fiz prática, sou desse tipo mesmo.

Com oito anos, no final dos anos 1970, Monsart começa a se montar escondida para sair na rua a noite. Ela conta que já nessa época homens adultos a paravam na rua e trocavam serviços sexuais por “um dinheirinho”. Os anos seguintes foram de sucessivas brigas em casa.

Nós, não, começamos a discutir, por causa desse tipo de coisa que ela não começava a aceitar, esse meu relacio- essa minha... virada. Que cada dia que passava eu ficava mais feminina. Cada dia que passava eu ficava mais feminina. Era incrível aquilo ali. Eu olhava no espelho e dizia "mãe, o que que tá acontecendo comigo?", falava pra ela. Ela falava assim "você tá com cara de mulher. Você tá, seu cabelo tá crescendo". Ai minha mãe falava assim "que mal fiz a Deus?". Falei "mãe, porque a senhora tá falando isso?" "Porque a sua irmã parece um homem e você parece mulher". Falei "ah, agora entendi! Então foi aquilo que minha vó falou, né, que a gente viemo no mundo errado". Que minha avó, quando eu tinha 5 anos de idade minha avó falou isso pra minha mãe. O espírito santo lá pegou minha vó lá na Assembleia de Deus lá, e falou que nós, pra minha mãe, que eu era pra ter vindo no mundo mulher e minha irmã vindo homem. Que nós, como é que é, os sexo vieram errado, os espírito.

Em 1982, Monsart sai de casa e se prostitui no Rio de Janeiro. Durante o ano em que trabalha no Rio, Monsart transita pelas ruas e por cabarés e enfrenta a violência policial, a

violência de grupos reacionários como Caça ao Viado e a própria violência das brigas entre gangues de travestis. Foi numa dessas brigas que ela leva dois tiros e decide migrar para a Europa.

Eu sei que eu tava fora da casa da minha mãe, eu falei assim "vou lá na minha mãe". . . . Quando eu cheguei na casa da minha mãe, a minha mãe tinha preparado um casaco pra mim. Eu falei assim, eu falei "mãe, eu posso dormir aqui essa noite?". Ela falou "cê pode, meu filho". Aí eu dormi, acordei de manhã cedinho, falei "mãe, tenho uma coisa pra falar pra senhora". Ela falou assim "cê não precisa falar nada pra mim, não, eu já sei". Falei "o que mãe?". "Você tá indo pra bem longe". Começou a chorar. "Mas eu fiz uma coisa pra você". Foi lá dentro, pegou um blazer, tinha feito um blazer. "Onde você vai faz muito frio. Deus falou comigo ontem". E me abraçou. "É isso que você quer?". Falei "é isso, sim". "Então vai, meu filho. É melhor pra você. Eu já vi que tão matando muita travesti por aqui". Ela falou, "pessoas iguais a você". "Se você acha que é o melhor pra você... você vai fazer o que lá fora?". Falei "mãe, vou fazer o que? Vou me prostituir".

Com a ajuda de uma amiga que já morava na Europa, Monsart muda-se para a Itália.

Lá, ela continua se prostituindo e trabalha também em casas noturnas.

Nós tínhamos, as vezes era chamada pra fazer... eles queria as brasileira pra sambar, negócio de samba... é tipo assim você fazer uma apresentação pra eles, sabe? O estrangeiro gosta muito dessas coisa, né? Porque a gente samba, a gente dança, a gente sabe ser extrovertida, conversar, pega eles pra dançar. Então a gente faz muito essas coisas lá fora. Eu fazia esse tipo de coisa.

É na Europa que Monsart contrai AIDS, doença com a qual lida já há décadas.

Tem mais de 30 ano. Não, já me deu de novinha, eu já me cuidava. Eu passei 24 hora trancada, quando descobri da doença. Mas depois sabe o que eu pensei? Falei assim "mas uma coisa? Eu vou morrer, vou morrer nada não! Vou logo no médico agora". Invadi o médico, falei assim "pelo amor de deus, me dá os remédios". Ela falou "tô aqui, ó". Falei "que que eu tenho que tomar?". "Tá escrito aí". "Bota na minha mão, pra mim não esquecer". Aí botou. Aí eu, que de vez em quando me dava um branco, né. Comecei a tomar. Aí teve uma época que eu caí de cama mesmo. Entendeu. Caí mesmo, a doença me pegou, porque eu tava me drogando muito. Tava esquecendo de mim. Aí eu caí de cama. Aí foi aí que eu tomei mais consciência ainda, porque eu tive isso, não foi só o HIV que me jogou. Depois do HIV eu levantei, fiquei boa, depois logo de, uma semana, eu caí com tuberculose. Lá na Europa. Na Europa. Também, né, mulher, lá era frio, né, mora. Eu trabalhava no gelo, né. Eu ficava pelada, só de calcinha *risos*. É, era pra ganhar dinheiro, fia.

Lá, também, Monsart se envolve com tráfico de drogas, levando cocaína do Brasil para a Itália. Em 2001, ela se submete à cirurgia de redesignação genital na Inglaterra.

Porque eu fiz suicídio duas vezes antes da cirurgia, entendeu. Eu quase me matei duas vezes, porque eu não me aceitava. Eu me olhava assim, falava "meu deus você é tão bonita, Monsart" Aí eles- eu falava assim "meu deus, não sou eu". Aí foi que eu tentei suicídio. Depois que eu tentei suicídio, aí falei "mas uma coisa, eu vou trabalhar", peguei um pouco das minhas joias, vendi, e o resto do dinheiro eu consegui na prostituição.

Após a cirurgia, Monsart considera que deixou de ser uma travesti para se tornar uma mulher transexual.

Monsart: Eu me vejo como mulher. . . .

MC: Cêalaria mulher transexual ou só mulher?

Monsart: Mulher transexual, pelo mundo que a gente vive, uma mulher transexual, porque, porque isso ajuda até não ter parte dessas discriminações, entendeu? Porque eu também devo, sabe o que eu devo falar, assim, "não, me vejo só mulher". Eu me vejo só mulher, sim, me sinto mulher. Mas deveria falar "eu me vejo só mulher" se eu nascesse mulher mesmo de piriquita *risos*. Aí seria

diferente. Tenho meu subconsciente muito bem encaixado, sabendo que eu não nasci mulher, me transformei em mulher, me sinto mulher, minha áurea é de mulher, entendeu. Mas eu sei que eu não nasci mulher. Eu tive uma transformação. Mas eu me sinto mais mulher do que muitas mulheres por aí. Isso é a realidade sim. Entendeu?

É em algum ponto após a cirurgia que ela dá início ao processo de retificação de documentos, mas, mesmo após ficar nua a pedido da perícia para que averiguassem seus genitais, Monsart não consegue a retificação. Ainda está com o processo em aberto. Em 2010, com saudades da família, ela volta ao Brasil para morar em São Paulo. Aqui, ela lida com o vício em crack e se vê em situação de rua. Por consequência disso, se envolve com grupos que lutam por direitos da população de rua.

Eu vi o que que é o sofrimento na pele que eu vi a GCM⁵⁸ chutar eles, entendeu. Eu vi já isso. Meu próprios olhos. De manhã cedo, de madrugada, assim, jogar água, sabe, aquelas mangueiras de água pra levantar o pessoal da rua, sai chutando. Sabe. Eu acho isso um... Não é humano, é desumano isso. Entendeu. Que que o pessoal está fazendo ali, problema que pode se drogar, pode ser drogado, pode ser cracudo, pode ser o que for. Mas um ser humano não pode fazer isso, ainda pessoa que mantém uma farda. Né, entendeu. É, eu não aceito. Isso eu não vou aceitar, não. Não aceito porque eu fui pra baixo da coisa, eu falei assim, eu vi com meus próprios olhos. Aí fiquei uns, fiquei o que? Quase um mês. Eu sei que eu acordei de manhã cedo com polícia me ch- GCM, fazendo assim, sabe. Eu falei "ô, ô! Cê tá loco, filho? Tá chutando uma mulher, cê tá doido". "Ah". "É isso mesmo, filho, ô". Aí levantei, né, levantei eu, o pessoal que faz parte da associação de rua. Nossos amigo também, falou assim "ó nós fazemos parte da população de rua, isso que você tá fazendo com, seja agora com a gente, você faz com todo mundo, né? Então a gente vai denunciar essas coisa, vamos começar". Aí foi nós começamos. Procuradoria, defensoria, entendeu? Botamo boca, era babado mesmo, de fazer revolução *risos*.

Hoje em dia, morando na Casa Florescer, Monsart tem como foco parar de usar crack. Ela se prostitui apenas ocasionalmente, sobrevivendo de um auxílio-doença que recebe do governo. Chegou a procurar por trabalhos em cargos operacionais, mas tem dificuldades por consequência do silicone industrial aplicado nas nádegas.

Há pouco tempo mesmo, eu tava em Comandante Sampaio, tem uma fábrica ali perto da, quase perto da estação. Eu entrei, né, pra fazer a estamparia, eu passei. Aí comecei a trabalhar. Mas precisava ficar muito em pé e não tô aguentando, não aguento mais por causa do meu silicone. Ai começou a inchar, sabe. Aí eu falei, pedi, falei pras meninas assim "olha, me desculpa, eu queria ficar, realmente, trabalhando. Mas eu não vou ficar porque minha perna começou a inchar" - que eu tenho problema de silicone, sabe. Circulação. Há pouco tempo atrás eu tava internada de novo.

Ainda que tenha ganhado dinheiro com a prostituição e conquistado alguns sonhos - como sua cirurgia -, Monsart não recomenda esse caminho.

Comecei a me prostituir porque eu fui embora de casa. Porque se eu tivesse na casa da minha família desde novinha, eu tinha nunca botado meu pé na prostituição. Nunca. Desejo nem pro- não, não quero nenhuma delas se prostituindo! Não existe. Não é vida. Vender seu corpo. Umas pessoas porca que- Aí você é arriscada a doença, arriscado a tudo né mulher? Porque é como eu falei, reze pra sair, reze pra voltar. Ou cê tá jogando com a morte, ou tá jogando com doença. Então não é uma coisa boa, não desejo pra ninguém se prostituir. "Ah, me prostituir, botar silicone também". Não desejo que ela bote silicone, desejo que ela for fazer uma ginástica, vão estudar, entendeu? É o que eu eu desejo pra todas elas. Fazer ginástica, estudar, se formar, tanto curso agora tem, entendeu. Tentar evoluir... eu sou do tempo antigo, entendeu, eu quero mais que essa nova geração não faça o que eu fiz. É o que desejo pra

⁵⁸ Guarda Civil Metropolitana.

todas elas. Porque hoje em dia tem mais capacidade pra elas estudar - como tá aqui, né. Aqui elas podem fazer o que? Como é que é, tem um não sei o que, negócio de, tem escola, tem o Transcidadania⁵⁹, tendeu? Tem os eventos. Tem que se envolver nisso.

Para o futuro, Monsart deseja conseguir um bico que lhe dê alguma renda e empreender, abrindo um albergue com sua mãe. Um emprego registrado está fora de cogitação para ela, pois acarretaria na perda do auxílio-doença. Monsart me pediu uma mala, pois queria viajar até onde está sua mãe, no Nordeste. Na terceira vez em que fui à Casa, fomos juntas a um bazar próximo comprá-la. Depois disso, Monsart saiu da Casa e perdi seu contato.

4.11 LAIN

Encontrei Lain em um café, numa travessa da rua Augusta. Apesar de já serem mais de seis horas da tarde, conversamos entre turnos de trabalho.

Que minha família, a gente sempre tinha a ideia de que a gente tem que conseguir sempre vender alguma coisa e tal. Digamos que a minha família era sempre de empreendedores, né. Então minha vó trabalhava pra fora, minha mãe sempre trabalhou, meu pai também. Eles têm carteira assinada desde 15, 16 anos. Então meu primeiro trabalho foi fazendo *freelas* como arte-finalista, assim. Eu fazia adesivo, fazia desenho, *design* de panfleto, esse tipo de coisa. Aí eu comecei a fazer *sites*, mais ou menos, um pouco depois que ganhei um computador, quando tinha uns 9, 10 anos. Aí eu comecei a estudar isso. Aí eu comecei a trabalhar mais com *front-end*, né, que é o que a gente chamava antes de *webmaster*, *webdesigner*... Aí eu fazia *sites* nessa época. Mas *sites* simples pra empresas pequenas, tipo escritório de advocacia, contador, esse tipo de coisa. E, deixa eu ver... Aí depois dessa área eu comecei a estudar manutenção de computadores, que eu sempre gostei. Aí eu comecei a trabalhar com isso, como suporte, manutenção de computadores. Aí, eu ia a domicílio atender as pessoas. Aí, eu tava trabalhando na empresa da minha mãe, que ela trabalhava com cartucho de impressora, recarga de cartucho, impressão, esse tipo de coisa. Aí, lá eu tive essa oportunidade de poder ir até os clientes que ela tinha pra trabalhar com essa parte de manutenção de computadores. Aí eu conseguia descolar um dinheiro um pouco maior, vamos dizer assim. Aí eu fiz a faculdade. Eu consegui uma bolsa do ProUni. Aí eu estudei [em uma IES privada]. Aí eu fiz Sistemas de Informação. Aí eu comecei a fazer um estágio. Aí eu trabalhei numa empresa de médio-porte que fazia *internet banking* – apesar de que foi todo um rolê pra isso acontecer... mas enfim. Mas, aí, eu comecei a trabalhar dentro dessa empresa. Eu fiquei cinco anos nela, e aí eu fui mudando de cargos, né? Eu comecei como analista de teste, depois eu comecei a trabalhar como auxiliar de programação – aliás, como programadora, né? No caso, de infraestrutura. Depois comecei a trabalhar como analista de suporte, depois como suporte de produção, até que eu surtei e saí de lá. Aí eu entrei onde eu tô agora, que eu sou consultora de desenvolvimento. Aí eu trabalho com infraestrutura... Enfim, serviços complexos.

⁵⁹ Transcidadania é um programa da Prefeitura de São Paulo “destinado a promover os direitos humanos e a cidadania e oferecer condições e trajetórias de recuperação de oportunidades de vida para travestis e transexuais em situação de vulnerabilidade social. O programa possui como dimensão estruturante a oferta de condições de autonomia financeira, por meio da transferência de renda condicionada à execução de atividades relacionadas à conclusão da escolaridade básica, preparação para o mundo do trabalho e formação profissional, formação cidadã. A essas ações soma-se um exercício de aperfeiçoamento institucional, no que tange à preparação de serviços e equipamentos públicos para atendimento qualificado e humanizado”. Disponível em: https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/desenvolvimento/cursos/operacao_trabalho/index.php?p=170430.

Lain sempre buscou cursos e aprendeu ofícios por conta própria. Foi assim que aprendeu informática, manutenção de computadores e a mexer em *softwares* de edição de imagem. Já nessa época, Lain é confrontado com a descrença de clientes e recrutadores/as sobre sua competência profissional.

Quando eu trabalhava com manutenção era um saco. Às vezes eu levava um chá de cadeira, assim. Teve uma vez eu fui num cliente que era, fazia extintor de incêndio, caiu a rede deles e eu fui lá olhar. Aí tinha uma recepção e eu tinha que ficar esperando. Eles tavam esperando o técnico. Aí eu fui lá pra moça, "ah, vim aqui pra atender, e tal". "Ah, espera aí que vou chamar o fulano". Aí, o fulano chegou, viu tipo que tinha uma menina. "Ah, tá o técnico chegou", tal. "Ah, beleza, fala pra ele subir depois". Aí subi. Me deixou lá. Falei "mas...". Aí eu fiquei lá parada. Aí, depois, eu falei pra moça, "olha, eu tenho hora, tal, vou ter que cobrar mais" e tal, e ela "ah, Fulano não te chamou ainda?". "Não". Aí, depois, ela ligou, "olha, Lain tá aqui, te esperando, tal, ela é a técnica". Aí ele desceu tipo "Você é a técnica?". Aí, nossa, ele ficou do meu lado o tempo todo. Eu lá mexendo na máquina e ele assim. Olhando, vendo, e eu lá mexendo. Qualquer coisa, ele "não, não tem que mexer ali?". Eu "não, não tem".

Ao final do Ensino Médio, Lain cursa o cursinho popular de uma igreja de seu bairro por um ano, e ingressa na faculdade. Durante a graduação, ela decide procurar estágio.

A área de TI⁶⁰ é uma das áreas mais racistas e machistas que tem, né. Então, tipo: primeiro, eu era uma pessoa preta, então eu já era diferente de todos os 90 homens em todos os processos seletivos que eu ia. E ainda por cima, tipo, eu moro na periferia de São Paulo, então, tipo, eu não tava estudando num Mackenzie ou numa USP ou nem nada do gênero. Então tinha essas diferenciações. Por mais que eu fosse a única pessoa que tinha experiência profissional de fato, tipo, o cara-crachá é o que batia. . . . Mas tipo, essa última empresa que eu fui é uma que eu nem tava dando tanto crédito, mas acabei indo pra lá. Tá, pagava menos, mas foi a que me empregou naquele momento, eu precisava de um estágio, então comecei a trabalhar lá. E acabei ficando esses 5 anos.

Cinco meses depois de seu ingresso na empresa de *internet banking* como estagiária, Lain é efetivada e passa ser alocada nas empresas clientes, "lue aí foi outro inferno, porque banco só tem gente rica, privilegiada...".

Teve uma reunião que até acharam que eu era a moça do café, uma vez, que eu entrei pra fazer uma reunião e me pediram "ah, mocinha, pode pegar um café, por favor?" E eu falei "não, sou eu que pedi a reunião, meu nome é Lain, eu que tô falando com você por email... ". Aí fica aqueles climas esquisitos. Principalmente nas empresas financeiras gigantes, assim. E aí, a empresa tentava meio que me blindar dessas situações, mas era ruim pra mim, porque eu não podia avançar na minha carreira, porque eles nunca iam me dar um cargo de gerência mesmo eu tendo competência, porque eles não iam se sentir confortáveis me colocando lá, pra dar a cara a tapas. Então é aquela coisa, a coisa tinha uma certa vergonha barra receio de me colocar ali... E ao mesmo tempo, eu era a pessoa que tava dando todo o background, então precisavam por um cara, né, por um homem ali, um homem cis, pra aparecer, e eu tinha que explicar as coisas pra ele, porque ele era a pessoa que tinha que falar. Isso foi me desgastando no último ano, e foi o que acabou me motivando a querer sair. Só que eu só saí porque uma amiga minha foi lá e me indicou pra [consultoria multinacional de TI], que é onde eu tô hoje.

Com a indicação de sua amiga, Lain ingressa em 2017 na empresa em que está hoje.

O pessoal acha que é mó jardim de infância lá dentro, que é tudo colorido. E a gente tem um... A forma que a empresa trabalha é com baixa hierarquia e tal. Tem um cunho social muito forte por causa do dono, né. Do antigo dono. Então, lá a gente trabalha com uma liberdade de expressão absurda, assim. E nas próprias entrevistas das pessoas a gente faz uma entrevista de justiça econômica e social

⁶⁰ Tecnologia da informação.

pra saber se a pessoa é racista, transfóbica, homofóbica, se ela tem algum *bias*⁶¹ em relação a isso; se ela tiver, ela não é contratada, porque ela não vai saber lidar com o nosso ambiente. Então, nesse ponto eu consigo pelo menos respirar, assim. Pelo menos esses probleminhas eu sei que eu posso endereçar se acontecer. Porque existem problemas, né? Mas pelo menos eu posso falar sobre eles e vai ter alguma ação sobre eles, e isso me deixa muito mais confortável. Mesmo eu trabalhando tanto quanto eu trabalhava – porque enfim, projetos grandes de empresas milionárias, etc. Mas pelo menos os meus colegas de trabalho são legais., assim.

Em paralelo à história profissional de Lain, correm duas outras histórias: a descoberta da não-binariedade e seu trabalho com ativismo. Ela tem seu primeiro contato com a não-binariedade por volta de 2014.

Porque tipo, eu acreditava que eu era um menino até uns 12 anos, até que veio a droga da puberdade. Acho que isso na vida de todo mundo, né? Chega a puberdade e tudo desanda na vida. Mesmo que seja uma pessoa cis, a puberdade é um inferno. Então, tipo... eu super tava de boas, achando que eu só nasci com – na época, falando, né – o sexo errado, né. Hoje eu entendo de identidade de gênero, mas na época eu tava só achando que tinha alguma coisa errada. E OK. Quando eu me descobri lésbica, eu falei "ah, OK, é isso mesmo", assim. Então, eu me via mais como um garoto hetero do que como lésbica. E aí, né, com o meio sapatão, aí beleza, sapatão é minha identidade. Então tá bom, né. E aí, tipo, com o tempo eu comecei a meio que, tipo, a tentar ver como eu gostaria de me ver, assim. Comecei a me ver diferente das mulheres que eu saía, das que eu convivia e tal... Porque por mais que a experiência fosse a mesma, não era a mesma, sabe. Então eu comecei a ter alguns conflitos em relação a como era... como eu construía minhas relações, como era, como as pessoas percebiam algumas coisas em relação ao próprio corpo, tudo mais... Então, aí tive que abandonar isso quando entrei no mercado de trabalho, né, que novamente eu tive que voltar ao feminino, que eu já tava rejeitando, e foi muito péssimo. Péssimo. E aí, eu ficava nisso, né, como é que eu abraço uma imagem feminina que eu não quero, assim. Aí, o feminismo me ajudou muito nisso, a entender que existem outras identidades femininas sem ser a construção social que a mídia coloca e tudo mais... E aí eu fui lidando com isso, só que depois de um tempo não foi mais o suficiente. Então... Aí eu abracei mesmo essa identidade e deixei o meu corpo ser o que ele quisesse. Tanto em relação a cabelo, que aí eu parei de usar alongamento, alisar e tal. Deixei meus pêlos fazerem o que quiserem, tanto que eu não tomo hormônio nem nada, mas eu descobri que eu tenho barba e eu tô OK. Então eu fui deixando o meu corpo ser o que ele queria pra eu tentar me ver. Pra eu ver o que que eu era.

Esse momento de experimentação se deu quando foi alocada em Belo Horizonte pela empresa.

. . . eu fiquei seis meses no apartamento da empresa. Aí, lá eu não conhecia ninguém, então eu podia ser qualquer coisa – entre aspas, porque BH é uma cidade muito violenta, assim, pra pessoas que não são da família tradicional mineira. Então... Mas lá eu percebi que beleza, não tenho família, não tenho conhecidos, eu não tenho nada, então eu posso me arriscar. Então, lá eu me arrisquei em relação a roupas. Lá eu me arrisquei em relação a deixar minha barba crescer mesmo, cabelo... Foi lá que eu comecei a transição do meu cabelo. De sair do cabelo mais cacheado – porque eu tinha um alongamento de cabelo cacheado, tal. Falei "não", tirei tudo... E aí eu fui me vendo mais, assim, e tentando me posturar mais, o que foi muito bom. Inclusive eu entrei em contato com pessoas trans lá, que foi bem legal.

Ainda que sua empresa seja ativa na questão da diversidade, Lain acredita que há um limite para sua ascensão lá dentro.

Porque de verdade, eu conheci várias pessoas, tipo, caras, e algumas mulheres brancas, também, que sabiam tanto quanto eu, manjavam tanto quanto eu, ou às vezes até me pediam ajuda pra algumas coisas, e já tão em outro lugar, assim, posições de trabalho, e eu continuo no mesmo lugar. Tanto que quando algumas das pessoas saíram da empresa que eu trabalhava e foram trabalhar em outros lugares, elas chegavam e falavam "nossa, mas você ainda tá aí? Porque você não tenta em tal lugar e

⁶¹ Palavra em inglês que significa viés.

tal?". Eu falei "meu, eu não tenho inglês fluente", ou "ah, vai ter trocentos caras da USP que tão concorrendo à mesma vaga", então tipo, infelizmente eles vão olhar minha cara no LinkedIn e não vão nem aceitar. Infelizmente, é um bloqueio, e é um bloqueio burro, assim, mas é um bloqueio. Porque tipo, hoje eu tenho mais confiança na minha capacidade técnica. Minha psicóloga me ajudou muito nisso. Minha terapia foi essencial na minha vida. Quase três 3 anos de terapia. Quando eu tive meu segundo burnout, que eu tive que ir até no neuro e tudo o mais, eu falei "não, eu preciso de uma psicóloga que eu vou morrer", assim. Aí, eu comecei a me tratar e repensar a vida. Mas é isso, tipo, você fica doente trabalhando mas não alcança os mesmos lugares que outras pessoas conseguem. Tem gente que no trabalho pode falar "ah, foda-se, hoje eu vou trabalhar de casa, e não vou trabalhar aí porque eu quero". Eu falo, velho, eu não me imagino falando isso. Mesmo eu tendo confiança no que eu faço, no meu trabalho e tudo o mais. Eu não tenho a mesma confiança dessa pessoa de falar "foda-se, eu não vou".

Quanto ao ativismo, Lain participava do movimento estudantil durante o Ensino Médio, e se dedica desde então ao ativismo feminista em um coletivo.

Aí a gente discute sobre o uso de tecnologia por mulheres, o empoderamento –não no sentido disso que tá vendendo, assim, ah, o empoderamento, se empoderar e tal. Mas, sim, se apropriar mesmo dessas tecnologias, pra serem usadas por nós, pra gente ter propriedade e consciência do que tá se fazendo. Porque normalmente, tipo, nós mulheres acabam colocando como usuárias, né. Então, tipo diferente de homem cis, que aí coloca que tipo, ah, eles são detentores de tecnologia, eles fuçam, eles isso, eles criam e tal... A gente não é criadora de tecnologia, mas a gente criando, a gente nunca é colocada. Então a gente discute muito isso, assim. . . . E aí eu vi essas discussões sobre as dificuldades que as pessoas tinham em... tanto redes sociais, tanto em relação a entender, mesmo, como funciona site, ações e etc... Então eu falei "ah, isso daqui eu sei!" Então, tipo, entrando nessa de "isso aqui eu sei", eu fui encontrando onde e o que fazer com isso. Aí fui encontrando grupos maiores e outras parcerias onde tem mais mulheres discutindo isso de uma maneira ativista, e grupos e coletivos. Então eu trabalho com formação em relação à segurança digital, enfrentamento à violência, e essa consciência, mesmo, política, em relação ao uso consciente de tecnologia pra gente não, tipo, ser prejudicado por ela.

No futuro, Lain deseja mudar para a área de negócios, mas entende que é um caminho difícil pois o mercado não aceita bem sua aparência e “a empresa não necessariamente vai poder advogar por você, porque ela quer manter o cliente, mas ao mesmo tempo você tá sendo prejudicado”. Em uma tentativa de mudar esse cenário de exclusão, Lain pretende se dedicar ao ativismo após quitar sua casa própria.

Após nossa conversa, Lain me levou para conhecer o escritório da sua empresa na avenida Paulista.

O coletivo me ajudou a lidar com [diferenças] no meu trabalho, né, porque tipo, tem pessoas hetero, cis, brancos e tal, privilegiadas, também é uma... não deixa de ser, também, um... um aspecto de diversidade. Então, tipo, entender que alguns problemas não são só *white people problems*⁶² e às vezes podem ser problemas dentro daquela realidade, dentro daquele cenário. Você precisa ter um mínimo de empatia pra tentar entender. Ainda mais quando é uma vivência que você fala, meu, o pessoal acha que é um problema, ou sei lá. Tipo, "ah, demoro meia hora pra chegar no trabalho, é um inferno, porque é muito ruim". Eu falei "meu, eu demoro uma hora e meia, duas, e pego três conduções, mas tipo, vou tentar entender qual o local de fala daquela pessoa, de onde ela vem, e tal, pra tentar ter um mínimo de empatia naquele comentário pra você não chegar dando uma voadora". Então, eu tive que aprender muito isso, principalmente onde eu trabalho agora, que tem muita gente privilegiada.

Ela me disse que há na empresa mais algumas pessoas transgêneras. Me presenteou

⁶² *White people problems* - “problemas de pessoas brancas” - é uma expressão do inglês usada para se referir a problemas enfrentados por pessoas de classe média/alta e brancas.

com um caderno em branco e um caderno informativo sobre a empresa. Pedi para usar o banheiro, e ela me mostrou, animada, que os banheiros da empresa não têm gênero. Nos despedimos ali, pois ela ainda tinha que voltar para o trabalho - já eram mais de oito horas da noite. Acabara minha última entrevista. Havia uma quantidade enorme de áudios para transcrever e de informações para analisar.

5 NEGOCIANDO GÊNERO

Este capítulo será dedicado à análise entre as narrativas. Retomando a pergunta de pesquisa, se questiona como as pessoas transgêneras negociam com as relações de gênero em sua carreira.

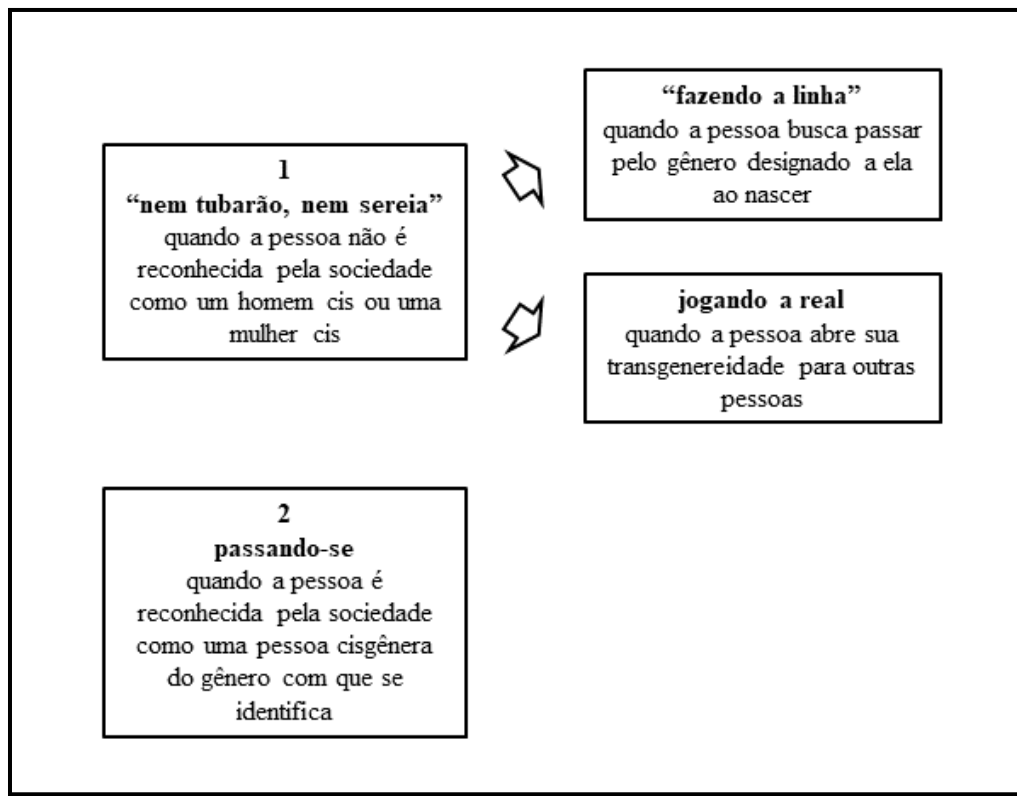
Logo no início de sua narrativa, Alexandre dá parte da resposta:

. . . porque, você tem aquela- aquele momento, talvez você escuta por aí, tem aquela fase que você não é nem tubarão nem sereia, ninguém sabe exatamente se você é homem ou mulher, né? E você tem aquela segunda fase, que é a última fase, que o seu corpo já fez uma transformação completa e você consegue passar pelo mundo sem muitos atropelos. Sem muitos dedos apontados pra você. ([Alexandre](#))

Para o primeiro estado apontado por Alexandre, mantive o nome “**nem tubarão nem sereia**”. É quando o gênero da pessoa é considerado pela sociedade como fora do esperado para um homem cisgênero e para uma mulher cisgênera. Ao segundo estado dei o nome **passando-se**. Passar-se é um verbo que é utilizado pelas pessoas com quem conversamos, na literatura produzida fora da academia sobre o assunto e também já tem expressão na literatura acadêmica (por exemplo, Baggio, 2017; Budge, Tebbe, & Howard, 2010; Pepper & Lorah, 2008; Vergueiro, 2016). Significa o estado em que a pessoa é reconhecida pelas outras - passa-se - como uma pessoa cisgênera do gênero com que se identifica. Como já é possível perceber pelas narrativas apresentadas no capítulo anterior, cada um desses estados tem implicações distintas para a carreira da pessoa, definindo quais dificuldades e violências ela encontrará ou evitará. O que Alexandre chamou de “fases”, chamarei de estados. Elencar os dois estados como estágios ou fases reforçaria o discurso já presente de que pessoas transgêneras têm como objetivo uniforme a passabilidade, o que não se mostra na prática (Vergueiro, 2016).

Conforme ouvi as outras histórias, percebi que quando a pessoa está “nem tubarão nem sereia”, ela adota um de dois caminhos para circular no mundo do trabalho: ou ela “**faz a linha**” - ou seja, se expressa de forma congruente com o gênero que lhe foi designado ao nascer - ou ela **joga a real** sobre sua transgeneridade. Na figura abaixo, mostro essas relações de forma gráfica.

Figura 3 - Estados e estratégias performativas



Nota: elaborada pela autora.

Nas próximas seções, explorarei cada uma dessas categorias, suas propriedades e consequências.

5.1 "NEM TUBARÃO NEM SEREIA"

Acho que o outro lugar que eu também me sentia muito bem era na cozinha, por causa da dólmã, que é aquela roupinha toda bonitinha. Eu amava aquela bandana, e aquilo ali eu me sentia muito bem, também. [O dólmã] é unissex, ele não marca o seu corpo. Não marca seu corpo de forma alguma. Eu achava muito legal isso.

Bob

“**Nem tubarão nem sereia**” é o estado em que a pessoa não é reconhecida por outras como um homem cisgênero ou uma mulher cisgênera. Esse desencaixe em relação à cisnorma pode se dar por causa de uma aparência ambígua ou não-conforme, como roupas, voz e características corporais que não se encaixam no que é esperado para os dois gêneros binários.

Pode também ser uma consequência de documentos não retificados, o que faz com que o nome e o “sexo” da pessoa na documentação não sejam compatíveis com o que se espera a partir de sua aparência. Pode, enfim, ser uma consequência do conhecimento público daquela história de vida, seja por causa de aparições na mídia, da pessoa permanecer nos mesmos espaços após a transição ou por ser assumidamente trans.

Uma vez nesse estado, as pessoas que entrevistei estão sujeitas às mais diversas dificuldades e violências. Já no começo de suas vidas, sua não-passabilidade traz dificuldades para acessar educação e permanecer na escola e na universidade.

Então, por exemplo, ir pra escola - que a trajetória profissional começa na escola -, na escola era complicado porque eu apanhava na escola. Assim, minha mãe não sabia que eu apanhava na escola, porque também eu não podia contar. Porque nem eu sabia também, né. E se eu contasse eu ia apanhar em casa, porque ia ter a desconfiança de que eu fiz alguma coisa errada, e eu ia apanhar na escola de novo. E depois a pessoa ia ficar com mais raiva de mim e ia me bater ainda. Então, durante um bom tempo, apanhei. Né, assim, tapa na cara, rasteira, e teve uma fase também em que as pessoas, que eu estudei - fiz particular e público. Isso foi no público. No particular as pessoas não sentavam do meu lado. Não me batiam, mas também não sentavam do meu lado. Então, assim, se você tivesse sentada, você, menina branca ou menino branco, e hetero né, entre aspas hetero, porque você não é nada né você é criança. Mas uma pessoa normal tivesse sentada e eu sentasse, você automaticamente, isso durante anos, se levantava. E eu durante um bom tempo não entendi. Porque.... Eu acho que eu era meio lesado mesmo, ou criança não entende, não sei. Eu achava durante um bom tempo que as pessoas queriam levantar, depois comecei a perceber que era comigo. Fui amadurecendo. Com seis anos de idade essas coisas aconteciam. Eu tinha seis, sete, dez, onze, doze. Até que cheguei um ponto em que eu não queria mais ir pra escola. O meu rendimento era péssimo. [\(Alexandre\)](#)

Alexandre, ainda criança, se percebe como uma pessoa “anormal”, considerando o contraponto que faz entre o que ele é e uma pessoa “normal”. Essa percepção de inadequação também aparece na história de Lilian:

Porque aqui no Brasil é assim: basta que você seja bom pra te acharem bobo; basta que você seja educado pra te acharem gay. Então, naquela época era isso ao extremo, a ponto de eu ter um amigo chamado Gustavo, filho de alemães, e a gente se dava muito bem. Ele ia em casa – eu tinha 11 anos e ele também – ele ia em casa, a gente brincava e tudo o mais, brincava de... bicicleta, bolinha de gude, bola. Minha mãe vivia consertando ele, porque ele era muito atrapalhado, e ele era grandão, então ele caía, caía e caía. Esses alemãozão meio desengonçadão. Eu gostava muito dele. E era uma coisa pura, não tinha nada que "ah, você queria..." Não, não era nada disso. Ele era o meu amiguinho, como era o Jorginho, também, lá em São Paulo. Eu não via nada nele. Mas a maldade das pessoas ficava... Porque a gente andava sempre junto, e aí começava: "quem é o macho e quem é a fêmea?" "quem fica por cima e quem fica por baixo?". Ora, aquilo pra gente era extremamente grosseiro. Era uma agressão! A coisa foi indo, foi indo, foi tomando um vulto tão grande que a escola inteira começou a nos discriminar e a nos... Até que chegou num determinado ponto, tá, eu odiava educação física. Sempre odiei. Sempre. Repeti o primeiro ano de ginásio - que naquela época era ginásio - por falta de educação física exatamente porque eu não aguentava mais o *bullying*. Ai... *suspira* E aí, o que acontece? Eles chegaram pra gente e falaram "olha, vocês vão ter que decidir quem que é o macho e quem que é a fêmea aí". Ficamos olhando pra cara do imbecil. "Cês vão ter que brigar um com o outro e quem ganhar é o macho". Nos fizeram brigar um contra o outro. Eu fui obrigada a bater no meu amigo e nunca mais o vi. Perdi a amizade dele. Você vê como a crueldade é grande? Então, o *bullying* atrapalha? Atrapalha sim. É horrível. [\(Lilian\)](#)

Na história de Monsart, a percepção da família sobre sua não conformidade de gênero foi o que a colocou para fora de casa ainda criança, e que a levou a trabalhar na

prostituição para sobreviver. No caso de Alexandre, a violência escolar atrelada à violência doméstica fez com que saísse de casa ainda menor de idade e completasse o Ensino Médio apenas depois de adulto, o que contribuiu para sua dificuldade de conseguir um trabalho não precário. Para Lilian, significou uma vida de repressão e não aceitação que permitiu que ela desenvolvesse uma carreira estruturada, mas a um custo psicológico alto.

Um gênero percebido como não-conforme também traz percalços ao prestar para uma instituição de ensino superior.

E aconteceu inclusive um babado comigo no ENEM. Quando eu fui fazer a prova, eu comecei - no dia da inscrição, eu não sabia que tinha uma data depois que eles pegam o seu nome social e qual banheiro você vai usar. Não sabia nada disso porque quem me inscreveu foi a minha irmã. . . . E aí eu usei o banheiro feminino duas vezes [durante a prova], e aí a [monitora] falou assim: "não, olha, você não vai mais usar o banheiro feminino, porque você colocou na prova que ia fazer - o banheiro masculino". Mas tipo, foi uma coisa muito estranha, porque a lei diz - a lei estadual, aliás, acho que 1.948 - diz que a gente tem o direito de usar o banheiro com o qual a gente se identifica. Mas aí, de uma hora pra outra, eles me impediram. E aí eu fiquei tão nervosa, eu não quis dar bafão. Eu já tava nervosa com a prova, então... Aí, não vou mais no banheiro nem nada. E aí, tipo, entendeu? [\(VS\)](#)

Em um sistema educacional no qual o ingresso ao Ensino Superior é baseado em uma competição, o desrespeito ao gênero durante o vestibular é mais um obstáculo em uma corrida que já é dificultada por posições de raça e classe social. Quando conseguem acessar o Ensino Superior, há outras violências para lidar.

Mas tinha um probleminha aqui [na universidade]: o sistema daqui, eles falam assim, a escola de mentes abertas, cabeças abertas, mas o sistema não tinha uma senha bendita pra você alterar o nome. E não tinha a lei do nome social ainda. Bom, toda santa chamada eu tinha que me apresentar, a cada semestre. Isso foi ruim. Mas também só isso. Se aconteceu alguma coisa ruim? Nunca. O que aconteceu de ruim aqui foi que juntaram os meninos e as meninas pra fazer uma brincadeira assim - e eu velho, já. Tudo velho, aqui é tudo velho. Aqui é tudo velho, mãe de família, pai de família. Me veio um colega, um companheiro e falou assim o safado: *risos* até eu daria risada "Olha eu dei uma olhadinha no banheiro, o órgão do Alê é desse tamanho" E as meninas "é?" Olha, quarenta anos, 50 anos, 30 anos. É? Ele "é". "Mas como que é?" É assim, é assado, é assim, aí aperta um botãozinho, sobre o pinto, entendeu? Elas acreditaram. Elas acreditaram. Só que um dos que tava na palhaçada, meu amigo também, ficou com a consciência pesada, e virou pra mim e falou "Alê, eu não queria ter feito umas coisas com você, mas eu fiz. Era pra ser uma piada, mas depois eu percebi que era de mau gosto. Eu fiz isso, e isso, isso". Eu falei "ah é? Vem cá". Peguei ele pelo bracinho, "agora a gente vai conversar". . . . Entramos na sala, tá lá minhas amiguinhas, uma até crente *risos*. Eu falei "olha, tô sabendo disso, disso, disso, disso, disso, disso. Vocês que são mulheres devia tomar vergonha na cara de vocês e não ficar querendo saber como é um homem no banheiro. Porque se - não é verdade? - porque se eu como homem me atrever a perguntar pra uma mulher como é uma de vocês no banheiro vocês não vão gostar disso. Vai dar caso de juiz. Se eu perguntar como que é o seio, a periquita de alguém aqui. Então ponham-se nos seus lugares". Cabou. Total. Aí teve um professor que é muito bom, um excelente professor, ó até lembro o nome dele, ele insistia na chamada de me chamar [pelo meu nome de registro], um juiz. Ele me chamava [pelo meu nome de registro], cada chamada era [meu nome de registro]. Aí um dia eu peguei e falei, professor - um dia não, na segunda. Segunda vez que ele fez isso. Na primeira eu achei que ele tinha se enganado, na segunda eu corrigi ele. Aí eu falei "professor, é Alexandre". Ele falou "mas olha, está escrito aqui assim". Aí eu falei pra ele "mas olha pro homem na sua frente. Quem tá errado não sou eu, é o papel". Ele olhou, olhou e falou. "Tá certo. Alexandre". Nunca mais. Nunca mais. [\(Alexandre\)](#)

Kevin observou ambas as questões na universidade em que estuda. Ainda que seja possível adotar o nome social, é algo burocrático e que acaba por depender da boa vontade da pessoa professora - e nem todas têm boa vontade. A questão do uso do banheiro, por sua vez,

é tão premente que é seu objeto de estudo na sua iniciação científica.

[Na minha faculdade] assumiu agora um novo diretor e aí ele colocou nos banheiros plaquinhas falando que você pode utilizar o banheiro de acordo com seu gênero. Mas por exemplo, as pessoas não-binárias continuaram sem. Tem que escolher um. E aí a gente tá numa luta pelo menos com ele [na nossa faculdade] de banheiros que são cabine única, da gente colocar sem gênero. Pelo menos nesses não tem confusão de ficar reclamando que tá tendo que usar o banheiro com outras pessoas, porque é cabine única. E depois acho que a ideia é expandir pra [universidade], pelo menos nesse esquema de cabine única. Mas no resto [da universidade], acho que [na faculdade de artes] deve ter alguma coisa assim, mas deve ser tipo um banheiro. Mas eu acho que é isso. A inclusão aqui tá bem complicada. . . . Se daqui até [a faculdade] eu preciso ir no banheiro, mas se o banheiro sem gênero é lá, eu vou pra lá, dou toda a volta, pra chegar [na faculdade]. Enquanto uma pessoa cis nunca pensaria, tipo, ela só vai. Tá, tem cinco banheiros lá, vou usar lá! Daí eu achei muito interessante o relato das pessoas. Porque é uma cidade, tipo, eu evito, sei lá, ir numa balada porque não vai ter um banheiro pra mim? Umas coisas assim. [\(Kevin\)](#)

Rumores aparecem como um ponto chave na história de VS sobre seu curso de telecomunicações em uma escola técnica federal, que apresentei no capítulo anterior.

Mas foi eu e uma bicha que se jogou nesse curso, a Bia. E inclusive ela teve problema e ela saiu de lá. Porque falavam muito muito dela. Mas eu continuei. [\(VS\)](#)

VS também traz um episódio em que sofre violência física durante seu curso de teatro.

Teve um dia que, eu fui, ai, foi um dia, ai, um dia horrível. A gente foi e se encontrou no CEU ali pra fazer encontro de teatro, fazer uma aula de teatro. E aí a bicha foi e inventou de colocar um batom verde. *risos* Nossa, que sofrimento que foi, levei paulada. Ninguém me ajudou. Ninguém me ajudou, nem policial, nem guardas lá do CEU, nada. Tipo, primeiro umas crianças passaram, olhando assim, e saíram correndo, com medo. E aí, um menino foi e começou a falar pro amigo dele, "ei, o viado, não sei o quê". Depois um outro amigo dele veio, depois um monte de menino veio, e eu tava meio de costas... Aí eles foram e me arrastaram prum lugar, e eu gritando, e nada. Quem disse? Levei paulada, me machucaram. Me deixaram jogada. *risos* Aí depois eu fui, falei com a minha professora, e ela disse que ia conversar com os caras de lá, não sei que lá, com os seguranças e tal. Não resolveu nada. Ficou por isso mesmo. E foi isso. [\(VS\)](#)

A dificuldade de acessar e concluir educação tem como consequência lógica a dificuldade de arrumar trabalho. Não suficiente, não ter o reconhecimento como tubarão ou sereia traz ainda outros percalços ao ingresso no mercado de trabalho.

Eu fui trabalhar em bingo clandestino. Depois de 2006, em 2009 eu entrei nos clandestinos. Cê imagina que de 2006, Carol, até 2009, eu não arrumei um emprego. Nunca fui preguiçoso, tenho três carteiras de trabalho. Eu não arrumei um emprego sequer. . . . O bingo fechou, eles ficaram meio com a porta fechada um ano, sem entrar ninguém mesmo, o último funcionário a sair fui eu, graças a deus. Isso pra te mostrar que eu trabalho, fia. Não sou preguiçoso não. Mas você não consegue trabalho. E eu não tinha, uma outra coisa que eu não te falei mas tudo isso se interconecta, eu não tinha documento. Eu não tinha documento. Era carteira profissional [com nome de registro], a foto troquei. RG a foto eu troquei, [nome de registro]. Certidão de nascimento [com nome de registro]. Vá pra puta que o pariu. Uma vez eu fui num hotel aqui, eu trabalhei [num hotel 5 estrelas], podia trabalhar num hotel aqui da [avenida 23 de maio], tranquilo. Né, eu tinha experiência. E aí a mulher me entrevistou, me contratou, no dia seguinte eu ia chegar, pegar o uniforme e começar. Aí eu fui apresentar os documentos. Ela olhou, parou e falou "olha, preciso conversar com o gerente. Amanhã eu te telefono". Nunca! Nunca ela telefonou! Nunca ela telefonou. Eu não disse nada. Começar que naquela época não adiantava você dizer nada. Hoje em dia isso dá uma encrenca danada pra uma pessoa. Faz um oba oba, o pessoal vai pra mídia social e daqui a pouco tá chegando lá na França. Mas antigamente não tinha isso não. [\(Alexandre\)](#)

Essa situação se repetiu incontáveis vezes na vida de Alexandre, como fica evidente na história narrada no capítulo anterior. Para Bob, “se não for um telemarketing, se não for uma empresa *startup* ou uma coisa do tipo, esquece”.

Bob: . . . eu fui fazer entrevista [em uma empresa grande do ramo de alimentos], e assim que o entrevistador me viu, ele já me deu como negado. Tipo, eu fiz a primeira entrevista, que foi uma prova, fui excelente na prova, mas ele já me descartou ali. Justamente por causa da imagem. Porque é o que eles constam muito, é o que eles levam muito. Eles não conhecem. Tipo, eles não ligam pro seu psicológico, eles não ligam pra sua capacidade, sua experiência, nada. Eles vão ver, por exemplo, cê tá me vendo aqui, e cê vai tirar conclusões do que você tá vendo. E é o que acontece, principalmente, isso, com homens. Se forem entrevistadores homens, então, eu já tenho a certeza de não passar. O machismo é muito grande nessa parte. Eles olham e falam "nossa!". É estranho pra eles, sabe? E aí eles acham que isso pode incorrer problemas futuros dentro da empresa. E aí eles preferem não contratar.

MC: Sobre essa questão dos problemas futuros, algum deles já te disse isso diretamente?

Bob: Teve essa empresa, que a entrevistadora falou, mas ela falou, assim, eu não entrei no processo, ou alguma coisa do tipo, pela atitude da entrevistadora. Porque ela, por ela, ela tinha me passado. Mas ela sabia que o requisito da empresa não ia aceitar, que uma hora ou outra a empresa poderia falar, assim, vou cortar na experiência. Aí ela falou, "não, é por esse motivo". Mas dos outros, nenhum chegou a falar, falava que eu não me encaixava na vaga ou alguma coisa do tipo. E aí acabava me expulsando e aí eu não tinha muito o que fazer.

Lain passou por uma situação similar ao buscar estágio.

Tanto que eu fiz uma entrevista numa empresa, numa que é multinacional, e mesmo eu tendo passado da primeira fase com êxito e tal, porque consegui fazer os exercícios, fui bem na nota e tal... Só que na hora de entrar na fila – que tipo, tinha uma fila, que entra lá, pra fazer entrevista com o gestor – lá na fila mesmo a mulher me cortou e falou que poderia ter tido um engano. Só que primeiro, ela perguntou meu nome, ela olhou a lista, aí ela fez uma menção de, tipo, "estou rascunhando alguma coisa", aí depois ela voltou e falou que tinha algum engano e que eu não tava lá. Aí eu voltei pra casa, achei "ah, vai ver que se enganaram". Aí o CIEE entrou em contato comigo e falou "ué, mas você não foi", e não sei que lá, "aconteceu alguma coisa?". Porque eu realmente tinha tirado uma nota alta. E aí eu falei "não, a mulher falou que eu não tava". Aí ela "ah, pera aí que eu vou ligar pra confirmar a informação", e tal. Aí ela me ligou e pediu desculpas, e tal, e deu aquelas desculpas de sempre, né? Padrão. "Ah, foi um engano mesmo, não foi dessa vez, vamos tentar uma próxima...". Aí a minha mãe mesmo já falou que a gente já sabe o que que é e já sabe o que aconteceu. ([Lain](#))

VS, por sua vez, conta que

Quando eu comecei a minha transição foi que, entrevistas, falaram que "a gente não vai conseguir, a gente não tá preparado pra isso, temos políticas internas da empresa, a gente não, não"... Sabe? Me desrespeitavam total. Não entendia nada. Chegava pra uma entrevista, "mas", na frente de todo mundo, "mas qual que é o seu nome *mesmo?*", sabe? ([VS](#))

É recorrente nas narrativas que, ao buscar emprego por meios mais tradicionais como envio de currículos, seja por conta própria ou por organizações especializadas, as pessoas transgêneras enfrentam discriminação. Por isso, algumas pessoas, como é o caso de VS e Alexandre, optam por buscar vagas específicas para pessoas transgêneras - uma estratégia que abordarei na seção **jogando a real**.

De outra forma, não são muitos os espaços que aceitam pessoas transgêneras sabendo que são pessoas transgêneras. As pessoas mais velhas com quem conversei trazem que, há algumas décadas, absolutamente nenhum espaço de trabalho além da prostituição aceitava

essa população.

Naquela época? Ah! Seria impossível até você ter frequentado uma escola! O que acontece com as travestis? – que tá acontecendo muito; graças a Deus, agora tá diminuindo um pouco. Eu acredito nisso, eu quero acreditar. Você chega na escola, você vai sofrer *bullying*. Não te dão o diploma; você vai se prostituir na rua. Cê vai fazer o que? Você precisa comer. Os pais te expulsam de casa. Você não tem outra alternativa a não ser a prostituição! Porque você não vai ter um produto que você possa oferecer a não ser o seu próprio corpo. E aí? Aí, reforça mais ainda o estereótipo negativo que as pessoas trans têm. Entende, reforça mais. Me lembro que assim que eu transicionei, teve uma cunhada minha que mandou perguntar quanto eu tava cobrando o programa. Eu falei "o mesmo que a mãe dela cobrava, porque...". Fazer o quê? Vai tomar no cu! Desculpa o palavreado, mas eu fico muito louca da vida! . . . Porque você fica impressionada de ver como tem gente que é agressiva com relação a isso. ([Lilian](#))

Lilian resumiu a história de Monsart e de muitas outras mulheres trans e travestis. Essa narrativa da prostituição como único destino possível se repetiu também nas conversas com Alexandre, Flávia, Felipe e VS, e também em boa parte da produção sobre transgeneridade e trabalho no Brasil (Bezerra, 1989; Garcia, 2007; D. Kulick, 1998). Essa narrativa reflete a história única⁶³ sobre travestis presente na cultura brasileira, que liga essas pessoas inexoravelmente à prostituição, à vulgaridade e à imoralidade (M. Carvalho, 2018; Garcia, 2007) e se estende sobre mulheres trans de classes sociais mais altas. É com base nessa história que a cunhada de Lilian pergunta se ela se prostitui.

Alexandre, enquanto homem trans, diz que

Se você conseguisse emprego como você era, era no Centro [de São Paulo]. Ou algum, alguma alma muito boa te dava um emprego na vida. E quando você conseguia emprego era limpeza, porque na limpeza o pessoal não quer saber se você é gato ou cachorro, isso um amigo meu falou uma vez e é verdade. Na limpeza ninguém quer saber se você é gato ou cachorro. Limpeza predial, empresarial, você fica lá num ponto delegado e isso é um fato mesmo, porque eu vejo aqui mesmo na [IES em que estudei]. E observando na vida também. Ninguém fala um bom dia. ([Alexandre](#))

Ou seja, para conseguir emprego “como se é”, só se o emprego for invisível, como limpeza ou *call center*. Ainda assim, Alexandre é discriminado no processo seletivo para um *call center*.

Saí, fiquei desempregado, sem dinheiro, sem a escola, sem a mulher *risos*. Né. Tá bão. Tá demais. Aí eu liguei pra minha irmã, “cê vai num *call center* ali perto”, que eu não tinha os documentos aí.

⁶³ *História única* é um conceito apresentado pela escritora feminista nigeriana Chimamanda Ngozi Adichie em sua palestra “O perigo de uma única história” (2009). Nela, Chimamanda fala sobre seu processo de escrever histórias com personagens e vivências da África, contribuindo assim para quebrar com a história única construída sobre o continente e suas culturas nos outros países.

“Anos mais tarde, pensei nisso quando deixei a Nigéria para cursar universidade nos Estados Unidos. Eu tinha 19 anos. Minha colega de quarto americana ficou chocada comigo. Ela perguntou onde eu tinha aprendido a falar inglês tão bem e ficou confusa quando eu disse que, por acaso, a Nigéria tinha o inglês como sua língua oficial. Ela perguntou se podia ouvir o que ela chamou de minha “música tribal” e, conseqüentemente, ficou muito desapontada quando eu toquei minha fita da Mariah Carey. Ela presumiu que eu não sabia como usar um fogão. O que me impressionou foi que: ela sentiu pena de mim antes mesmo de ter me visto. Sua posição padrão para comigo, como uma africana, era um tipo de arrogância bem-intencionada, piedade. Minha colega de quarto tinha uma única história sobre a África. Uma única história de catástrofe”.

Aqui, estendo esse conceito para a história única que se conta sobre pessoas transgêneras e, em particular, sobre mulheres trans e travestis.

Ela falou "Alô, *call center* pega todo mundo. Call center não tem caô" *risos* "não tem frescura", ela disse. Aí eu fui pro *call center*. Interessante, a psicóloga falou que me contratava. . . . "Te ligo amanhã". Ligou? Vou ficando mais velho, mais chato. . . . Me armei, fiz aquela de bom rapaz, fiz a barba, fui lá *bateu na mesa*. "Posso participar da entrevista?" Pode. Eu fingindo que não aconteceu nada. E a multidão - *call center* é multidão. Aí no final da entrevista eu pedi pra falar com uma pessoa que fosse responsável pelas contratações. Me levaram pra coordenadora, a chefe da tal da psicóloga. Me apresentei. Me apresentei. Aí eu disse a ela "olha, a pessoa tal falou que ia me telefonar, mas eu saí de casa", mentira, não saí da beira do telefone *risos*. "Mas eu tive que sair pra um compromisso, e minha mãe disse que o telefone tocou na casa de baixo que era a minha. Então eu não sei se ela me contratou ou não contratou. E eu voltei pra participar, e eu gostaria de saber se existe algum empecilho por eu ser transexual". Aí a mulher falou - uma mulher negra -, ela disse - e tem diferença, me desculpe. Tem. Tem uma outra perspectiva, enfrenta um outro problema, muito mais sério, com certeza. E ela falou "da minha parte, nenhum, desde que você passe em todos os testes. Se depender de mim cê tá contratado". Ela falou "só tenho dúvida quanto ao banheiro", eu falei "eu uso o masculino e fecho a porta". Ela falou "então por mim, porque a gente não vai ter banheiro separados. Vai ter um ou outro, se te constranger então", entendeu? Eu falei "não tem problema, porque eu uso o masculino". *risos* Encontrei com a psicóloga no corredor. *risos*. "Cê tá aqui?" "Sim! Eu vou participar dos testes, a senhora me ligou". Ela falou "na verdade eu não liguei pra nenhum" Eu falei que pensei que tinha ligado, contei aquela história. Entrei. Entrei. Filha eu tava passando fome, eu tava mesmo. Entrei, trabalhei com eles um ano e salvou minha vida. No *call center*. ([Alexandre](#))

As consequências da discriminação e outras violências que essas pessoas sofrem na educação e no mercado de trabalho são evidentes nas carreiras das pessoas sujeitas. Se, como Monsart, parte-se para a prostituição, o envolvimento com as drogas é certo, seja como usuária ou traficante. Além disso, pode-se contrair AIDS, morrer nas mãos de grupos conservadores, da polícia, do tráfico ou de um companheiro. Não é à toa que a expectativa de vida estimada de mulheres trans e travestis no Brasil seja por volta dos 30 anos⁶⁴ de idade. Outra alternativa são bicos, que acarretam na dificuldade de se sustentar pelo trabalho, e o trabalho em atividades ilegais, como é o caso do tráfico de drogas e dos bingos ilegais. Tanto bicos quanto trabalhos ilegais abrem portas para outras violências, pois é mais difícil ou impossível lançar mão da lei para endereçar certas situações.

Eu já sofri assédio dentro de buffet, também. Eu acho que foi uma das piores da minha vida, também: o cara me trancou dentro da cozinha, e era bem maior do que eu – porque eu sou mirradinha, querendo ou não, sou mirrada – e aí ele era bem maior do que eu, e ele me forçando a beijar ele... Isso é uma coisa que a gente sofre muito dentro de buffet, dentro dessas coisas assim... É porque não é um emprego que você pode falar assim "olha, tá registrado, eu vou lá e dou um processo contra essa pessoa por assédio". Não. Não tem como você provar nada. Entendeu? Também foi uma das épocas pesadas, também. ([Bob](#))

Quando conseguem um trabalho mais estruturado, ainda há barreiras às pessoas não-passáveis que dificultam sua movimentação e ascensão nas organizações. Assim como nas instituições educacionais, as pessoas também enfrentam piadas e rumores no ambiente de trabalho e desrespeito ao seu nome e pronomes de preferência.

⁶⁴ Como colocado por Vergueiro, "esta indigna expectativa de vida é estimada pela Antra (Associação Nacional de Travestis e Transexuais), e amplamente apresentada nos ativismos trans* (transexuais e travestis, especialmente) para indicar a profundidade das violências sistêmicas contra estas comunidades" (2016, pp. 17-18).

Que nem, se eu fosse uma pessoa trans binária, com certeza a minha vida teria mais dificuldades. Porque, tipo, que nem, eu consigo até lidar com pessoas me chamando no masculino e no feminino. Tem pessoas que isso vai causar uma disforia absurda. Então, tipo, que nem, se alguém chamar a [minha amiga trans] no masculino lá, acaba com o dia dela, acaba com o trabalho dela, ela não vai desempenhar. Então tipo, em relação aos tratamentos, em relação à própria violência das pessoas... então, tipo, eu vejo amigos meus tendo muito mais dificuldades, assim, por causa disso. Então, tipo, eu vejo que, tipo, por eu ser uma pessoa não-binária e não ter essa restrição em relação a pronomes, tipo, me faz ter uma vida um pouquinho melhor do que outras pessoas trans. . . . Geralmente, pessoas trans não-binárias que são agêneras, tipo, "eu quero uma postura neutra o tempo todo". Eu não me importo se a pessoa me chama no feminino ou masculino, então isso já me possibilita mais coisas em relação às pessoas se sentirem confortáveis em falar comigo. Que nem, tem uma pessoa no trabalho que também é uma pessoa não-binária onde hoje eu vejo muito poucas pessoas falando com ela. Eu vejo mais pessoas vindo falar comigo de qualquer coisa do que conversando, puxando assunto, criando vínculo... Eu falo meu, a pessoa é legal, é simpática e tudo, mas porque? Não sabe lidar, não sabe falar e etc. Então eu acho que tipo, por eu tá no meio desse - não no meio desse caminho, mas tipo, mas por eu ser, ter essa fluidez entre masculino e feminino, isso me possibilita caminhos de diálogos que seria mais complicado do que pessoas que abraçam a anulação de gênero mesmo. ([Lain](#))

Por vezes, as pessoas também têm seu trabalho desqualificado e precisam provar-se capazes de realizá-lo. Essa desqualificação é mais pungente quando são pessoas consideradas mulheres ao nascer trabalhando em áreas tipicamente masculinas, e mais ainda quando são pessoas negras.

Principalmente no telefone, que de vez em quando minha voz fica alternando. Então, no telefone geralmente a minha voz é mais grossa. Então, tipo, se eu pego o telefone e não falo o meu nome, começa a fluir lindamente. Isso é fantástico, eu resolvo os meus problemas muito mais fácil em relação a telefonia, atendimento, ligar pra... Até que eu tenho que passar meus dados. Aí faz um shift automático. E é ridículo, mas é um shift automático. Porque tipo, só mudar a voz, a pessoa ter conhecimento do gênero, que de repente... Aí a pessoa falando "é, né. Quem te passou isso? Você leu de alguém, alguém te falou. Cadê o técnico?". E eu, tipo "eu trabalho com isso..." ([Lain](#))

A subestimação da capacidade profissional de pessoas negras em geral e mulheres negras em particular, fenômeno mostrado empiricamente por autores/as como Jaime (2016) e Ribeiro (2018), se mostra evidente na história não só de Lain, mas também de Bob e Alexandre nos períodos de suas vidas em que eram reconhecidos pela sociedade como mulheres.

Mas eu vejo que o tratamento, tipo, em relação às pessoas de, até atendimento etc, é muito melhor do que quando eu era vista como mulher. Inclusive, quando eu era vista mais como mulher negra, era muito ruim, assim, as pessoas desdenham, elas não te atendem em lojas, elas não falam com você. Mesmo você tendo dinheiro, assim. Não importa que você tenha um cartão de crédito dourado, não importa que você tenha dinheiro, as pessoas te tratam diferente. Quando eu sou lida como homem, as pessoas me tratam melhor, mesmo tendo a pele negra. Isso é meio bizarro, mas é uma das coisas que eu comecei a perceber. ([Lain](#))

Voltando às dificuldades de movimentar-se nas organizações, permanecer no ambiente de trabalho após a transição também traz implicações, como mostra a história de Lilian.

Porque, afinal de contas, é assim: era a minha sala, minha mesa, meu computador, meus armários, e na minha frente uma enorme duma janela. Ou seja, minha sala era um aquário. Não tinha um que não passasse e desse uma olhadinha de canto de olho. Ainda tinha uma amiga minha, a Tenente - eu tenho ela no Face, muito legal ela. Ela falava "Lilian, o próprio fato de você estar sentada aqui, mesmo sem

fazer nada, é um ato de rebeldia". Ah, eu achava aquilo fantástico! "Nossa, não é que cê tem razão! Nossa, não é que cê tem razão, menina? Que coisa legal. Eu não tinha visto ainda o impacto que isso causa". Ela falou "você não sabe o impacto que faz". Nossa, que legal! Porque eu tava ali tranquila, todo mundo passava ali, eu continuava a minha vida. Mas era uma coisa tão significativa que realmente as pessoas prestavam muito mais atenção em mim do que eu nelas. Porque apesar de ser uma vitrine, de tá, de ser minha sala ali, e eu queria ter até pedido pra colocar cortina, porque eu não gostava. Queria tranquilidade, não queria gente bisbilhotando o que eu tava fazendo - não que eu tava fazendo alguma coisa errada, mas é uma questão de você ter o seu espaço próprio, né? Então, muito legal. ([Lilian](#))

Lilian também teve que enfrentar a discriminação de um de seus chefes, mas contou com o apoio institucional.

Aí, uma das coisas que eu já comecei logo de cara com esse chefe, porque quando ele entrou, eu já percebi que ele era homofóbico pela própria forma como ele tratava você. E segundo, ele começou a exigir, exigir coisas que não eram da minha alçada. E eu era obrigada a pegar e deixar claro pra ele que aquilo não era minha função. Até que chegou num ponto em que ele me chamou na sala, fechou a porta e me falou "olha, eu vou ter que colocar você em disponibilidade". O que significa isso? No serviço público, você não pode mandar embora. Então, quando alguém não tá satisfeito com seu trabalho, eles colocam você em disponibilidade, ou seja, à disposição do Setor de Pessoal. Ou seja, você vai pra outro lugar e vai... "Ah, vai fazer, vai me colocar? Tudo bem. Pode fazer a parte", falei pra ele. "Faz a parte aí. Quero ver. Faz. Faz a parte". Aí, ele fez a parte. Quando chegou lá na Seção de Pessoal e o Capitão percebeu aquilo, ele pegou a parte . . . Levou lá pro gabinete, pro chefe do gabinete. O chefe do gabinete é o Coronel. O Coronel chegou, mandou chamar o meu chefe . . . Mas ele levou uma comida... "Quem que cê acha que você tá botando na rua? Cê acha que em outro lugar ela vai ter um banheiro próprio pra ela? Você acha que em outro lugar vão reconhecer o valor dela? O que cê acha que cê tá pensando que tá fazendo? Eu não aprovo essa parte! Pode jogar ela no lixo!" ([Lilian](#))

Para as pessoas que praticam ou praticaram esportes, como Felipe, há a dificuldade de ser aceito no time de acordo com seu gênero.

. . . quando eu comecei a mudar meus documentos antes de eu começar a fazer a hormonização, eles fizeram uma votação pra ver se eu podia jogar [no time masculino de futebol da faculdade] e todos concordaram, menos um cara. E esse cara é um cara que eu não gosto dele já a um tempo, assim, sabe? Ele é muito influente lá no time, assim, é tipo capitão, tals. . . cagou pra ele, que falou que não podia; também os caras que deixaram. "Não, é óbvio que sim, pode jogar", só que mesmo assim, sabe? Sentir rejeição de um, rejeição grande. ([Felipe](#))

Por mais que já tenha os documentos retificados, Felipe transicionou na faculdade e, antes disso, jogou por anos no time de futebol feminino. A resistência a sua entrada no time masculino mostra uma deslegitimação de seu gênero, que é o princípio por trás das dificuldades com pronomes e nomes.

Eu vejo que as pessoas não enxergam a gente como homem. É como se fosse uma outra categoria de homem: o homem trans. Sabe, tipo, né, tem os homens de verdade e tem os homens trans. Tanto que eu vejo muito isso, e é muito bizarro perceber esse tipo de coisa, mas você acaba parando pra pensar quando você tá no meio disso. Tipo, eu tenho quatro amigos trans, assim, a gente é mais ou menos do mesmo meio. E as pessoas confundem o nosso nome. E a gente não é parecido. Tipo, a gente chega com um monte de moleque, também, um monte de gente, e as pessoas confundem só o nosso nome, o de nós três. Porque elas enxergam a gente como uma coisa só, saca? Ninguém fala isso. "Ah, não, não é, eu confundi porque cês tão sempre juntos" - meu cu. ([Felipe](#))

Quando as pessoas não estão sofrendo violência, estão com medo de sofrê-la.

Eu espero não sair dessa empresa tão cedo *risos*. Porque eu sei que ir pro mercado vai ser muito

difícil, assim. A minha sorte é que essa é uma das melhores empresas do mundo, assim. Tipo, em relação às consultorias. Então tipo, ter ela no currículo me ajuda. Só que eu sei que se eu entrasse no mercado de trabalho normal eu teria muito problema por causa da minha aparência... Tanto em... Mesmo tratamento de gênero pra algumas coisas seria meio ruim, assim, porque hoje eu entro em banheiros femininos e isso causa um problema de vez em quando. Então, tipo... Mas eu trabalho em um lugar que o banheiro não tem gênero, então, tipo, eu posso entrar em qualquer banheiro, que o banheiro é banheiro, então lá acabo não tendo esse problema. . . . Então lidar com isso de novo pra ter um salário parecido e tudo o mais vai ser mais difícil. E eu sei que provavelmente em outros lugares eles vão me oferecer um salário mais baixo, e se eu quiser discutir um salário mais alto eles vão preferir contratar um cara que fica bem de terno. Pra fazer a mesma coisa. Mesmo que ele saiba até um pouco menos que eu, eles vão preferir, assim. ([Lain](#))

Porque assim, eu sempre falo pra [minha namorada] que se eu tivesse a oportunidade de sair pra fazer um estágio, eu sairia. Eu só não sairia pela questão financeira mesmo, né? Porque se eu saísse eu ganharia menos do que eu ganho hoje, e começaria do zero na outra empresa, né, e eu não sei quais são as políticas da outra empresa, enfim. Porque engenharia, querendo ou não, é um caminho muito machista né. Então até trilhar, até a minha transição, mesmo, se hoje eu começasse lá eu sei que eu ia sofrer um pouco. Porque eu tô no começo, ainda, então eu percebo que o meu nome de registro poderia ser visto também por um lado machista, ou se eu me apresentasse como homem trans poderia ser um pouco machista, a empresa, no caso, né. Então tem toda essa parte que me bloqueia um pouco, mas principalmente a parte financeira mesmo. ([Robin](#))

Como pode-se inferir pelas narrativas das pessoas participantes, circular pela nossa sociedade com um gênero que não é reconhecido dentro da cisnorma têm consequências violentas para o trabalho e para a carreira dessas pessoas. Robin, a única pessoa que não reportou enfrentar quaisquer dessas dificuldades, por boa parte da sua trajetória teve o apoio de sua família, sua namorada e das pessoas com quem trabalhou. As violências contadas pelas pessoas e recontadas nessa seção são consequência da deslegitimação, discriminação, ódio, nojo e atitudes negativas em relação a essas pessoas, o que Balzer et al. (2012, p. 18) chamam de transfobia.

Por outro lado, receber apoio, suporte e acolhimento - a antítese da violência - mitiga as dificuldades apontadas acima. Ainda que apareçam situações nas quais as pessoas recebem apoio de outras pessoas, os apoios mais sólidos vêm de **grupos e coletivos**. Exemplos disso são a história de Robin no grupo de afinidade da empresa que trabalha e Flávia nas comissões que participa no Litoral e no grupo de *crossdressers* onde se assumiu trans.

Porque antigamente a gente tinha uma inveja na rua, tinha muita gangue, gangue de travesti, entendeu. A gente andava em gangue. Então era grupos e grupos, entendeu? Então eu sou do tipo de pessoa que eu trabalhava na rua, eu pegava o caderno que tava com as menina, porque elas se drogavam muito. Eu me drogava, mas elas se drogavam mais do que eu. E o dinheiro delas, eu pegava o dinheiro dela todo dia, botava num caderno pra elas e um caderno pra mim. E tudo que elas ganhavam, eu pegava o dinheiro, falava "isso aqui você pode gastar com droga, esse aqui é teu dinheiro". Eu pegava na cara delas, mostrava. Quando chegava todo final de mês, eu pegava, "pega o seu caderno". Eu guardava o dinheiro delas todinha e ia na casa delas conversar com ela e falava assim "que que cê tá precisando?". Eu fiz muitas comprar casa. Eu fiz muitas montar casa, entendeu? Tentar pelo menos ter uma casa própria. Um quartinho, entendeu? Um quarto-sala-cozinha e banheiro. Eu fazia muito isso por elas pessoas, sabe. Aí eu juntava dinheiro pra comprar móvel, comprar uma motocicleta, uma lambretinha, eu fazia esse tipo de coisa. E muitas conseguiram, e muitas não conseguiram, fizeram coisa errada, morreram também, né, mas... muitas delas tão bem também, graças a Deus, sabe. ([Monsart](#))

Com as bichas aqui, ai. Ai, como eu disse, no começo eu era muito, muito fechada, e queria, ai, e tal... Toda disfórica. Com o tempo eu acabei aceitando, ai, meu pé não vai diminuir de jeito nenhum, meu ombro não vai diminuir de jeito nenhum. Comecei numa idade que eu já passei, meu corpo vai ficar assim mesmo. Eu posso colocar um peito, eu posso me feminilizar, dá uma diferença, engordar um pouco e tal... Isso. A me aceitar de certa forma, até um certo ponto. E... Ai, com o tempo a gente vai aprendendo com as bichas, todas as formas, tudo... Ai, tipo, é tanta coisa, [tal hormônio] pra tomar de noite porque faz mais efeito, tomar cuidado se estiver saindo leite do peito, umas coisas assim, sabe? Tudo truque. Tem uma história. . . . Pra gente, isso é passado de uma pra outra, pra outra, pra outra, e a gente vai catando as coisas da rua, e as coisas, tipo, a gente saber dar uns truques pra realçar umas coisas e esconder outras. Isso é bom. Sabe? As mulheres trans geralmente que não têm esse conhecimento e tal, usa calcinha de mulher. Não é. Não vai adiantar de nada, não vai esconder nada *risos*. A gente, por exemplo – é difícil você encontrar loja que vende calcinha de travesti. Mas a gente, como a gente tem essa amizade e tal, união, ai, uma conhece um lugar onde vende. ([VS](#))

Agora, um tempo atrás, não lembro porque - ah, uma amiga minha se assumiu também como não-binária, no feminino, e aí a gente acabou criando um grupo e tentando reunir de novo as pessoas, porque a gente achou que o [coletivo anterior] tava um pouquinho parado, ou muito distante... . . . E aí tá tentando reunir mais pessoas trans, e aí apareceram muitas pessoas não binárias, muitas. Meio que as binárias tão sendo minoria! Mas aí eu não sei se é uma questão que muita gente veio [da minha faculdade] mesmo. . . . não sei se é questão que a mai- também tão- seriam meio que trajetórias parecidas, tão estudando gênero, tão... Tem uma galera perdida, mas aí, quando você encontra de outros institutos são mais binários. Aí, agora, esse é recente, deve ser de dezembro. Então agora a gente meio que tá se reunindo, tá pensando em fazer encontros, fazer palestra, filme com roda de discussão, essas coisas. Então *risos* agora que eu tô terminando a graduação tá ficando um espaço mais agradável. Aí tem uns coletivos LGBTs, mas são mais GGG⁶⁵, ou só de lésbicas, bi é uma coisa que também não... Cê sabe que tem, mas ninguém fala muito também. ([Kevin](#))

Nos grupos e coletivos, as pessoas com quem conversei encontram outras pessoas trans e/ou pessoas lésbicas, gays e bissexuais cisgêneras. São espaços em que trocam experiências e conhecimento, amadurecem a visão de si mesmas sobre seu gênero, falam sobre as violências que sofrem e maneiras de endereçá-las, e também trocam contatos para trabalho.

Tipo, dentro do movimento Relações Livres foi onde eu me senti mais confortável pra desconstruir gênero. Então, dentro do coletivo Relações Livres São Paulo, isso me ajudou a extrapolar tudo, assim. A gente discutia corpos e tudo o mais, tipos corpos possíveis e tal, então eu me sentia muito mais confortável com o meu corpo, porque aquela galera, tipo, eram corpos diferentes, com identidade diferente, então não tinha problema você ter o corpo que você tem. Então eu me sentia muito mais à vontade, assim, com eles em relação a ser eu mesma, me mostrar e tudo o mais, porque era uma galera que, sei lá, não me botava numa caixa. Então isso me ajudou bastante. . . . A [minha amiga que me indicou para meu emprego atual], mesmo. Nossa... Eu conheci ela me dando bronca, assim, porque eu não tinha muita noção de nada, quando eu conheci ela, sobre transexualidade. Aí, eu falei muita bosta, e ela era a pessoa que me dava vários tapas. Foi muito bom, porque eu sei receber *feedbacks* bem, assim, eu acredito. Tipo, se você tá me batendo, tem uma razão, e eu quero entender. Então, ela pegou adotou essa postura de "não, deixa eu te explicar o que é esse universo. Que você tá dentro dele e você não tá entendendo". Então ela me ajudou muito, as leituras, as percepções e tal. Isso me ajudou bastante. E eu me relacionei, também, algumas pessoas que eu namorei também tavam dentro desse meio, então isso me ajudou bastante, assim. A me ver também como uma pessoa relacionável, né. Porque eu me sentia um ET. Que eu era diferente de todo mundo, diferente do mundo sapatão, era diferente de... Então, me ajudou muito a me ver como uma pessoa possível, assim, de ter um relacionamento e tudo o mais. Isso me ajudou bastante. Até hoje eu tento construir isso. O feminismo negro me ajudou muito nesse sentido, de me ver como uma pessoa que pode ter um relacionamento possível e de ver que eu posso ter isso. ([Lain](#))

⁶⁵ Expressão usada no meio LGBT+ para falar sobre grupos supostamente voltados à toda a comunidade, mas que na prática são liderados apenas por homens cisgêneros homossexuais e endereçam apenas suas demandas.

As bicha mesmo falavam, tipo, "olha, [vai] trabalhar, trabalha, compra suas coisas". Principalmente as mais velhas, eu ouvia muito as mais velha, Alessandra, Ivana, Michele, travesti que já viveu tudo que tinha que viver. E fala mesmo "olha, tu não vai pra esse mundo não...". Um das bichas com o silicone no pé "olha aqui, tu vai colocar o silicone, tu vai ficar assim!". Então, foram coisas que elas me ensinaram, muita coisa, sabe? "Vai trabalhar pra você colocar seu peito, não fica fazendo rua, não, porque tu vai se arrepender, vai ficar 10 anos aí sem juntar dinheiro nenhum, se humilhando pra homem. Vai trabalhar mesmo". Me incentivavam dessa forma. "Vai buscar trabalho que tu é uma bicha nova, tu tá com saúde, vai estudar, vai trabalhar. Não vai sair com cara, assim, sem saber". Um das coisas assim. Que me deram muito toque e isso me ajudou. Foi as próprias meninas daqui. . . . E as minhas meninas que foram me... Sabe? Ah, a Gabi que me botou nessa vaga. [\(VS\)](#)

Aí [na Europa] fui pra pagar 6.000 dólar, que minha amiga ainda me ajudou. Aí paguei 6.000 dólar, cheguei lá deixei 6.000 dólar na mão dela. 6.000 dólar e um cordão de ouro, no pescoço dela. Pra minha amiga, porque ela me ajudou. Esse dinheiro era dela. Ela me emprestou esse dinheiro pra me ajudar, pra mim atravessar, que lá as coisas não é só a passagem, cê tem que apresentar o dinheiro *bate duas palmas*. Na hora eles pede. Entendeu? A cota pra cê ficar tantos meses ou um ano, o que for. Entendeu. Aí ela me ajudou, eu paguei a ela. [\(Monsart\)](#)

É pensando no poder dos grupos para sobrepor as dificuldades que Virgínia tenta criar uma rede de apoio para pessoas transgêneras trabalhando em empresas.

Até agora eu sempre tentei mas nunca deu certo. . . . Não sei não, é meio estranho, as pessoas se isolam. Não sei se você percebe isso na sua pesquisa, mas... Eu tentei por exemplo, montar um grupo de pessoas trans que tão trabalhando em empresas e ninguém quis. Procurei algumas pessoas via indicações e... ninguém se interessou. . . . mas eu acho que isso é uma limitação. Porque... qualquer grupo, não precisa ser . . . trocar experiências, né, sempre é bom, né. . . . E cê tem situações que, tem pessoas que são mais jovens, que precisam construir as redes de relacionamento profissional, e leva tempo pra cê fazer isso. Porque se você fizer uma transição dentro das empresas... mas aí tá em um círculo pequeno, né. Só dentro daquela empresa. Então, isso é importante. . . . Acho que seria bom se focassem, estabilizassem, conversassem. Porque tem até um movimento- eu participei de alguns eventos de empresas do Fórum de Empresas LGBT, do *Out & Equal*, e... as próprias pessoas não se organizam. Isso tem [muito] nos Estados Unidos. Associações, grupos profissionais. . . . É, há muitos anos atrás por exemplo [eu queria] criar, até hoje tem essa apresentação. Mas isso não existia e eu tinha uma ideia de criar alguma coisa assim. . . . [Me ofereci para fazer] *coaching* para profissionais trans no mercado de trabalho. Ninguém nunca me respondeu. Era essa ideia né, conectar pessoas, a gente se ajudar. [Trocar] dicas de carreira, né. . . . Já tiveram pessoas que me chamaram para ajudar pessoas que estão num nível de exclusão muito grande, né. Eu não sei como trabalhar [essas realidades]. [\(Virgínia\)](#)

Como será visto na seção sobre o **mercado da diversidade**, há empresas que têm iniciativas para (ou a iniciativa de) trabalhar com as pessoas transgêneras por um ambiente mais diverso e inclusivo.

Além do apoio em grupos e coletivos, as pessoas por vezes recebem o suporte da família, de pessoas parceiras e amigos/as cisgêneros/as, mesmo que sejam rejeitadas num primeiro momento. Felipe, ao se assumir trans para sua mãe, conta que ela “não me aceitou de primeira”. Hoje em dia, ela o ajuda a pagar a faculdade.

Minha mãe tem uma brisa de comprar tudo de homem pra mim. É bonitinho, sabe? Ela [compra] tipo sabonete de homem. Tipo, essas coisas que não precisam ter gênero, sabe? Tipo, gilete de homem? Não precisa ser de homem. Mas ela compra pra mostrar pra mim que ela... Eu acho muito fofo, sabe? Muito fofo. Muito legal. [\(Felipe\)](#)

A Batman principalmente, eu sou muito- sempre falo que sou muito grato a ela, porque ela nunca saiu do meu lado. E eu tenho sorte por ela ser bissexual, também *risos*. Porque isso fez total diferença,

então... Porque eu fiquei com medo, né? Sei lá, eu tô mudando meu gênero, minha expressão de gênero, mudando tudo na minha vida, então... Ela tava comigo desde sempre e tipo, nunca desistiu, assim. A minha irmã porque... Eu posso falar pra ela hoje que, sei lá, eu quero ser, não sei, que eu quero largar tudo e ir pra praia vender minhas artes, e ela vai me apoiar também, falar "tá bom, vamo junto, é isso aí". ([Robin](#))

"Fazer o que? O que que eu vou fazer com dinheiro? Vou destruir meu dinheiro. É isso a coisa que eu vou fazer". Porque se eu não botasse minha conta bancária junto com a minha mãe, ó, eu tava ferrada. Entendeu? Eu ia me ferrar toda, fia. Então eu só posso pegar dinheiro com [autorização] da minha mãe. Minha mãe fala assim "pode ir", entendeu. Porque senão não tira, filha, não dá, não dá, não dá, não dá. De vez em quando eu consigo engambelar ela, né, tendeu, pra soltar um dinheirinho, mas mesmo assim, né, mulher. Entendeu. Ela fala logo "você vai se drogar? Você sabe, você quer que a família toda assina pra botar você no coiso que tem-" é forçado, né, você sabe, se a família assinar, você vai pra dentro mesmo, não adianta. A família tá toda assinando. Falei "não não não, mãe. Tranquilo, tranquilo" *risos*. ([Monsart](#))

A rejeição pela família expõe a pessoa a inúmeras violências e a deixa sem um espaço para qual pode retornar se as coisas não vão bem no restante de suas vidas. O apoio da família tem o efeito oposto.

Há histórias de apoio por outras pessoas cisgêneras sem um relacionamento próximo.

E o meu gerente, que era o Roberto, tipo, que ele era evangélico e tal... Mas ele tinha... Era um evangélico com aquela postura de que tipo, "deixa eu apoiar a pessoa, fazer diferença na vida dela" e tal... Esqueci o nome que a gente fala... tipo um assistencialismo. Ele tinha essa postura, que, pra mim, não me prejudicou, e foi muito bom, porque ele tipo, ele me apoiou muito, assim. Meu crescimento, apoiou na área, resolução de conflitos. Eu tinha alguns conflitos ali, então tipo, nesse ponto foi muito bom ter ele, assim. Tipo, apadrinhando, assim, minha jornada ali dentro. . . . Um cara branco, cis, evangélico... Mas ele teve essa postura de tipo, "não, eu quero ajudar essa menina, que ela é esforçada" e tal. ([Lain](#))

MC: E você tinha contato com prostitutas tipo amapoa⁶⁶, mulher cis?

Monsart: Tinha, tinha muito. Muito também. Também. Tinha. Porque elas me leva- elas- eu conheci uma senhora que era dona de um cabaré lá na praça Mauá. Lá do Rio de Janeiro, sabe? Aí vez em quando eu ia com ela, sabe? Ganhar um dinheirinho, eu e minhas amiga entendeu? Ela botava a gente, a gente ganhava, porque era muito... chegava os navio, né, os navio de... no cais, que era perto do cais memo, entendeu? A gente ganhava um dinheirinho lá. Entendeu? . . . Vinha pessoa de outro lugar, americanos, essas coisas, de vez em quando embarcava os navio, aí a gente via aquelas manada de homem estrangeiro, brasileiro também. Aí vinha pessoas de São Paulo, vinha pessoas não sei daonde... mas assim maioria pessoa de navio que chegava, antigamente. Era muito navio. E na rua também, né, que a gente trabalhava na rua.

Teve uma vez que eu tava no metrô e eu vi, no dia, uma criança com – não entendi o que ela era, acho que era a mãe. Uma mãe branca, gorda, e com duas crianças bem preta mesmo. Duas crianças pequenas, assim, dessa altura, e eu tava assim no canto, tava bem, assim, cansada, e essa menina chegou e ficou segurando, ficou olhando pra mim, olhando pra mim... Eu falei "meu Deus, pronto". O que aconteceu? Aí ela veio falou assim: "Nossa, você é bonita!". Aí eu, ai! Deus do céu, fiquei tão nervosa. "Ai, brigada!". Aí a mãe dela falou assim: "Quando você crescer, você vai ficar alta e o seu cabelo vai ficar igual o dela". Nossa senhora, eu ganhei meu dia! E teve outro dia que eu tava indo trabalhar, também. São coisinhas assim, sabe, que a gente tem que levar pra vida. Senão a gente vai se sentir um lixo. Quantas vezes eu não fui xingada na rua? Entendeu? E teve um dia que eu tava indo trabalhar e um cara, um cara bonito, novo, negro, com o amigo dele do lado – geralmente quando tá com o amigo eles zoam, não tão nem aí mesmo. O amigo dele do lado, ele falou assim: "Bom dia, senhorita" – falou bem assim, senhorita – "seu *black [power]* é bonito". Nossa senhora. Foi uma coisa

⁶⁶ Amapoa é um termo do dialeto pajubá, há décadas utilizado pelas travestis e mulheres trans prostitutas, que significa o que chamo de mulher cisgênera.

mais ou menos assim. Nossa, eu fiquei toda, toda...! Ai! Umas coisas assim, que a gente ganha nosso dia. Eu ouvi aquele elogio daquela criança, parece que é uma coisa, sabe? A gente ouve muito mais xingamento e tal. Por isso que a gente tem que não levar muito pro... Senão eu não vou sair nem na rua mais. [\(VS\)](#)

MC: Nossa, cumprimentos de caras são as coisas mais esquisitas do mundo.

Lain: E xingos, né, porque se xingam o tempo todo. "Ei, viado!". O bom é que tem muitos gays no trabalho, então a gente brinca o dia inteiro com isso. Porque tem os heteros no trabalho, então a gente brinca com eles o tempo todo. Quando eles começam a, sem querer, soltar, a gente vai no embalo, zoa, e eles falam "desculpa, foi mal".

Na narrativa de Lain, assim como nas histórias de Kevin, Robin, Bob, VS, Monsart e Felipe, aparece o valor de ter mais pessoas LGBTQ+ nos espaços em que as pessoas circulam.

O Ma, ele é meu melhor amigo desde que a gente entrou na faculdade, a gente se conhece desde sempre. Eu e o Ma, a gente sempre, a gente sempre tipo - tô até emocionado de novo, desculpa *risos*. É que eu e o Ma, a gente é tão amigo, assim, sabe, a gente teve uma coisa que é a gente sempre se tratou no masculino. Sem conversar sobre isso, a gente se tratava no masculino quando a gente era mulher, sabe. A gente tratava um o outro no masculino, e tipo, ninguém entendia, e a gente nunca parou pra pensar o porquê a gente fazia isso, a gente nunca conversou sobre isso, a gente só fazia, sabe. Acho que isso é uma ligação muito bizarra. [\(Felipe\)](#)

Entre os relatos de contatos com organizações especializadas, apenas Alexandre conta que obteve apoio.

O centro de referência e tratamento DST AIDS. Na Santa Cruz 181. Eles tem uma ala só de transexuais, e lá você tem tudo. Lá cê tem psicólogo, psiquiatra, só que demora. Quando eu cheguei lá tinha tudo pra mim, porque eu era um bebê, mas agora a demanda é muito grande, eles tem filas lá né. E a [advogada] fazia um trabalho voluntário lá dentro. Ela ia como advogada, davam uma salinha pra ela, e ali ela recolhia os documentos e fazia o processo de mudança de nome gratuito. Ela fez o meu gratuito, o meu foi um mês. Um mês. Um mês. O meu processo durou um mês. Ela protocolou hoje, 30 dias depois praticamente isso saiu a sentença de mudança de nome. [\(Alexandre\)](#)

Depois, Alexandre estagiou com essa mesma advogada.

Por mais que as situações de apoio sejam menos frequentes que as de violências, as pessoas mais velhas com quem conversei percebem que são cada vez menos raras.

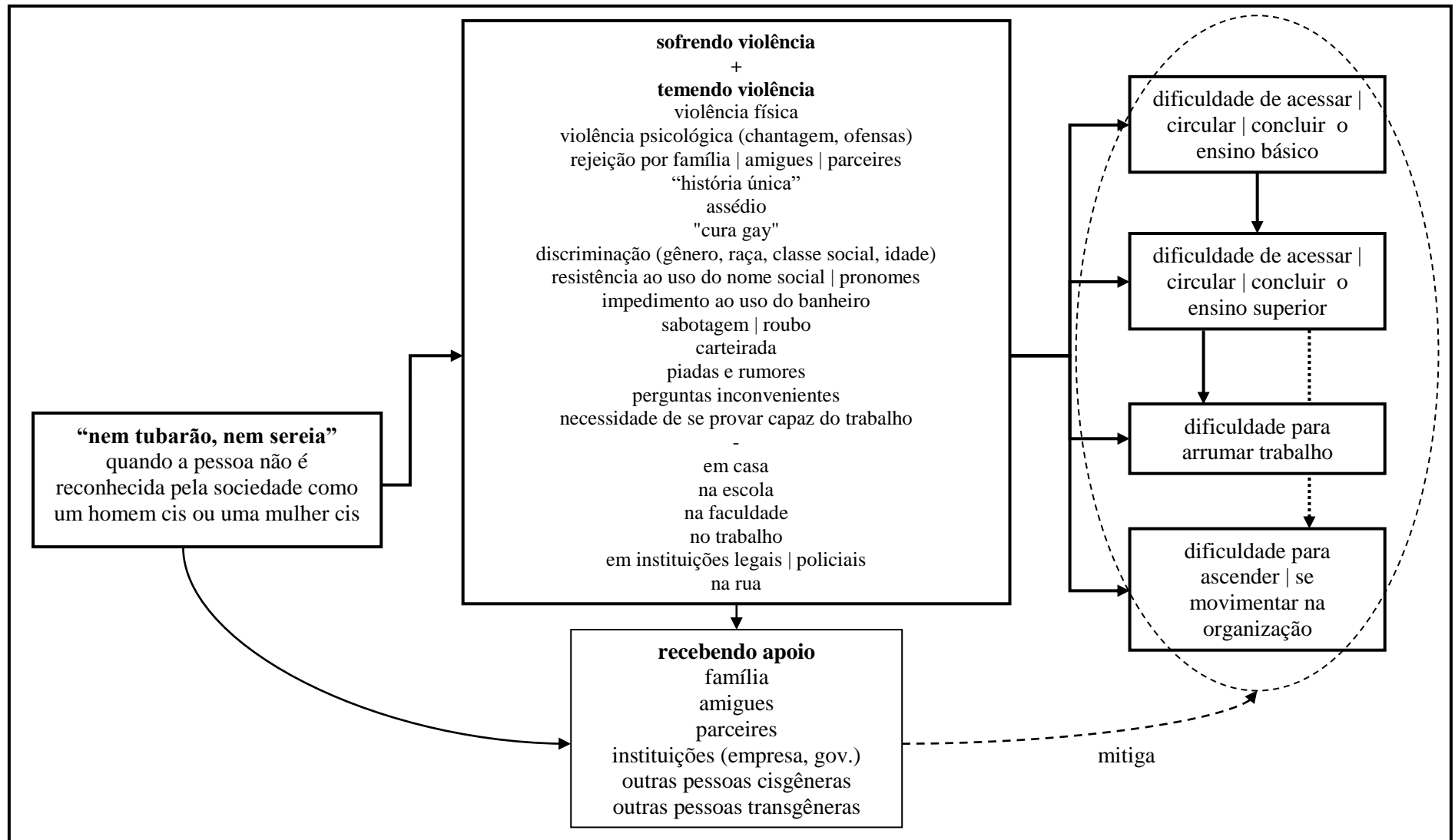
[Meu grande sucesso pós transição,] eu acho que é a parte de estar conseguindo, primeiro, ser reconhecida como eu sou. Não ter vergado a pressões, tipo assim "você não vai conseguir nada se você se assumir" "as pessoas não vão te respeitar" "as pessoas vão jogar o carro em você na rua" "as pessoas vão te maltratar, vão te xingar, vão te matar, vão te atropelar". Então pós-transição, eu acho que é isso, que eu acho que tá dando mais certo é eu conseguir ser enxergada por todos – exceção feita à minha família -, mas por todas as pessoas em vida social como quem eu sou. Por exemplo, eu venho aqui de vez em quando, essa menina é supersimpática, entendeu, ela veio aqui "oi, não sei o que". [\(Flávia\)](#)

É com base nessa percepção de mudança que Flávia, Lilian e Virgínia decidem se assumir trans, como veremos na seção **jogando a real**.

Nesta seção, foi visto que, ao serem reconhecidas como transgêneras por outras pessoas, as pessoas participantes sofrem violências que produzem dificuldades para acessar, circular e concluir o ensino básico e o ensino superior, para conseguir trabalhos com boa remuneração e onde podem se desenvolver, e para se movimentar e ascender nas

organizações. No entanto, as pessoas também recebem apoio em coletivos e grupos, na esfera familiar, de parceiros e amigos, de outras pessoas cisgêneras e transgêneras e de organizações especializadas. A seguir, explorarei duas estratégias que as pessoas adotam uma vez que estão no estado “nem tubarão nem sereia”: “fazendo a linha” e jogando a real.

Figura 4 - "Nem tubarão nem sereia"



Nota: Elaborada pela autora.

5.1.1 "FAZENDO A LINHA"

“Fazer a linha” é uma expressão utilizada pelas pessoas que entrevistei para denotar momentos em que se expressaram de forma congruente com o gênero que lhe foi designado ao nascer.

Porque eu tive que deixar o meu cabelo comprido, tive que alongar o cabelo, usar roupa mais feminina e tal, porque senão eu não ia conseguir trabalhar de jeito nenhum. Então eu tava de cabelo curto, e tipo, já dava pra ver na cara das pessoas que não... que não funcionaria, assim, dentro dessas empresas. Aí eu me... Como se alguém tivesse me travestido de mulher, vamos dizer assim, pra eu poder estar naquele meio, que é banco, instituto financeiro, então é mais complicado. ([Lain](#))

Eu não sei, a criança ia chegar e falar tipo "ai, porque a tia..." e daí aparece eu e eles iam ficar "Como assim, que tia? Cadê?" Eu não sei. Mas eu acho que pros dois, as pessoas têm preconceito com os dois, então... Mas às vezes acho que eu acabo assumindo uma ident- não uma identidade feminina, mas ai, me apresentando como mulher. Primeiro que, por exemplo, se você fosse dar aula pra uma menina, você cria confiança como uma menina... Muitos pais confiam mais numa mulher dando aula pra sua filha do que num homem. Mas aí cê fala que é uma professora mulher e daí chega uma pessoa masculina – eu acho que ainda vai ter problema, ainda vai ter um preconceito. ([Kevin](#))

As pessoas designadas mulheres ao nascer reportam usar maquiagem, salto alto, saias ou vestidos e cabelos compridos - como as histórias de Bob, Robin e Alexandre no capítulo anterior. Na questão dos cabelos, Lain traz a necessidade de adequar-se não só a cisnorma (“cabelos de mulher são longos”) como também à branquitude (“cabelos aceitáveis devem ser lisos”).⁶⁷ Já as pessoas reconhecidas como homens ao nascer lançam mão de cabelos curtos, unhas por fazer e da montagem.

Montagem é o processo pelo qual as pessoas expressam seu gênero apenas em certas esferas da vida - por exemplo, na vida privada ou para sair à noite. Está intimamente relacionado ao processo de experimentação e compreensão do próprio gênero.

[No teatro] eu comecei a- passava batom e tal. E o povo dali olhava com indiferença. Teve a primeira vez que eu usei batom, e um menino falou uma coisa pra mim... Eu não lembro o que ele falou. E aí eu, ai! Me senti tão mulher quando ele falou aquilo. E aí eu também – olha o que aconteceu, uma coisa. No teatro eu tinha essa liberdade, entendeu? A professora me ajudava, ela falava "olha, você

⁶⁷ Djamila Ribeiro, filósofa negra contemporânea, ao contar sobre sua infância e o racismo que sofria fora de casa, diz:

Eu senti raiva [do meu pai] muitas vezes, como quando dizia que eu devia ter orgulho das minhas raízes e me proibia de alisar o cabelo. [...] “E orgulho de quê? De ser a nequinha feia do cabelo duro?”. Eu não compreendia por que meu pai insistia em dizer que meu cabelo era lindo, em vez de simplesmente atenuar meu sofrimento permitindo que eu o alisasse. [...] Com o tempo, ele cedeu, e minha mãe alisava meus cabelos e os da minha irmã em casa. Era um ritual de tortura, no qual acendia uma boca do fogão, deixava o pente de ferro ali até ficar pelando e passava nos fios. [...] A vontade de ser aceita nesse mundo de padrões eurocêtricos é tanta que você literalmente se machuca para não ser a nequinha do cabelo duro que ninguém quer. (Ribeiro, 2018, p. 14)

Ou que nenhuma empresa quer. Os casos de racismo direcionado ao cabelo crespo e *dreadlocks* em entrevistas de emprego são múltiplos e têm gerado discussões dentro e fora do movimento negro (por exemplo, Eiras, 2015; O Estado de São Paulo, 2018).

pode fazer transição e tal". Eu desabafava com ela. Porque eu não tinha isso em casa. [\(VS\)](#)

Flávia e Lilian, notadamente, adotaram a montagem por parte significativa de suas vidas. Como visto no capítulo anterior, Flávia se vestia de mulher em casa desde a sua adolescência, “quando eu tinha certeza que eu tinha a segurança pra isso, que eu não ia ser surpreendida por ninguém”.

Eu não cheguei a casar, mas eu morei junto, eu tinha uma relação de 13 anos com a minha primeira esposa, vamos chamar assim, e a gente morou sete anos juntos. Durante todo esse tempo eu tinha esse negócio meu de me vestir, quando eu comecei a trabalhar e principalmente quando eu saí da casa da minha mãe aí eu comprei as minhas coisas, aí eu já tinha as minhas roupas, peruca então aí eu fui melhorando no meu processo de montagem, mas eu nunca senti, assim, a necessidade de compartilhar isso com ela. [\(Flávia\)](#)

Lilian também se montou em sua vida privada por mais de uma década antes de assumir seu gênero publicamente, numa manobra que ela descreve como “de dia era João e à noite era Maria”.

Foi uma grande surpresa, inclusive pros meus amigos mais próximos, o fato de eu ter transicionado. Porque eu vivenciava o meu papel muito bem. O [nome de registro] era um artista excelente, um grande ator. Devia ganhar um mérito, um Oscar, sei lá eu. Entende? Tanto é que tem gente que fala: "Não me conformo, não consigo chamar! Posso chamar você [pelo seu sobrenome], pelo menos?". "Então tá bom, o meu sobrenome é o mesmo!" Por quê? Porque eu desempenhei o meu papel muito bem. [\(Lilian\)](#)

“Fazer a linha” é uma negociação com o que é considerado homem e mulher no contexto em que a pessoa está inserida.

Eu tinha cabelão, né? Então era meio meu passado como menina, mas eu sempre tive um jeito meio, que eles consideravam como masculino, meio ogro, meio... Então, na escola eu conseguia esconder bem, eu não conversava, então sei lá, com 13 anos as meninas conversando sobre menino e eu ficava "ah, tá, legal... pode contar o seu". E eu guardava pra mim. Aí... Eu era muito amiga dos meninos, né, conversei com todo mundo, mas eu tinha um melhor amigo, e acho que ele me via como um amigo mesmo, e não como uma amiga. Então todo mundo, tipo, via uma menina com um menino, "ah, é um casalzinho!". Então eu meio que acabei sendo “livrada” de um bullying ou preconceito porque eu tava com ele, eu tava sempre com ele, a gente andava sempre junto. [\(Kevin\)](#)

Essa passagem da história de Kevin reforça que ser percebida pelas outras pessoas como uma menina que namorava um menino o encaixava na cisnormatividade daquele contexto e o blindava da violência. A própria história de Kevin traz outra passagem que explora esse ponto.

E aí procuraram alguém pra assumir o violão. Falei, "banda de mulher, tocar violão... Interessante. Vamos." Mande os vídeos, eles gostaram, acabei ficando como guitarra mesmo, e aí fiz outros contatos, mas foi nesse esquema de, tipo, mandar vídeos que eu já tinha feito, me assumir enquanto mulher lésbica, e elas queriam mesmo o estereótipo de mulher lésbica masculina. Tipo, ah, tinha que ter cabelo curto, tinha que usar- não era cabelo curto, mas, sei lá, passo maquiagem, não. São caminhoneiras que... Tavam procurando o estereótipo. Daí eu acabei casando os dois e segui nessa linha. Foi a banda mais séria que eu tive. [\(Kevin\)](#)

Para entrar na banda de visibilidade lésbica, Kevin precisou “fazer a linha” como uma mulher cisgênera, mas não de acordo com a cisnorma que impõe que uma mulher deve

ser feminina. Contudo, ele precisa se conformar a algumas regras de gênero que dizem qual é a mulher aceitável naquele grupo - cabelo curto, sem maquiagem. Como disse Kevin, “é uma coisa interessante, só pode ser masculina se tiver o cabelo curto!”.

A pessoa pode “fazer a linha” por iniciativa própria ou por pressão da família ou da empresa.

Pra você ver, esses dias minha mãe me ligou de madrugada: "Onde você tá?". "Tô em casa". "Ah, porque eu acabei de ver uma reportagem que um trans apanhou na rua, não sei o quê..." Eu falei "mãe, desculpa, mas isso a senhora vai ter que se acostumar, porque isso pode acontecer comigo também". Então é uma questão que pros pais lidar é muito difícil. Falar pra eles assim, "olha, é assim". E o olha é que eles nem sabem. Às vezes – meu *WhatsApp*⁶⁸ tá como Bob, e meu pai chegou um dia e falou assim: "Porque Bob?" Eu disse "pai, outro dia a gente conversa". Eu sempre tento fugir do assunto, pra eles não... pra não machucar mais. Porque já teve uma vez e tals. Quando acontecer d’eu chegar e tirar, fazer a redução dos seios, fazer tudo, aí eu chego e falo: "Eu escolhi, só pra sociedade mesmo eu sou Bob". É complexo. Mas... são nordestinos, né? O que piora um pouco mais a minha situação. 50 anos, nordestino, criados no Nordeste, meus avôs são nordestinos, então cê imagina. Meus avôs foram criados na época da ditadura! ([Bob](#))

Por exemplo, meus pais, eu nunca conversei com eles sobre. Eu me assumi como lésbica e acabou ficando. Aí, no assumir como lésbica e, numa transição assim, até pra uma lésbica masculina foi um caminho complicado, tipo, não querer aceitar, de "ah, por que você pintou o cabelo, por que você tá usando essas roupas?" Mas aí, com o tempo, acho que foi acostumando, e passa. Mas por exemplo, às vezes encontram uns amigos que sabem que, sei lá, meus pais só tem - eu tenho uma irmã - só tem duas filhas, e fala "ai, você tem um filho, que bonito!". Daí fica aquele climão! Mas aí acho que é mais isso quando tô com meus pais eu tento dar uma... femin- um pouquinho feminino, mas agora... Acho que era um pouquinho mais uns anos atrás. Agora que eu tô mais tranquilo comigo mesmo eu, eu falo "ai, cê tem problema?" É problema seu. ([Kevin](#))

“Fazer a linha” é uma estratégia empregada geralmente frente ao receio de sofrer violências. Esse receio nasce frente à violências sofridas por outras pessoas transgêneras de que se tem conhecimento ou sofridas pela própria pessoa.

Teve um dia que, eu fui, aí, foi um dia, aí, um dia horrível. A gente foi e se encontrou no CEU ali pra fazer encontro de teatro, fazer uma aula de teatro. E aí a bicha foi e inventou de colocar um batom verde. *risos* Nossa, que sofrimento que foi, levei paulada. Ninguém me ajudou. Ninguém me ajudou, nem policial, nem guardas lá do CEU, nada. Tipo, primeiro umas crianças passaram, olhando assim, e saíram correndo, com medo. E aí, um menino foi e começou a falar pro amigo dele, "ei, o viado, não sei o quê". Depois um outro amigo dele veio, depois um monte de menino veio, e eu tava meio de costas... Aí eles foram e me arrastaram prum lugar, e eu gritando, e nada. Quem disse? Levei paulada, me machucaram. Me deixaram jogada. *risos* Aí depois eu fui, falei com a minha professora, e ela disse que ia conversar com os caras de lá, não sei que lá, com os seguranças e tal. Não resolveu nada. Ficou por isso mesmo. E foi isso. . . . E aí, foi uma coisa que me marcou, fiquei com medo de ir pro teatro e fiquei uns dias sem ir. Eu vesti roupa de menino mesmo sendo horrível e tal. ([VS](#))

No caso dos episódios em que a empresa sugere ou exige que a pessoa “faça a linha”, são cargos nos quais há contato com clientes e pessoas fornecedoras, o que não deixa de ser uma violência que deslegitima o gênero daquela pessoa empregada.

Mas felizmente nunca tive nenhum problema também [na escola de idiomas]. Só aquela coisa, né, "ah, cê podia tentar passar um batom, não sei", né? Mas aí eu tentava e não dava muito certo, e as pessoas

⁶⁸ Aplicativo de mensagens instantâneas e chamadas de voz para celulares.

paravam, também. Em um tempo viram que não era bem assim que eu gostava. ([Robin](#))

Então tipo, muitas vezes eu tenho que trabalhar dentro do cliente, e aí, é as regras do cliente, o *dress code* do cliente, a cultura do cliente... Aí fica meio difícil da empresa, tipo, advogar por você, assim. . . . Nos 2 últimos aí eu trabalhei na parte de produto. Que onde eu trabalhava também fazia produtos, então eu trabalhei na parte de produto mesmo, sustentando os servidores deles. Aí, eu não precisava sair dali, então era mais fácil. Aí eu cortei o cabelo, que era o que eu queria. Entre milhares de aspas, assim, milhares de aspas. Porque rolava um comentário ou outro e tal, apesar que eu sempre fui meio briguenta, assim. Mas o pessoal meio que fazia vista grossa porque eu ganhava pouco e trabalhava muito, então a galera fazia uma certa vista grossa. ([Lain](#))

O que pude perceber pelas narrativas é que o processo de “fazer a linha” foi mais eficiente - no sentido de evitar violências e permitir uma carreira menos alquebrada - para as pessoas que se montavam. Minha hipótese é que essas pessoas aprendem a reprimir seu gênero e a vivenciar aquele gênero que foi atribuído a elas ao nascer sem deixar transparecer sua verdade. Contudo, se for uma estratégia utilizada a médio ou longo prazo, implica em um custo psicológico alto para aquela pessoa e pode levar à consideração ou até a tentativas de suicídio, como nas histórias de Lilian, Felipe e Flávia que contei no capítulo anterior. Para as pessoas que expressam um gênero não-conforme em sua vida cotidiana, “fazer a linha” geralmente não funciona, e a pessoa continua sendo vista como “nem tubarão nem sereia” e incorre nas dificuldades e violências apresentadas na seção passada.

Mas uma coisa que eu olho pra trás e te digo, a minha aparência física, os meus trejeitos contavam muito. Mas eu não sabia. Eu achava que bastava por uma roupa assim mais feminina, uma blusinha mais assada, que passava. Não passava porra nenhuma *risos*. Isso é um fato. Isso é um fato. Mas isso, você vai ver que tem pessoas que são lésbicas assim, tem transexuais que são assim, quer dizer, tem gente que é lésbica e que é gay e você nunca vai saber. ([Alexandre](#))

Agora, para as pessoas que “fizeram a linha” durante a maior parte de suas vidas profissionais, os percalços e dificuldades que enfrentam nas suas carreiras até o momento da transição são mais ligados às questões da própria profissão. Lilian fala sobre a dificuldade de ascensão dada a hierarquia rígida da organização militar. Flávia vai subindo de cargos durante sua carreira e, quando é demitida, é em decorrência de grandes cortes e crises. Ambas reportam o sofrimento de esconder seu gênero durante tantos anos, mas também têm consciência de que suas carreiras chegaram aonde chegaram por causa da sua transição “tardia”, como coloca Flávia.

Porque se eu tivesse transicionado, por exemplo, com 14 anos de idade, já teria morrido a muito tempo. Tava morta. E não teria chegado ao ponto que cheguei, não teria vivenciado toda essa experiência. . . . Outro dia, eu, por causa de um desses encontros aí, mandaram me chamar pra um encontro lá de pessoas transgêneras aqui [*na minha cidade*]. Cheguei lá e conheci uma travesti que tem exatamente a minha idade, só que ela, coitada, por não ter tido a chance que eu tive, ela tava bem mais acabada. Eu dou a impressão que eu tenho 60, ela dava a impressão que ela tinha 80. Aí, ela... Aí eu pude ver quais eram as diferenças entre uma vida e a outra. Ela transicionou com 16 anos, alguma coisa assim. Foi pra rua. Apanhou da polícia, quase morreu, teve que viver na sarjeta... Convívio com drogas, com umas coisas e tudo o mais, e hoje ela é soropositiva, ela tem um monte de coisas... Enfim, é uma pessoa que a gente vê que a vida judiou demais da conta. Eu, por exemplo, tenho seios que são

de adolescentes, porque o meu processo de hormonização se deu de forma muito tranquila, entende? Me hormonizei e tenho seios que são firmes, durinhos, naturais. Os dela não; são caídos, cheios de silicone, ficam aquelas marcas de dobras, as coisas assim, e ela como ainda usa vestidos bem decotados... Então, você percebe que aquele corpo foi muito judiado, entende? Então você percebe como que você ganhou com tudo isso. Mesmo transicionando muito tarde, entende? Como que você se preservou ao longo dos anos, entende? . . . Agora, eu fico imaginando a vida que essa pessoa teve. Entendeu? Deve ter sido, deve ter sido muito complicado! Deve ter sido muito judiada, muito sofrimento, muito, muito... Muito excesso. ([Lilian](#))

E aí é o que eu falo na comissão: "eu posso falar de vitórias e conquistas e espaços fantásticos que eu tô tendo de voz e até futuras possibilidades profissionais, a coisa toda de palestra, não sei o que lá, pelo jeito que eu me porto, como eu me visto, sabe?" Todo mundo fala assim "vai vir uma travesti aqui hoje dar uma palestra". O pessoal acha que vai alguém com o shortinho enterrado, com os peitos de fora, não sei o que lá. Aí chega e me vê lá fala assim "tem alguma coisa errada, quem é a pessoa? Cadê a travesti?" Porque todo mundo tem a sua imagem, não sei o que lá. Aí vai falar assim "ah mas tem que ver que as travestis também não ajudam que elas têm um linguajar não sei o que lá". Verdade? Verdade. Agora por que que elas têm esse linguajar? Ninguém vê que elas saem da escola na terceira série, na quarta série, antes de aprender direito a ler e a escrever porque elas são agredidas, são humilhadas, sofrem tudo, sofrem não sei o que lá. Nesse ponto os gays eles têm uma... como posso te dizer? Uma oportunidade social muito melhor que os/as trans, e agora o universo LGBT tá entendendo isso. Porque o gay se ele quiser ficar na dele, se ele for um cara discreto ele vai se formar, ele vai ser presidente de uma empresa. Uma trans não consegue, não consegue nem se formar na escola, quanto mais arrumar um emprego decente, não estigmatizado, sabe? E conseguir ascender. ([Flávia](#))

Ainda que Virgínia não fale explicitamente sobre o seu processo de “fazer a linha”, pode-se inferir que o fez dado que levou uma década para se assumir trans após começar a hormonização. Ela conta que “sentia claramente” que “a área rural não era um ambiente amigável” em relação ao seu gênero. Por consequência, mudou várias vezes de profissão. Hoje em dia, considera que “isso é um dificultador. Ao mesmo tempo é uma grande vantagem, foi uma experiência profissional muito rica”, ainda que tenha contribuído para que sua progressão de carreira tenha sido mais lentas que a de colegas. Quando perguntei a ela porque postergou sua transição por tantos anos, ela me respondeu

Eu acho que esse é um assunto que se tornou mais, é, conhecido há muito pouco tempo, né? Tanto que há alguns anos atrás eu tava . . . , eu viajei algumas vezes. Mas depois em 2016 . . . percebi que as coisas no Brasil tavam mudando. . . . Então talvez eu pudesse ter feito essa mudança antes e não ter tido dificuldade, não sei, mas as coisas mudaram bastante nos últimos anos. . . . Comecei a lidar com a questão, 2000, 2001, e... ninguém sabia o que era isso, ninguém falava. Eu mesma não sabia. . . . uma história... difícil, né. ([Virgínia](#))

Por vezes, as pessoas se veem em situações nas quais “fizeram a linha” sem necessidade. Robin, na sua entrevista de emprego para a empresa em que está hoje, conta que

na primeira entrevista que eu fui, eu falei "nossa, eu vou super mulher, vou super feminina, porque eu quero que as pessoas me vejam como uma mulher mesmo, e eu quero ser contratada, obviamente!". Só que aí eu cheguei lá e eu vi que era um ambiente muito, muito inclusivo, tinha todos os tipos de pessoas possíveis. ([Robin](#))

Bob também passou por uma situação semelhante.

Meu pai, eu lembro até hoje que uma vez ele me arrumou uma entrevista e ele chegou assim: "não, mas você vai ter que ir de saia, salto...". "Tá bom, eu não vou". E deu uma puta briga dentro de casa, porque "ah, eu não vou", e aí "ah, mas você não vai, porque... É só uma roupa!" "Tá, mas é uma roupa

que eu não me sinto bem". É bem complexo. . . . Foi um emprego muito desejado, né, que era [em uma empresa multinacional automobilística], onde meu pai trabalhava, e eu ia trabalhar junto com a diretora. E aí, pra eu fazer a entrevista, tive que ir de saia, toda socialzinho e tals... mas o meu jeito não mudava, eu tava sentado e tava aqui assim! Tipo, que que adianta eu ir de roupa mas você olhar e ver que é um homem? E a diretora era lésbica e ela soube entender, ela falou "mas por que você não veio de calça? Podia vir de calça e sapatilha sem problema nenhum, eu não ia ligar". "Não, é por causa do meu pai e tal, ele falou que a roupa seria mais adequada..." E ela, "ah, não precisava!" ([Bob](#))

No caso de Robin, ele se viu em uma empresa do **mercado da diversidade**, que valoriza a diversidade e a inclusão. No segundo, Bob se vê em um ambiente de trabalho com mais pessoas LGBTQ+. Na seção anterior, foi visto que a presença de mais pessoas LGBTQ+ no ambiente aumenta a possibilidade de receber apoio.

Um último aspecto dessa estratégia que será abordado nesta seção vem na história de Lain. Ela traz um aspecto importante de “fazer a linha” quando se foi reconhecida mulher ao nascer.

Porque tipo, ter um corpo muito muito feminino acaba atraindo coisas que não são tão legais, assim. Homens mexendo na rua... E mesmo no meio sapatão isso é visto de uma maneira esquisita, assim... Então, tipo, mulheres femininas não saem com mulheres femininas, tem esses rolês, também. E eu tentava me masculinizar, mas eu tenho um corpo muito feminino, o cabelo não ajudava, então... Era meio ruim, assim. ([Lain](#))

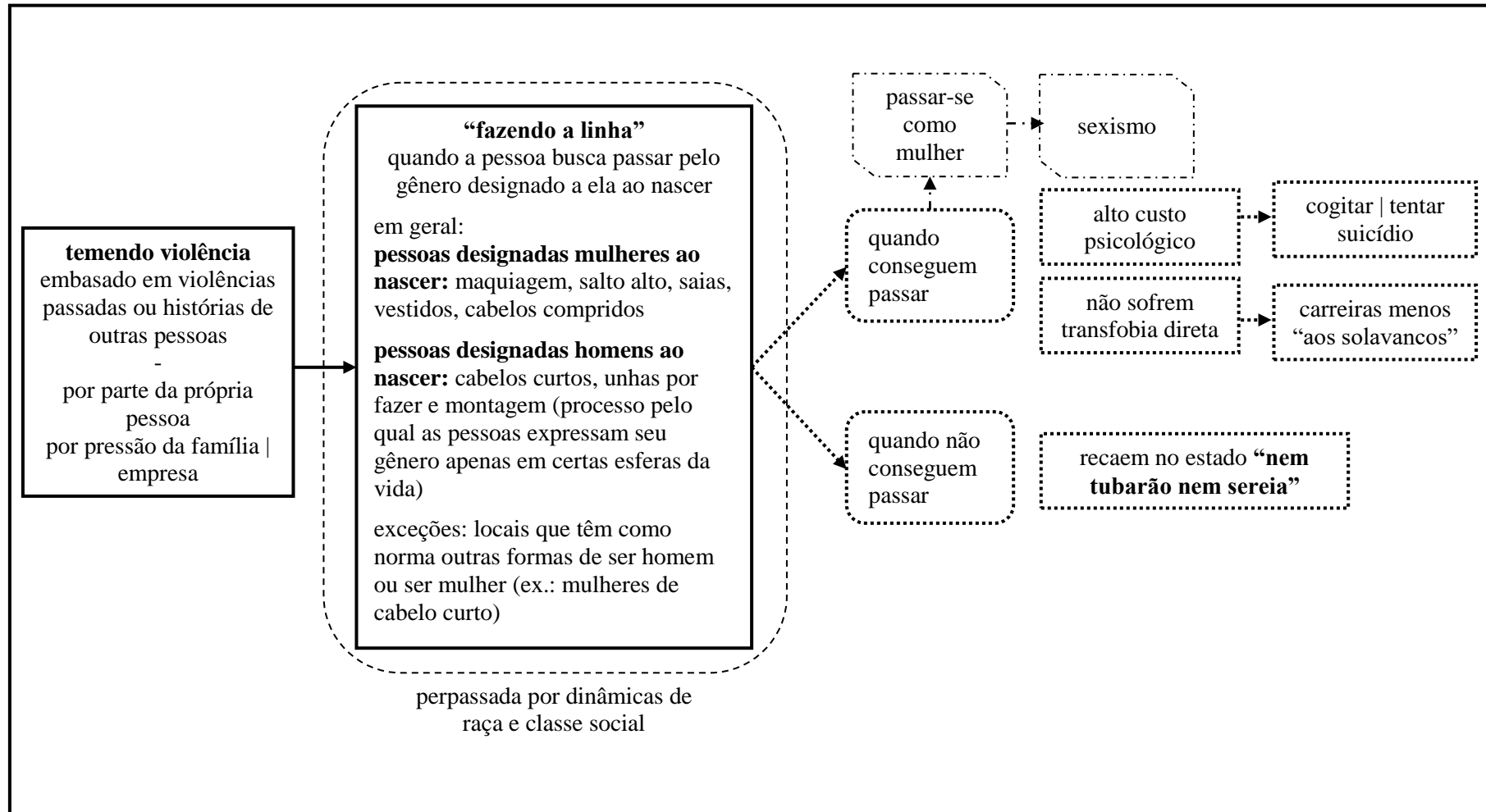
Isso remete a uma fala de VS na qual ela diz que

A bicha, quando é feminina, se ela é trans, se é drag queen, se é o diabo... Se é feminina, a sociedade tende a te excluir. Se é mulher cis, também tenta te excluir de alguma forma. ([VS](#))

“Fazer a linha” pode poupar a pessoa de violências transfóbicas, mas ela ainda assim está sujeita a violências de gênero.

Desta seção, conclui-se que se a pessoa “fizer a linha” a ponto de passar como o gênero que foi atribuído a ela ao nascer, de acordo com as regras de gênero daquele contexto, ela evita violências transfóbicas diretas e tem uma carreira menos interrompida a um alto custo psicológico. Contudo, ainda está sujeita a violências de gênero direcionadas a mulheres cisgêneras se foi reconhecida como mulher ao nascer. Por outro lado, se mesmo “fazendo a linha” a pessoa for vista como “nem tubarão nem sereia”, ela incorre nas violências que apresentei na seção anterior. Há também espaços nos quais não é preciso “fazer a linha” para evitar a violência. Não obstante, os casos em que a violência acontece são tão mais presentes que as pessoas preferem prevenir a remediar. Na próxima seção, abordarei a segunda estratégia utilizada a partir do estado de não-passabilidade: jogando a real.

Figura 5 - "Fazendo a linha"



Nota: Elaborada pela autora.

5.1.2 JOGANDO A REAL

A pessoa **joga a real** quando decide explicitar sua transgeneridade para atingir um determinado objetivo. É um passo necessário quando a pessoa decide assumir seu gênero nos espaços em que circula durante o processo. Também é uma estratégia utilizada quando a pessoa não passa mais como o gênero que lhe foi atribuído ao nascer - e, portanto, não consegue mais “fazer a linha” -, mas também não passa como o gênero com o qual se identifica.

Quando eu fiz a transição eu tava no bingo. Todo mundo usava saia. . . . E não podia não usar saia. Era o uniforme. Só que eu virei pro meu patrão numa reunião de funcionários, falei "olha, gente, essa roupa está ridícula, porque veja - tá vendo, minha voz tá mudando, crescendo barba, e eu usando essa saia. Eu quero pedir aqui na frente de todos vocês pra usar calça". Aí o diretor entrou na frente e falou assim "o negócio é o seguinte: todo mundo sabe que o uniforme aqui é esse. A gente só pode deixar a [nome de registro] usar a calça se todos vocês concordarem. Vamos supor, se ela por calça e todo mundo quiser trocar os uniformes, não pode. O uniforme aqui é saia. Mas neste caso em específico eu autorizo. Desde que depois ninguém venha com gracinha pra ir usar também". Daí o pessoal "não, super apoio, pá pá pá pá". Só eu fiquei de calça. *risos* E o povo lá de uniforme de saia. . . . Minha transição foi inteira lá, mas foi muito rápida. Foi tão rápida que as velhinhas me chamavam achando que eu era um travesti que estava voltando a ser homem. E elas ficavam muito bravas quando alguém falava alguma coisa. "Vem cá, Alexandre, estão falando de você. Tô aqui brigando por sua causa, porque eu não quero que fale assim de você. Você é travesti?". Aí eu falava "não, dona fulana de tal, não é isso". "É isso é? Deixa comigo, ninguém vai falar de você aqui" *risos* ([Alexandre](#))

Jogar a real no trabalho é um movimento delicado na vida das pessoas com quem conversamos. É comum que sejam momentos de rejeição e desamparo, principalmente entre a família e pessoas amigas.

Olha, desse esse grupo de plastimodelistas, Maria Carolina, juntava de 7 a 15 homens dentro do meu quarto. Aquilo parecia ser um encontro gay. Todo mundo era machão. Tudo homem. Menos um. Mas eu sei que os meus piores inimigos eram justamente aqueles que gostariam de estar fazendo o que eu fiz. . . . O que que aconteceu? Enquanto eu tava lá, inclusive, eu tinha um papel de liderança, liderava as coisas, sabe? Agregava o grupo. No momento que eu transicionei, desapareceu o grupo! O grupo desapareceu! Não é só que eles se afastaram de mim, não. O grupo . . . sumiu. Todos os associados, cada um ficou no seu canto. Agora é que eles estão juntando. Que agora, como eu apareço em tudo quanto é evento de plastimodelismo, eles estão descobrindo que eu sou uma pessoa séria. Que eu sou uma plastimodelista como outra qualquer! Que eu tô lá por causa do evento, não tô lá por querer dar pra alguém ou fazer programa com alguém ou pegar alguém. Não é isso! A ideia que os homens têm é assim: eles confundem é... a sua verdade com o fetiche. Então, eles acham, por exemplo, que é um fetiche cê usar calcinha. Tem muito homem, por exemplo, que veste uma calcinha e se sente mulher. Fica se masturbando por causa disso. Não é o meu caso, é uma coisa natural. Pra mim, do jeito que eu tô vivendo agora, é como se eu tivesse nascido há 100 anos assim. É natural pra mim! Eu não fico com tesão porque tô vestida de mulher, não é isso. Tem gente que acha que é fetiche. Então, as ideias e o conhecimento que as pessoas têm sobre tudo isso é tão pouco. Aí, à medida que elas vão conhecendo você, elas vão... aceitando. Então, por exemplo, agora tem fórum de *WhatsApp*, grupo de *WhatsApp*, que é só de plastimodelista. Me incluíram, agora, no último. Resolveram me incluir, porque eles descobriram que na verdade eu não vou ficar postando foto minha ou fazendo alguma coisa, entende? ([Lilian](#))

No caso das pessoas que se assumiram trans para suas famílias ainda jovens, como

Monsart, Felipe, VS e Bob, a rejeição traz outras implicações como a dificuldade de concluir a educação - seja pela violência naquele espaço ou pela falta de dinheiro para pagar uma faculdade - e a saída da casa da família (que contribui para a dificuldade anterior). Todas as pessoas com quem conversamos, com exceção de Robin e Kevin, narraram episódios de rejeição por familiares, amigos e/ou parceiros. Por temer essas violências, Lilian, Flávia e Virgínia levaram décadas até assumirem seu gênero na esfera pública. Virgínia me contou sobre suas experimentações com jogar a real quando foi aos Estados Unidos em busca de trabalho.

Virgínia: . . . essa discussão de diversidade nas empresas, é... . . . a diversidade LGBT começou, eu me lembro bem, isso foi ficando muito forte em dois mil e... começou em 2016, por influência das empresas americanas. E porque? . . . eu tava acompanhando . . ., os Estados Unidos aprovou o casamento de pessoas do mesmo sexo. E aí logo, assim quando foi a discussão, era e agora? Né. E que que vamo fazer? E começou a surgir muitas pessoas que discordavam. . . . A Katlyn Jenner. Aquela atriz que saiu na- na Forbes. Aquela que fez aquele seriado...

MC: A Laverne Cox.

Virgínia: Isso. E isso, é o que eu tô te falando sabe, ficou muito forte. E teve várias pessoas também, executivas de empresa. Aí, foi um pouco diferente, assim, porque assim, porque os clientes conheciam, se falava muito delas. E eu não queria isso pra mim. Né. Por isso que eu falava, não é um assunto que se discute no meio profissional, no caso, porque, é, assim, é diferente de outras pessoas que eu conheci, pessoas trans, que colocavam, é... colocavam a questão trans como o motivo delas terem empregadas. É... eu, eu comecei a entrar nessa mesma, é, abordagem quando eu tava planejando ir para os Estados Unidos. E conversando com algumas pessoas lá, eu me lembro que numa conversa com o RH. Não, aliás, com todo mundo lá. Eu chegava, começava conversando o seguinte: "ah, eu tô querendo, eu tô querendo mudar minha experiência profissional, [algo na linha de dizer que é trans]. A pessoa falava "ah, legal e tudo, mas qual é a sua vida profissional? Isso é o que me interessa". Tanto que pra uma pessoa, que era uma pessoa de RH, [em uma holding multinacional americana], eu insisti um pouco né. "Ah, e tal". Não interessa. O que importa é o seu desempenho. . . . Se você executa bem, não interessa. Isso favorece muito. Aqui, não. Aqui quem você é faz diferença. Mas isso tem mudado bastante. E eu acabei mudando um pouco a minha visão da questão, né, incorporei um pouco dessa forma americana na minha forma de lidar com a minha vida profissional.

Virgínia se esforça para evitar o estigma de “a profissional trans”. No seu trabalho atual, optou por **passar-se**, uma estratégia que será abordada na próxima seção. Já Alexandre, que desde a infância era reconhecido como uma pessoa gênero não-conforme - ou como “uma menina bem estranha”, como ele mesmo coloca -, após muitos episódios de discriminação em entrevistas de emprego na época em que seus documentos não eram retificados, decide jogar a real sobre sua transgeneridade nesses processos.

Na quinta feira uma mulher tinha me entrevistado, uma procuradora aqui na... aí no RH eu expliquei "olha, eu sou transexual, tal tal tal". A senhorinha que me atendeu falou "olha, por mim... mas deixa eu ligar pra procuradora. Eu não vou te apresentar sem antes explicar pra ela. Pelo seu bem, pra não haver constrangimento nem nada, tá bom?" Tá bom. Aí ela ligou na minha frente, "olha é assim assim". A procuradora "não, tudo bem, constitucionalmente ele pode não sei o que". . . A mulher olhou pra minha cara *risos* falou assim "mas eu não vou te entrevistar hoje não, tá?". Assim. Eu falei quer saber, falei tá bom. Só que eu já tava preparado. "Que dia que a senhora me entrevista?" E a mulher foi comigo, a senhorinha do RH, a chefe do RH. Ela olhou pra procuradora, tipo assim não tô te entendendo. Aí me aproveitei, falei "tá, mas que dia que a senhora pode me entrevistar?". Ela falou "vem daqui 7 dias que eu te entrevisto". Pegou meu currículo e ela botou na última gaveta - eu olhei.

risos Sete dias depois eu tava lá, ela não lembrava. Ela não lembrava, ela falou "então, mas eu não sei nem onde eu pus seu currículo" *risos*. Ela é bem patricinha. Eu falei "a senhora pôs na última gaveta, ali ó. Posso sentar?". Ela me entrevistou em 3 minutos, Carol, três minutos. E falava muito alto. Mas ela falava muito alto. Na entrevista. E eu percebi que ela falava muito alto pras pessoas em volta saberem exatamente o teor da nossa conversa. Tipo assim: tá pegando nada, tá? Tipo assim, não tá rolando nenhum clima aqui, tá? Aí bem alto eu comecei a falar "olha que bom que a senhora me entrevistou apesar de ter sido tão rápido, eu aprendi muita coisa com a sua entrevista. Estou à disposição". Ela falou "tá bom, obrigado, tá? "Qualquer coisa a gente te telefona". Ai, eu virei pra ela e falei assim "mas a senhora vai me contratar?" Não sou moleque. Pensei comigo. Eu falei "mas a senhora vai me contratar?" Ela falou assim "olha não depende de mim depende dele ali". É o chefe. Mentira depende dela, eu trabalhei lá *risos*. Isso foi numa 5a. No domingo eu tive essa crise de choro aí, contei tudo pra Deus e faço a fofoca. Faço mesmo. Falei olha me trataram assim assim, aconteceu isso, aconteceu aquilo, essa mulher fez assim assim, eu tô muito chateado porque ela não me contratou, eu quero tanto trabalhar, é o emprego que eu queria porque é na prefeitura, ganha pouco, mas eu vou né. Sabe assim quando você fala tudo né a fofoca completa. E desmontei. Aí na terça feira ela ligou. Ela mandou ligar, né, ela mandou o RH me ligar e me contratou. Eu passei dois anos com eles e foi muito bom. ([Alexandre](#))

A legislação - “constitucionalmente ele pode” - ajuda também Lilian a se esquivar da discriminação. Quando ela se assume trans dentro da organização militar, seus superiores dizem que ela tem amparo legal para trabalhar de acordo com seu gênero. Contudo, a lei não consegue blindar a pessoa da violência, como mostra a entrevista de estágio de Alexandre e a maneira como a organização militar lida com Lilian.

Mas eles solicitavam duas coisas: primeiro, que desse ciência ao comandante. . . . o comandante tinha que dar ciência de que existia, dentro [organização militar], uma pessoa transgênera que se via com tais, tais e tais características. Deram a ciência a ele, e aí o próprio comandante ligou pessoalmente pra Brasília. . . . E a segunda exigência era que eu esperasse uma reunião que ia ocorrer durante a semana com todo o efetivo, tanto de nível superior como nível médio, tanto oficiais superiores, porque engloba isso também, quanto graduados, sobe como proceder na minha presença. Então, antes de eu começar a ir lá como Lilian, eles pediam esse tipo de coisa. Eu achei maravilhoso, falei "não" – ah, é, e uma terceira exigência: eu teria um banheiro só pra mim. Falei "ótimo! Maravilhoso!". Porque lá, só oficial superior tem banheiro pra ele mesmo, e são poucos. Um puta dum banheiro, com não sei quantos espelhos, não sei quantos chuveiros, enorme! Só pra mim? Falei "ah, não tem problema nenhum!". Aí, fizeram a reunião, o próprio chefe de gabinete conduziu a reunião e alertou a todos como deveria, que era uma pessoa de respeito que tava lá, que era mais uma funcionária, que deveria ser tratada de acordo com meu nome social e etc etc etc.... Quando foram feitos todos esses itens, entregaram a chave pra mim, do banheiro, e falaram "a partir de segunda-feira, você passe no setor de identificação pra tirar o seu novo crachá, e já pode vir como Lilian". Ou seja, fez três anos, agora. ([Lilian](#))

Djamila Ribeiro (2018, p. 128), citando Simone de Beauvoir, fala “da importância de não pensar a situação em termos de felicidade, mas de oportunidades concretas”. Ainda que Lilian tenha ficado feliz com a solução da organização para o uso do banheiro, não permitir que ela use o banheiro das mulheres - seu gênero - implica numa deslegitimação de sua identidade de gênero, colocando-a em um terceiro lugar de não-homem e não-mulher. É nessas histórias que a pesquisa de Kevin sobre uso do banheiro mostra sua importância.

No entanto, as pessoas também recebem apoios - por vezes inesperados - quando decidem jogar a real. No capítulo anterior, foi visto que Robin teve apoio tanto de sua família quanto na empresa em que trabalha hoje em dia. VS e Monsart encontram uma casa de

acolhida apenas para travestis e mulheres trans. Viu-se também que Flávia e sua filha têm um contato próximo - ainda que sua integridade seja colocada em questão pelo restante de sua família. Ela também teve apoio na IES em que leciona.

Eles foram os primeiros a serem comunicados profissionalmente da minha mudança e foi super, assim, foi supertranquilo, porque a coordenadora que faz os contatos comigo, ela falou assim "olha"... eu até fiquei com dedos pra contar pra ela, né, eu falei "como é que eu vou contar isso pra ela e tudo?" Eu falei "ah [coordenadora], quer saber? Vou te mandar um documento". Eu já tinha incluído o meu nome social no meu CPF. Então eu mandei meu CPF por e-mail, eu falei "dá uma olhada nesse documento". Aí ela pegou e ficou uns cinco segundos sem falar nada, esses cinco segundos pra mim foram três semanas e meia, né? Foi um negócio assim tenso. Ela falou assim "então, tá, eu vi o documento". Aí ela virou e falou assim, "mas, Flávia, qual o problema?". Eu não tinha falado meu nome, mas ela leu, né, ela falou, "mas Flávia, qual o problema? Porque você mudou de nome? Você vai me dar um baita de um trabalho aqui, sabe? Eu vou ter que abrir minha planilha de Excel, apagar o teu nome e escrever Flávia. Qual o problema? Só me fala um negócio: você tá bem? Você tá feliz? É isso que você quer?". Falei "é". Já tinha 10 anos que eu dava aula na escola, então eu falei "é, o meu caminho, eu quero seguir, e eu gostaria muito de continuar dando aulas". Ela falou "então, faz o seguinte: eu vou conversar com o pessoal daqui" . . . "Eu vou conversar com o meu chefe aqui, com o pessoal, e olha, mas eu te falo desde agora: não interessa o que eles vão falar, eu tô bancando. Se você quer dar essas aulas, as aulas sempre foram tuas, elas vão ser sempre suas. Então eu tô te bancando, você vai sim" não sei o que. Aí depois de um tempo, não lembro se foi no mesmo dia ou em outro dia, ela me ligou e falou assim "olha, falei com o pessoal aqui, eles ficaram assim super surpresos e felizes porque não tem ninguém na história da escola dos professores e tudo que tem o teu perfil. A gente tem gay, tem lésbicas, não sei o que lá, mas assim trans vai ser o primeiro caso e eles querem sim. Então vem aqui um dia pra gente conversar e não sei o quê lá". . . . E aí ela me levou num dia de aula, ela falou pra eu subir num dia que tivesse tendo aula, foi lá, eu fui com ela na classe pro pessoal meio que sentir, né, olhar, pra eu também sentir a turma e a turma era absolutamente heterogênea, tinha pessoas desde seus 19, 20 anos, até 50, 60 anos, homens, mulheres, todos os tipos representados, né? E lógico que foi um... eles olharam assim tipo sem entender, mas ela não me apresentou. Simplesmente eu entrei na sala e fui lá olhar, aí lógico, chama atenção, todo mundo olhou e não sei o que lá, mas não falaram nada. E ela falou assim "e aí Flávia, o que que você acha? Dá pra encerrar?". ([Flávia](#))

Flávia não só “encara”, como também é a professora mais bem avaliada daquele período. Aqui retorna a necessidade de provar-se capaz do trabalho como uma etapa necessária para que jogar a real seja aceitável em certos ambientes de trabalho - mesmo que isso seja dito, por vezes, de maneira sutil, como na história de Flávia.

Então, é, aí é um pouco mais difícil, que eu sempre tive muito medo, né, de parecer muito... eu não queria ser... é... Queria caber nos padrões [da escola]. A primeira escola que eu dei aula tinha algumas feiras, assim, sabe, a gente fazia semana que a gente ia pra outra cidade, e a gente via as outras pessoas, outros professores, tinha encontro de professores. E assim, eu era sempre "a professora masculina", assim, sabe? Eu me sentia um pouco mal, no começo, porque eu queria caber nesse padrãozinho, né, de ser professora, tudo arrumadinha, com sainha, maquiagem e tals. E eu me sentia um pouco, mesmo, deslocado socialmente dizendo pra me apresentar mesmo, sabe. Só que... modéstia à parte, eu sempre fui um professor muito elogiado lá. Sempre ganhava muitos prêmios, muitas coisas da escola... Porque os alunos gostavam muito de mim. Eu me soltava muito, sabe? Tentava sempre ficar à vontade, mesmo, nas aulas. Isso fazia com que eu conseguia passar o meu conhecimento de forma mais, né, mais eficiente pra eles... Então tentava fazer sempre dar aula de uma forma melhor pra eles. Isso me retornava muito *feedback* positivo dos meus alunos, e o pessoal acabava me reconhecendo nisso, essas feiras, nos encontros todos. Então por mais que eu me sentia acanhado de me mostrar, assim, de querer ser um pouco mais masculino do que eu já era, né, ao mesmo tempo tinha essa questão de tipo, "puts, que legal, eu sou o deslocado, mas sou o que tem mais reconhecimento", sabe? Então depois de um tempo eu acabei me acostumando com isso, falei "ah, tudo bem, vai. Eu não sou assim, não vou tentar ser assim também". ([Robin](#))

Tendo em vista as mudanças da sociedade na direção de mais aceitação das

transgeneridades, Flávia usa-se de jogar a real para conseguir um emprego de maneira peculiar: aparecendo na mídia. Em face da novela *A Força do Querer* (Rede Globo), que tinha um personagem trans, Flávia decide enviar uma mensagem para um veículo de notícias da região do litoral.

“Tudo bem? Meu nome é Flávia, eu sou trans, eu sou trans aqui da região, tenho 43 anos”, na época, “tenho uma história relativamente parecida com a da novela e, sei lá, eu queria contar a minha história, mas no sentido de falar da minha necessidade: eu estou procurando emprego. Então eu queria saber se vocês topam da gente fazer uma permuta, eu conto um pouco da minha história não sei o que lá, pra ir na onda da novela e no final eu faço um pedido de emprego”. [\(Flávia\)](#)

Após essa primeira matéria, ela aparece em diversos outros veículos de mídia. Ainda que não tenha conseguido o almejado emprego, ela tem contato com grupos LGBTQ+ - que, como visto em seção anterior, são uma fonte importante de apoio - e empresas do **mercado da diversidade**.

Nesta seção, compreendeu-se que jogar a real pode acarretar em violências como discriminação em processos de recrutamento e na rejeição pela família e amigos, que podem resultar em carreiras marcadas por descontinuidades e pela marginalização. Algumas pessoas se utilizam de jogar a real como uma estratégia para conseguir trabalho. Por vezes, se veem em contextos em que recebem proteção legal e conseguem manter o trabalho, mas ainda assim sofrem violências. Jogando a real, elas geralmente encontram espaço para trabalhar e apoio quando há outras pessoas LGBTQ+ na organização ou no mercado da diversidade, que será abordado em mais detalhes a seguir.

5.1.2.1 O mercado da diversidade

O **mercado da diversidade** é o nome que dei para um conjunto de organizações composto por (a) organizações de e para pessoas LGBTQ+, (b) empresas que trabalham com a questão da diversidade e inclusão, e (c) participação em iniciativas internas ou externas de empresas.

No primeiro grupo estão, por exemplo, a banda de visibilidade lésbica da qual Kevin participou, a empresa Transmissão, que ofereceu trabalho para VS em um evento, a empresa de *packers* que Felipe está abrindo com um amigo e o mercado da prostituição de mulheres trans*travestis. Também é parte desse grupo a Transempregos, empresa focada na empregabilidade trans e responsável pela contratação de Alexandre e VS.

A Maitê [Schneider], uma das responsáveis pelo negócio. Acho que ela é operada se não me engano. Mas ela é uma travesti por dentro. Ela entende toda a nossa linguagem, já passou por tudo, tal. Então é uma coisa que... sabe? . . . Ela tem toda a preocupação de visitar a empresa pra ver como é que tá funcionando. É muito legal essa preocupação que ela teve. E espero que esse projeto continue crescendo cada vez mais, e mais meninas possível e tal. Porque é difícil pra gente. É complicado. (VS)

Essas organizações são compostas e lideradas por pessoas LGBTQ+. Por vezes, têm como mercado-alvo a comunidade e visam a justiça social.

É, o nome dela é Rubi [Delafuente, a fundadora do Trasmissão]. Ela veio aqui na Casa algumas vezes e ela me falou do projeto dela. Eu achei super legal e fui fazer, fui trabalhar no... . . . Aquele prédio que tem aquele... ai, o maior não sei o quê da América Latina. Estúdio da América Latina, alguma coisa assim. Que a Elza [Soares] grava lá. E aí, nossa, muito legal, ai, LGBTQ, tudo ali, e pá pá pá. Foi muito legal. Eu adorei o projeto dela. E ela falou, lá, no dia, passou um documentário sobre pessoas trans, não sei o que lá. Acho que é Rosa Maria, alguma coisa assim. Que é uma mina trans, falou das dificuldades dela... Nossa, foi muito bom. E várias meninas precisando, e tal, muitas que tavam precisando de dinheiro, precisando, comendo as coisas... E ela super, sabe? E eu quero, isso vai ser muito bom se o projeto dela cada vez mais crescer. A Rubi é uma pessoa maravilhosa, ela se preocupa com a gente. Ela enxergou a gente aqui, enxergou as meninas que querem, sabe? Querem oportunidade, querem crescer na vida, querem mudar de vida ou querem, sabe, ser incluídas na sociedade, e ela me enxergou e ela me ajudou muito. Muito. (VS)

No segundo grupo estão as empresas que trabalham a questão da diversidade e inclusão (D&I). É o caso das empresas em que trabalham Alexandre, Robin, Felipe, Bob, VS e Lain. São empresas com programas de D&I que incluem, por exemplo, vagas específicas para pessoas trans (caso de Alexandre, Felipe e VS), educação corporativa (caso de Lain) e grupos de afinidade (caso de Robin).

Bom, enfim, [escritório de advocacia]. Entrei. Como? Uma cota. Eles têm uma cota de LGBTQs. Então eles têm refugiados, LGBTQs, não sei se negros também, deve ter. E a gente entrou por essa cota. A gente entrou por essa cota. Eu entrei por essa cota. Foi ótimo. Foi ótimo. A acolhida foi ótima, uma coisa que eles tiveram muita clareza de me falar é assim "a gente não sabe como lidar. Mas a gente tá aqui pra aprender. Qualquer problema que você tenha, você fala pra gente". Três pessoas vieram e conversaram isso comigo. Se cê tiver um problema fala pra mim. Um diretor, um coordenador, o outro diretor do RH. Três pessoas. Falou, "olha qualquer problema que você tiver aqui", uma coisa que eles falaram "olha, tem 500 advogados. São 500 mundos. Eu não tenho", o diretor do RH falou comigo, "eu não tenho como controlar os clientes. Então você sabe, vai ter gente que vai gostar de você, vai ter gente que vai te amar e tem gente que vai te odiar. E tem gente que vai te ignorar. É da vida. Mas se alguém te maltratar você me fala". Entendeu. Por incrível que pareça, eu não sei que que eles tem, assim . . . E não sei o que eles fazem, mas esse problema eu não tive. Porque eu falei, ah algum olhar feio eu vou ter. Falei a hora que sair isso na televisão, saiu né. É lógico que é *merchan[dising]*⁶⁹, né. Mas assim, a hora que sair isso na televisão vai ter alguém que não sabia vai me olhar feio né. Pelo contrário, algumas pessoas se aproximaram, pessoalmente, vieram me cumprimentar, a maior parte fez silêncio, muito discretos. E algumas pessoas entraram pelo *Hangout*⁷⁰ também vieram me cumprimentar. Não tive nenhum problema, não. (Alexandre)

Uma vez veio um rapaz, que é intersexual, que ele veio palestrar lá na empresa – inclusive, foi muito foda, porque quando você discute intersexualidade, você tá discutindo quebra do que que é gênero. Porque tipo, como é que você define gênero se você não pode usar cromossomos pra isso? Porque são 42 combinações. São 52 tipos de identidade de gênero diferentes, seria possível. E se você falar de

⁶⁹ *Merchandising* “é uma ferramenta de Marketing, formada pelo conjunto de técnicas responsáveis pela informação e apresentação destacada dos produtos no ponto de venda, de maneira tal que acelere sua rotatividade” (<https://pt.wikipedia.org/wiki/Merchandising>).

⁷⁰ *Google Hangouts* é uma plataforma de comunicação que inclui mensagem de texto e vídeo conferência.

aparência, você não tem nada a se fiar. Então... Tanto que pessoas intersexo são submetidas a cirurgias logo quando crianças e tudo o mais, justamente por causa disso. Então quando você vai discutir o que é identidade de gênero pensando nisso, tipo... Mano, gênero não faz sentido, né? Então pra mim foi muito libertador, e a galera do meu trabalho ficou doida um mês, assim. *risos* Então, isso foi muito bom, a gente teve conversas muito ótimas sobre várias coisas. Acabei crescendo, também, assim, em relação a isso. ([Lain](#))

No terceiro grupo estão as participações em iniciativas internas e externas de empresas sobre D&I. Essa participação pode ser uma consequência de ser uma pessoa empregada nessas organizações, o que geralmente implica em aparições na mídia.

Eu também participo dos eventos de diversidade, né, então é a minha porta de entrada e de saída, também, porque eu aprendo pro mundo. Porque de repente a gente vive a oportunidade de sair em capa de revista, em jornais e notícias espalhadas pela internet, então assim, isso me conforta muito, saber que eu tô ajudando certas pessoas, e também recebendo esse lado, assim, de ajuda, com a minha carreira, com a minha vida, meu pessoal. ([Robin](#))

Para participar das iniciativas de empresas por D&I não é preciso ser uma pessoa empregada. Por vezes, pessoas externas à organização participam dessas iniciativas, comumente sem receber pela participação.

É, não é em junho, agora eu não lembro se foi dia... acho que foi dia 26, eu tô falando dia 28 bobagem, eu acho que é dia 26 de junho que é o dia internacional da luta, enfim, contra a LGBTfobia. E uma plataforma online de cursos, junto com [uma empresa de análise de informações financeiras], elas bancaram de fazer um vídeo . . . aonde elas iam explicar cada uma das letrinhas, o que que são as letrinhas e mais do que isso: chamar personagens de cada uma das letras pra poder falar a sua história. Falar o seu ponto de vista, falar um pouco da sua experiência. Então eu tive uma baita de uma honra de ter sido convidada pra participar . . . E aí a gente fez essa gravação, assim, fantástico, o ambiente assim, [a plataforma online] criou assim um ambiente pra essa gravação, a gente interagiu entre as letrinhas, vamos dizer assim, eu conheci um monte de gente com visões diferentes da minha. Então foi um trabalho muito bacana que a gente fez. ([Flávia](#))

No caso de Flávia, esse primeiro trabalho acarretou em outras palestras para organizações. Ainda que até então a maior parte tivesse sido não-remunerada, Flávia entende que é assim que esse seu “trabalho ideológico” deve ser.

Então se hoje eu tenho a possibilidade de tá olhando isso com a minha experiência e cada vez agregando mais conhecimento com todo esse círculo que eu tô fazendo, com o trabalho aqui da comissão e com esse trabalho mais amplo que começou com [a empresa de análise de informações financeiras] e tá se ampliando, eu tô conhecendo pessoas fantásticas que me chamam querendo falar sobre o assunto, até fazendo consultas, o pessoal dessas empresas de RH que me chama aqui me perguntando algumas coisas. Então o meu universo tá abrindo tanto assim em conhecimento de pessoas e conhecimento da própria temática que eu defendo, que eu não quero... como eu posso dizer? Capitalizar em cima disso. Não! Eu quero ajudar, eu quero dar pras pessoas aquela ajuda que um dia, eu fiquei, eu tive que descobrir no susto o que que era, por exemplo, o cross-dressing. E hoje eu sou uma pessoa que as pessoas às vezes me chamam no *WhatsApp*, no *Messenger*⁷¹, eu não faço a mínima ideia de quem seja, mas pergunto o seu objetivo. "Ah o que que é isso? Ah o que que é isso que acontece comigo? Por que que eu sinto isso?". E aí de repente Flávia terapeuta, entendeu? Que nunca estudou pra isso tá lá uma hora da manhã, duas horas da manhã falando com uma pessoa que ela nunca viu na vida e ajudando, e a pessoa agradecendo horrores porque nunca ninguém teve paciência de explicar. Então é isso que eu acho que eu tenho pra dar. ([Flávia](#))

Ainda assim, Flávia criou uma microempresa individual para cobrar por futuras

⁷¹ Serviço da rede social *Facebook* para mensagens de texto instantâneas.

consultorias.

Aninhar essa categoria sob **jogando a real** advém da necessidade de evidenciar o status de “pessoa diversa” para adentrar esse mercado. Em praticamente todas as narrativas das pessoas que entrevistamos, o mercado requer que mostrem a sua transgeneridade. O caso de Kevin marca a exceção: ele precisou esconder a sua transgeneridade para entrar na banda de visibilidade lésbica, mas precisou mostrar uma mulheridade não-feminina - o que já por si é *diversa*, diferente da cisnormatividade que coloca como regra a mulheridade feminina.

Mesmo precisando “fazer a linha” para entrar nesse mercado, o caso de Kevin tem uma característica que o restando do mercado da diversidade também tem: ser um **espaço de apoio, respeito e aceitação de identidades de gênero não-conformes**, permitindo às pessoas uma certa experimentação e afirmação de seu gênero. No caso de Kevin, isso se manifestou na possibilidade de usar pronomes masculinos. No caso de Robin, foi na empresa que encontrou apoio, informações e até assistência médica para conduzir sua transição de gênero.

Olha, meu trabalho atual é um trabalho que, desde o início, ele me acolhe. Acho que com três meses de empresa foi até cogitado com um psicólogo, de colocar – porque antes aparecia o nosso nome pro cliente, e aí o psicólogo mais o meu supervisor chegaram em mim e falaram assim: "o que você acha de a gente colocar o seu nome, Bob, pra apresentar pro cliente? . . .". Eu disse "eu acharia muito legal". Mas isso foi pra [matriz], que é a raiz, e eles não aprovaram, decidiram deixar com um nome *fake* pra todos. Tipo Laura, aparece Laura agora pra todos os clientes. Isso foi também uma ação também pros clientes não colocarem a gente como... Tipo, "ah, o suporte Bob não agiu certo". Então eles decidiram fazer isso. Mas a empresa nunca, nunca, nunca teve preconceito nessa parte. É uma empresa startup que aceita todo mundo. Eles não olham se você é negro, se você é baixo, se você tem cabelo afro, se você... É muito legal, eu acho muito legal nessa parte da empresa. . . . Hoje, no serviço que eu tô, sim. Mudou muito. As pessoas chegarem e me chamavam [pelo meu nome de registro], e aí, hoje já é outros 500. É bem diferente, é mais uma pegada... Como eu posso dizer? As pessoas respeitam quem eu sou, vamos colocar assim, e elas colocam em primeiro o meu profissional. Elas esquecem que eu sou um trans, e colocam "olha, é uma boa profissional, é uma pessoa que se compromete", e é isso, e ponto. Elas não olham mais quem eu sou. ([Bob](#))

Lain: Que eu gosto muito de... eu gosto muito de consultoria, então tipo, de chegar no cliente, ele dá o cenário, desenhar o cenário do que que é, e tal... Tanto que uma vez me levaram pra uma das reuniões. Que foi muito boa, assim – até a coragem, né, de me mandarem pra uma reunião assim... Que é uma empresa gigantesca e tal, e tipo...Ah, beleza, eu fui lá, cabelo curto já, não tem o que fazer. Então eu coloquei uma camisa, calça, sapato, e tal, e foi tudo, foi supertranquilo, com a pessoa que eu tava pareando lá do time de negócios foi super tranquilo. Então eu vi que a empresa tava super confiante e tipo, "meu quero que você vá, porque você é ótima nisso e a gente não tá nem aí com o jeito que você tá. Só vá de social, mas eu não vou te pedir pra...", sei lá.

MC: Pôr um salto.

Lain: Exato. Então foi bem de boa. Pus uma calça, uma camisa, meio... bem Vila Madalena, e foi supertranquilo. Então, mesmo sendo um cliente, tipo, gigantesco, assim. Então essa confiança que me deram foi muito boa, e eu gostei assim dessa área de negócios, que eu gosto dessa parte.

É por conta dessa característica de apoio e respeito - ou de “coragem”, como coloca Lain - do mercado da diversidade que VS opta por buscar apenas vagas específicas para pessoas transgêneras.

Porque eu, por eu enxergar que, por eu ter, sei lá, passado por experiências que, em vagas que não eram específicas, me atrapalharam de uma certa forma, entendeu? E as empresas não queriam contratar, também. Então eu passei a procurar vagas específicas pra facilitar a minha vida. . . . Tipo, "ah, tão procurando pessoas trans" e tal, ou ir em portais de coisas trans. Aí eu mandava mesmo, um prazer! Entendeu. Porque eu enxergava uma possibilidade, ali, de, sabe igualdade. Assim, e nessa empresa eu enxerguei. Ainda bem. . . . Então, o banheiro tinha feminino e masculino. Eles fizeram assim: misturaram. Deixaram todos pra não ter problema. Eu acho que isso é muito legal. . . . Eu acho isso muito legal, porque poderiam, tipo assim – claro que, ah, eu sou mulher, eu vou usar banheiro feminino. Um menino trans se considera homem, ele vai usar o banheiro masculino e pronto. Mas a gente poderia passar por um constrangimento de um cara, tipo, de lá de baixo, ignorante olhar e falar alguma coisa, ou olhar com cara de... Sabe? De "o que essa pessoa tá fazendo aí?". E aí foi legal de eles terem, tá, unissex e pronto, pra não ter... Zero. Gostei. A questão do nome eles começaram também, tentaram encaixar o nome em algum cartão, não sei o quê, não sei o quê, e não conseguiram – cartão de VR, não sei o quê, não conseguiram. Só tenho no meu bilhete único. . . . O bom também é que a gente vai com a roupa que a gente quiser, ai, é uma delícia. *risos* ([VS](#))

Por outro lado, ser uma pessoa conhecida por sua transgeneridade pode levar a pessoa a ser reconhecida *apenas* por isso, um reducionismo que apaga outras características e competências daquela profissional.

Felipe: Mas eu tenho muito medo... Tipo assim, é que isso daí eu só vou conseguir ver com o tempo mesmo. De ver se eu estou lá por ser trans, ou tô lá porque gostam de mim mesmo, porque sou bom. Tipo, eu sei que é óbvio que, eu sei que eles não me contratariam se eles não me achassem capaz de fazer as coisas, sabe? Tipo, conversando com [meu chefe], todo o *feedback* que ele passa, tal, eu sei que eu tô fazendo as coisas certas. Uma coisa ou outra eu ter que melhorar, tal, isso é completamente normal também. Tipo, eu tô lá há 4 meses, né. Tenho muita coisa pra aprender ainda, muita coisa pra fazer. Mas não sei, às vezes eu tenho medo, tenho essa insegurança, porque eu sei que muita empresa fica mais no discurso mesmo, de colocar uma pessoa negra ali... Tipo, eles contrataram outra estagiária que é negra, né, e aí eu me senti mais estigmatizado ainda, tipo, de tá ali, sabe, de ser... Não que eu não concordo que tem que contratar uma pessoa negra, não é isso, sabe? Mas sabe tipo, "ah, eu vou contratar um trans, uma negra, daí agora vou contratar, sei lá, uma lésbica..." Sabe assim? Não sei se é assim. Acho que não. Eu realmente não tenho essa imagem. Mas é um medo. . . . Mas mesmo assim, lá, às vezes eu acho que... não sei, não é só lá, mas tipo... Não sei, acho que tem um tratamento um pouco diferenciado. É um cuidado, eu acho, sabe?

MC: Por você ser trans?

Felipe: É. E eu não gosto.

Para evitar esse reducionismo, Virgínia evita entrar no mercado da diversidade.

Tanto que quando me convidam - agora nem me convidam mais. "Ah vem participar de um evento sobre diversidade LGBT". Falei, "mas eu não entendo desse assunto, eu sou especialista em sustentabilidade". "Não, não, pra você contar da sua vida". Eu não quero falar da minha vida pros outros *risos*. Porque eu não quero ser a profissional trans. . . . E, e... e não que isso seja um segredo, né, não tem como ser. Eu prefiro que isso não seja um assunto. E eu acho que deve ser assim. Então, as pessoas que eu tinha um pouco mais de intimidade, né, que me convidaram pro evento, falei "olha, me convida pra falar de inovação". O impacto é muito maior, porque se você convida uma pessoa pra falar sobre ela mesma, as pessoas não vão perceber que aquela profissional lá tá fazendo qualquer coisa independente do que ela seja. . . . Então não existia pessoa trans em posições. Na vida profissional, nunca tive. Então, pra uma pessoa jovem, ter uma pessoa trans falando de inovação, ela vai acabar falando "eu também posso fazer isso". ([Virgínia](#))

Virgínia é um verdadeiro contraponto às narrativas de todas as outras pessoas que partiram para o mercado da diversidade. Na verdade, ela decidiu por não se envolver nesse mercado, resguardando sua transgeneridade e passando como uma mulher cisgênera, ainda que sua passabilidade seja comprometida por sua história profissional prévia e a permanência

na mesma área profissional. Mas, como coloca Jaime (2016, p. 171), é “um contraponto que, paradoxalmente, confirma minha trilha interpretativa”. Penso que essa possibilidade se abriu para ela por ter um conhecimento, uma expertise muito valorizada no mercado e por concorrer em cargos de diretoria, pois circula no mundo do trabalho por *headhunters* e indicações. Esse trecho da história de Virgínia traz uma outra questão: ela quer ser chamada para falar sobre sua expertise, e não sobre a sua vida. Não é um fenômeno que acontece apenas com ela: a própria Virgínia traz o exemplo de sua chefe e de outras executivas que são constantemente chamadas para falar sobre suas experiências como membras de grupos minorizados, mas nunca sobre suas áreas de atuação. Essas mesas continuam reservadas para homens brancos heterossexuais cisgêneros sem deficiência, mesmo no mercado da diversidade.

Outra característica do mercado da diversidade é a **valorização da mão de obra das pessoas transgêneras**, que acabam competindo contra outras pessoas transgêneras para vagas específicas. O mercado da prostituição de mulheres trans*travestis traz um exemplo nítido.

Quando uma bicha entra na Casa, como eu aprendi muita coisa aqui, geralmente, quando uma bicha que eu sei que é, tipo, trans, uma bicha que já veio da rua, eu tento conversar. Eu falo assim, "olha, se você for uma bicha assim e tal, tu quer fazer cirurgia?". "Ai, eu quero!". . . . Então eu falei "então você nunca fala isso pra ninguém, tá bom?" Porque na rua já vem essa coisa. Uma bicha querer parecer mais feminina que a outra é uma coisa que gera uma competição de uma com a outra, porque uma precisa ganhar dinheiro e a outra também precisa. Então não queira parecer mais feminina que a outra. Então imagina: a gente conhece tanta bicha belíssima e tal que não quer fazer cirurgia, aí chega uma que é mais-ou-menos e chega e quer ser mais feminina que a gente, quer fazer cirurgia? Eu falei pra ela: "toma cuidado. Porque se você for fazer cirurgia, as bichas não vão gostar de você. Elas vão querer ficar, entendeu? Com raiva". Mas não é culpa da gente. Entendeu? A sociedade fez a gente ser assim, e elas não conseguem enxergar outra possibilidade. Porque ainda a gente vive num meio competitivo uma com a outra, que é o meio da rua, da prostituição. A mais feminina, a mais não sei o quê, a mais, com a neca⁷² maior, ganha mais dinheiro. Então se tu chegar e falar, ai, pruma bicha belíssima falar que quer ser mais feminina que ela, que você é mais feminina que ela? Cê acha o quê, que vai gostar de você aqui? Então eu dava essas dicas, assim, "nunca fala essas coisas", entendeu? [\(VS\)](#)

Pegando uma outra história em um meio profissional mais afim à Administração, Alexandre conta que, no escritório de advocacia em que estava trabalhando, ele viu sua mão de obra ser valorizada a ponto de receber uma proposta de retenção quando decidiu mudar de cidade por conta de uma promessa.

Eu falei, "olha tô indo pra Aparecida, é um projeto de vida. Eu consegui uma casa depois de um ano procurando, não era esse o combinado quando eu entrei aqui só que aconteceu isso agora. Eu preciso ir. Tô explicando a situação pra vocês, que vai ter dia que por ventura eu não consigo um ônibus". "Quanto vai ser sua condução? Como você vai pagar?". Eu falei "eu vou pagar com o meu dinheiro, com o que eu tenho. Você me dá 200 e pouco que é o normal aqui de São Paulo, eu vou acrescentar aí mais uns 600 e vou pra lá". "Vou te pagar metade". Pediu pros sócios, eles aceitaram. Aceitaram me pagar metade da condução pra Aparecida. Foram muito bons. É lógico, ó, ninguém é bobo. É interessante, a gente participou de um projeto assim que eu entrei da ONU. Eu te mostrei lá. Aonde filha você vai encontrar . . . Eu participei desse evento da ONU que é- como é que é? Livres e

⁷² Neca é uma gíria em pajubá para pênis.

Iguais⁷³. É. . . Mas porque que foram tão bons pra mim? Isso explica, também. A questão humana é indiscutível. A questão humana é indiscutível mesmo. Aquela coisa de dizer "olha, a gente não sabe exatamente como tratar uma pessoa como você, então você desculpa alguma coisa, ensina pra gente se a gente fizer alguma coisa errada". . . . Porque que isso é bom pro funcionário no sentido comercial agora. Essa é a parte nova, a parte comercial. Onde cê vai achar - e isso acho que é a parte crítica - aonde você vai achar outro advogado transexual? ([Alexandre](#))

Felipe também fala sobre a dificuldade de encontrar pessoas transgêneras com as qualificações exigidas pelas organizações.

Felipe: Tipo, quando eles me contrataram, eles falaram isso. "Ah, a gente quer um estagiário trans, cê vai trabalhar com a [marca de bebida], porque é uma marca que vai trazer diversidade e a gente não tem diversidade aqui dentro. A gente não tem, sabe, alguém LGBT, que tenha... que possa falar do meio". E eu achei muito da hora eles terem me chamado pra isso, sabe? Porque tipo... é algo que assim "ah, beleza, a gente quer falar sobre isso, só que a gente não tem um embasamento pra falar, então vamos trazer alguém que tem". Sabe? E eu achei super legal isso, sabe. Achei super legal.

MC: Eles buscaram ativamente uma pessoa trans pra vaga?

Felipe: Exato! Sim. Sim. Tanto que [meu chefe] falou "a gente tava procurando alguém pra essa vaga há um ano, porque tipo, a gente conseguiu entrevistar pouquíssimas pessoas", sabe? Porque as pessoas trans não têm, tipo...

MC: [Um diploma em uma IES de prestígio], né?

Felipe: É. Exato. Na [minha faculdade] tem eu e mais dois, é porque tem muito. Porque tem muito, assim, eu já acho absurdo. E só tem homem trans, né? Mulher trans...

Sobre isso, Flávia coloca que

Primeiro emprego, por exemplo, quando você fala assim de dar emprego pra travestis, principalmente as travestis que já- por que eu a- a gente tem que investir nas crianças. Tem que ensinar na escola pra que na escola eles tenham a formação igualitária pra todos e aí não interessa se você vai querer ser branco, azul, verde, amarelo, enfim. Mas essas que tão aí a grande maioria tão pedindo pelo amor de Deus pra ter uma oportunidade pra sair da rua, porque é um ambiente absolutamente extorsivo, é um ambiente perigoso, a morte ronda todo dia, você nunca sabe se você vai entrar no carro e se você vai sair viva. Então essa realidade das travestis de rua, ela é duríssima. E quando a gente fala assim "puxa, vamos fazer um programa de inclusão na nossa empresa pra colocar as travestis de rua", beleza. "Ah, pede pra elas mandarem currículo". Esquece. Você não contrata uma, porque muitas mal sabem escrever o português. Como é que cê vai querer currículo? Então quando você fala em inclusão tem que ser em empresas - e aí a gente tem que bater palma pra [em empresa de call center] que é uma empresa que tá contratando - eu até coloquei num dos meus posts no Face isso. Tá contratando trans assim em um número gigantesco, porque a pessoa não precisa saber falar e escr- e ler, ler e falar. Nem escrever não precisa. Então não interessa pra quem tá do outro lado quem é que tá atendendo, entendeu? Então isso é importante, é você dar o emprego, você dar a inclusão a essas pessoas entendendo que elas têm necessidade de integração, que a empresa precisa se preparar pra isso, sabe? Eu falei muito isso [em uma empresa de cosméticos] quando eu tive lá. O que que eu achava sobre inclusão, eu falei, não adianta nada tu chegar e falar assim "ah nossa área de contabilidade tem três vagas, aí vamos abrir pra travesti?". Nenhuma vai entrar. E outra, e se você quiser colocar uma por cota - "ah, temos que ter uma travesti por cota aqui". "Ah então pega uma aqui, pega a menos pior, vamos colocar aqui, não sei o que lá, não sei o que". Se a empresa não tiver na cabeça que ela precisa ser treinada, capacitada pra exercer aquela função daquela vaga, ela não dura três meses, porque ela vai começar a errar, ela começando errando ela vai começar a ser objeto de... de destaque dentro da própria equipe. E a equipe "ah, tá vendo? Contrataram pra isso, não sei o que..." . . . Louvável? Claro que sim. E é aonde as empresas tão... eu tô vendo isso e eu tô muito feliz. . . . As empresas, elas estão abrindo oportunidades pras trans, elas estão se estruturando. Então antes de colocar efetivamente o

⁷³ ONU Livres e Iguais é uma iniciativa global das Nações Unidas para lutar pelos direitos humanos de pessoas LGBT+. Uma das medidas é um pacto entre organizações para que auxiliem na preservação desses direitos em seu ambiente interno e na sociedade em geral. Mais informações disponíveis em: <https://nacoesunidas.org/campanha/livreseiguais/>.

bumbum de uma trans numa cadeira dessa pra trabalhar, toda aquela equipe já foi treinada sobre as dificuldades e do tratamento que precisa ser cuidadoso, respeitoso, ninguém é obrigado a aceitar, mas todos têm que respeitar, é esse o conceito que tem que vender. Questão do uso do banheiro. Então é toda uma questão de treinamento interno e é onde eu falei que me encanta muito essa ideia, falo assim "meu, isso mudou! Então vamos começar a respeitar sim, é uma necessidade, não é uma opção mais. Nós temos que respeitar o nosso irmão, o nosso próximo e acabou. Isso é cristão, isso é do cidadão, isso é o conceito do bom viver social". Então o que dá o direito de as pessoas não estarem cumprindo? Então isso tem que fazer efeito, toda essa preparação, políticas da empresa, políticas de respeito, sabe? É todo um trabalho que precisa ser feito antes de você abrir aquela vaguinha pra uma recepcionista. Precisa, né? E esse é um ponto que tem que ser destacado e nessas palestras de inclusão a Maitê [Schneider] fala muito disso, né? Não adianta só você dar a vaga porque senão você vai fazer um emprego pra três meses, pra seis meses, pra um ano. Ou então a pessoa vai pedir as contas da mesma forma que abandonava as escolas por *bullying*, por não se sentir bem, o tal do acolhimento, da pessoa se sentir acolhida. (Flávia)

Dessa fala de Flávia derivam algumas questões. Primeiramente, os critérios de seleção das empresas. As organizações que desejam incluir grupos minorizados excluídos de alguma forma do sistema educacional precisam rever critérios de seleção como graduação/pós-graduação em IES de prestígio e domínio de idiomas estrangeiros. Jaime (2016, p. 58) aborda essa questão falando da população negra brasileira, que é largamente subrepresentada nas escolas e IES preferidas pelas organizações, a partir da fala de uma pessoa entrevistada. Cláudio, um executivo negro, narra seu insucesso em flexibilizar os critérios de seleção para o programa de *trainee* da organização em que trabalhava, que exigia inglês fluente e graduação em IES prestigiada e, por isso, impedia o ingresso de jovens negros no programa. Lain, que é uma pessoa transgênera negra, traz experiências com critérios de seleção excludentes.

Mas infelizmente é meio que isso, assim, eu não... eu vejo isso como um fator muito grande, assim. Dificuldade. Se fosse só, tipo, ah, estudo... Estudo cê paga um curso. Cê precisa de especialização, faz uma especialização. Ah, cê precisa de contatos? Faz contatos. Mas tipo, não é isso. Que nem, eu já tive contatos com gente [de uma empresa multinacional de tecnologia], e no processo seletivo já fui barrada porque não tinha o inglês fluente. E tipo, velho, pensando no Brasil, você já tá deixando bem claro que pessoa você quer trabalhando ali. Tipo, tem empresas que eles falam "ah, porque você não tenta tal empresa?". Falei "meu, não quero nem pisar ali, assim, porque não... Não vai, assim". E é chato. Aí, você tem que correr atrás dessas empresas que prometem diversidade, como a [empresa em que eu trabalho], por exemplo. É uma empresa que promete e advoga por diversidade, então eles vão fazer o processo seletivo pensando nessas pessoas. Que é o que o meu trabalho faz. Mas tipo, essas são as suas únicas opções? Então tipo, você só pode trabalhar... em que lugares as pessoas trans podem trabalhar? Elas podem trabalhar na [empresa de call center], podem trabalhar na [empresa em que eu trabalho], elas podem até trabalhar na [empresa em que Robin trabalha]. . . . Mas tipo, se você não trabalha em nenhuma dessas empresas, você não trabalha em lugar nenhum? Então tipo... infelizmente eu vejo muito como... possibilidades limitadas, assim. (Lain)

Sob este aspecto, Bob reporta dificuldade para ascender na organização em que trabalha "por falta de estudos": como não tem graduação, ele não consegue subir de cargo por ser esta uma exigência. Bob também é uma pessoa transgênera negra. Ambas as falas remetem a uma reflexão de Djamila Ribeiro (2018, pp. 140-145) sobre os "lugares únicos". Ao refletir sobre a posição das mulheres negras na mídia brasileira, Ribeiro conclui que estas

são confinadas a lugares específicos como a “mulata do carnaval” e a empregada doméstica da família branca da novela. Dificilmente se vê mulheres negras representando outras personagens ou protagonistas de telejornais e programas de auditório. Lain deixa claro que o mercado da diversidade é um lugar único para as pessoas transgêneras, pois é o local em que conseguem trabalho.

Uma segunda questão que emerge da narrativa acima é a questão da cota, e conversa diretamente com a questão do reducionismo que falei anteriormente. Flávia aponta que a cota leva a empresa a “pegar a menos pior”. É algo que acontece frequentemente com as pessoas com deficiência que ingressam em organizações, como aponta Andrea Schwartz, especialista na área: “Muitas vezes, o RH não faz uma boa triagem de perfil antes de contratar e leva em conta apenas a deficiência, se é um problema leve ou grave” (Folha de S. Paulo, 2016). Por conseguinte, a pessoa com deficiência é contratada apenas para vagas de base e dificilmente ascende na organização. Além disso, a competência profissional da pessoa é contestada por seu status de “cotista”, como se a dificuldade de ingressar pelo processo seletivo tradicional se devesse a sua incapacidade, e não a uma sociedade excludente que gera processos excludentes nas organizações.

Um terceiro e último aspecto a discutir a partir da fala de Flávia é a ideia de “bater palma” para a empresa de *call center* que contrata muitas pessoas transgêneras. Como discutido na seção “nem tubarão nem sereia”, trabalhos nos quais não importa “se você é gato ou cachorro” - ou seja, nos quais se é invisível - absorvem pessoas transgêneras fora do mercado da diversidade. Ainda que Flávia aponte esse trabalho no *call center* como um trabalho que inclui por tirar essas travestis da prostituição, não é um trabalho que permite seu desenvolvimento profissional e pessoal. Portanto, deve-se prestar atenção para que a valorização da mão de obra de pessoas transgêneras não seja, na verdade, uma exploração dessa mão de obra em trabalhos alienantes e sem perspectiva.

Esses últimos aspectos abordados dão abertura para a questão da **dificuldade de se movimentar e ascender nas organizações**. Ainda que o mercado da diversidade dê mais oportunidades de trabalho para pessoas transgêneras do que outros espaços de trabalho, as pessoas com quem conversei consideram que a ascensão ainda é um desafio. Lain traz uma narrativa marcante a esse respeito.

Lain: Em relação à parte técnica, eu percebi que tipo, de aprendizado, é que não dá pra contar que as pessoas vão te ensinar. Ou vai ter que ter alguém assistencialista na sua vida, ou você não vai ter esse apoio, porque... Saiu até um estudo sobre isso. Geralmente, as pessoas acabam se vendo em outras pessoas. Então, se a pessoa não acaba, assim, se vendo em outras pessoas que ela se conecta, dificilmente ela vai ter uma empatia, dificilmente ela consegue apoiar a jornada dessas pessoas. Então, tipo, é muito difícil ver uma pessoa que tem uma característica ou recorte diferente da outra conseguir

conectar, empatizar, e ajudar essa pessoa de verdade. Então, quando você vai falar sobre carreira, progressão de carreira e esse tipo de coisa, você vê muito mais pessoas solitárias nesse caminho, mas você vê um monte de gente que já tá num caminho de privilégio e tipo, ah, o menino branco, bonitinho, que estudou no Mackenzie, aí entra, várias pessoas vão achar ele bonitinho, porque se identificam ou poderia ser seu filho, e de repente essa pessoa tem todo um apoio de carreira quando entra na empresa. Mas se entra uma pessoa negra, que sempre trabalhou, batalhou, fez um monte de coisa e tal, até pra pessoa trocar ideia com ela no corredor é um problema. No máximo vai dar bom dia, boa noite, não pergunta nem o que ela faz da vida ou o que ela sabe. E isso acontece em todas as empresas: mesmo na minha, onde a gente discute muito diversidade, a gente vê essa reprodução.

Então, fiquei muito tempo assim sem saber muito bem o que fazer dentro da empresa. Porque lá, tipo, a maioria das empresas de TI, tipo, eles te alocam em projetos. Então você é contratada pra trabalhar em projeto. O projeto acabou, eles te demitem. Lá, não: o projeto acabou, mas você continua na empresa até virem outros projetos e eles te alocam em outros projetos, que a gente tem muitos. Então, a gente tem esse tempo de espera entre um projeto e outro. O meu tempo de espera entre um projeto e outro acabou sendo seis meses. E eu fiquei seis meses esperando alguém falar o que eu poderia fazer, como eu poderia me apoiar, pra melhorar em algumas outras capacidades que eu ainda não tinha, esse tipo de coisa. Eu não tive esse apoio mesmo conversando com a empresa inteira, trocando ideias e tudo o mais. Quando eu me conectei com uma menina negra do escritório de Recife pra falar o que tava acontecendo comigo, tipo, por um acaso, que ela tava em São Paulo, aí, ela fez conexão, ela chamou gente pra falar comigo e tudo o mais, e de repente a minha vida se resolveu em dois meses. E tipo, num escritório com 70 pessoas e quase ninguém me perguntar o que eu sei fazer, como eu posso ajudar, ou se tem uma oportunidade e etc., tipo, isso foi bizarro. Mas como eu fui insegura, como eu tinha acabado de mudar de empresa, a gente se boicota, né? De qualquer jeito. Então, eu fiquei nesse limbo sem saber porque me contrataram. Por que essa empresa me contratou, tá me pagando esse salário, se eu tô aqui sem fazer nada? E isso dá uma insegurança muito grande. Parece que a empresa te contratou só pra ser *token*⁷⁴, tipo, a cota trans e tal, conseguiu uma pessoa só, trans não-binária e negra. Legal, temos o nosso *token*. Então, eu fiquei muito me achando, tipo, quê que eu tô fazendo aqui. Depois que eu falei com essa mina, aí, que as coisas se movimentaram, e eu "ah, beleza, é assim que funciona aqui dentro". Aí, eu comecei a ajudar outras pessoas de outros recortes que eu via que acontecia a mesma coisa. E é bizarro que mesmo assim, as pessoas que poderiam estar ajudando aquelas pessoas, mesmo assim elas não se mobilizam. Elas continuam vendo uma pessoa loirinha entrando e "ai, que bonitinha! Vamos ajudá-la".

MC: Existem discussões lá dentro a respeito disso?

Lain: Existem. Existe. A gente discute, e às vezes muda alguma coisa, às vezes não muda porra nenhuma. Mas pelo menos a gente pode discutir isso. Mas agora, a gente tá tentando fazer ações pra que a gente tenha um cargo lá dentro chamado *People Partner*, que seria uma pessoa que apoia a jornada da pessoa dentro da empresa. Como se fosse um *coach* dedicado. Então, a gente tá dando um treinamento em relação a raça pra essas pessoas pra elas entenderem isso e tal, pra ver se elas entendem como poder advogar e entender essas pessoas. Porque um homem branco cis privilegiado, ele vai lá e tipo, "ah, beleza, ah, me dá qualquer projeto, eu sou foda". Mesmo ele não sendo foda, ele vai ter essa autoestima inabalável. Então é fácil você lidar com uma pessoa que, tipo, vai chegar em casa e sua comida tá pronta, que mora a duas quadras da empresa - eu trabalho aqui na Paulista. Então, tipo, mora a duas quadras daqui. Então a pessoa tem outro recorte de vida. Então fica muito mais difícil o trabalho dessa pessoa, do *People Partner*, porque tipo, "eu preciso entender a realidade dessa outra pessoa que não tem essa mesma oportunidade. Como eu faço pra isso?". Esse é o desafio. Mas a pessoa ganha o salário pra isso, então ela tem que se virar pra isso, e não só "vou ignorar e só ajudar as pessoas que é mais fácil fazer". Então, a gente tá realmente discutindo muito isso.

VS também reporta dificuldades para se movimentar na empresa em que trabalha por viver em uma realidade muito diferente da das outras pessoas.

Eu tô muito tempo aqui dentro e eu fico mais convivendo com as bichas do que lá. Às vezes eu tenho

⁷⁴ Token é uma palavra da língua inglesa que denota "a prática de incluir uma ou algumas pessoas de uma minoria em um grupo, sem que elas tenham a mesma autoridade ou poder que outras pessoas do grupo" ("Tokenism,"). A consequência é uma aparência de inclusão usada para evitar acusações de discriminação - "nós não estamos sendo transfóbicos, há uma pessoa trans que trabalha na nossa empresa!" -, sem, no entanto, encaminhar as transformações culturais necessárias para a inclusão de fato.

que me segurar pra mim não falar no pajubá⁷⁵. Isso é muito difícil, entendeu? Parece que- eu até tive que- teve uma menina que veio aqui, a Renata, era psicóloga, maravilhosa. Aí eu falei pra ela, "não tô aguentando mais! Parece que eu vou explodir, parece que eu tô me contendo lá dentro." E às vezes eu falo mesmo pajubá e tal, e... É porque, tipo, parece que é a minha vida agora. E aí eu tive que aprender mais a linguagem formal e tal lá dentro, entendeu? . . . E a gente sente... Quando eu converso com a minha líder, eu não consigo conversar muito com ela, porque, ai, a linguagem dela meio que não é igual a minha, e parece que não bate. Parece que não tenho papo. E isso me dificulta um pouco, porque geralmente o povo de lá, mesmo sendo um povo legal e tal, o papo não é igual. A faxineira tem um papo mais igual ao meu. A gente conversa mais. Ela é baiana, minha mãe é baiana, então a gente já tem umas coisas parecidas. E eu queria muito que fosse uma travesti trabalhar lá, não uma mulher trans, sabe? A gente até conversa com relação a algumas coisas e tal. Mas uma travesti é diferente, então às vezes é muito bom. Ia ser uma irmã ali dentro. Inclusive as bichas tentaram aqui, vaga, mas não conseguiram. . . . É, até as risadas... Eles riem de coisas mais bobas, parece, e eu, nossa... Fazer o quê? A comida é diferente que eles comem, o ambiente que eles frequentam é diferente, eles começam a falar e tal... Até, o Ita, ele mora num apartamento no Morumbi. A Isabela, ela faz faculdade e o pai dela paga a faculdade dela de Artes Plásticas, uma faculdade... Esqueci o nome, mas é finíssima. A Natália também, já, sabe? E eles começam a falar sobre lojas que vão, e comidas que comem, e shows que vão, e eu fico assim, perdida! Quando a gente sai em quatro, nossa senhora! Eu fico muito perdida. Não tem como conversar direito, não tem. [\(VS\)](#)

Felipe, ainda que não tenha enfrentado barreiras concretas a sua ascensão, tem dificuldade para se enxergar como parte da futura liderança da empresa.

Olha as pessoas que trabalham lá. Eu nunca tive, em nenhum lugar que eu trabalhei, alguém como referência. Tipo, trans que era- nunca tive, em nenhum lugar que trabalhei, alguém que fosse cargo alto, que fosse uma referência lá dentro, que era LGBT. Nunca. Nunca. Nunca tive. Daí tipo é por isso que eu falo quando tava falando da [empresa em que eu trabalho] lá. Tipo tem estagiário trans, tem estagiário negro, mas tipo, não tem um... Você não contratou um cara foda. Mas daí você pensa, "ah, também, mas essas pessoas não têm a oportunidade de chegar lá também", tem esse lado também. Talvez mais pra frente, porque agora as pessoas tão tendo mais oportunidade? Pode ser. [\(Felipe\)](#)

O trabalho no mercado da diversidade tem **significados diferentes** para as pessoas que entrevistamos. Quando perguntei a Lain se ela acreditava em uma mudança genuína das organizações em relação à inclusão, ele prontamente respondeu que não.

Inclusive, tem uma pesquisa justamente falando que as empresas lucram mais quando têm a diversidade. Porque você tem profissionais que... aí entra os estereótipos. Tem profissionais que vão ser mais engajados. Vocês vão ter profissionais que se capacitam mais... Porque tipo... mesmo vendo nas pesquisas universitárias em relação a graduação e pós-graduação, você tem muito mais pessoas de recortes de minorias, tipo, mulheres, fazendo pós, pessoas negras, correndo atrás de formação, do que pessoas brancas, porque "ah, já consegui um emprego mesmo com graduação". Então você tem mais pessoas formadas, então o mercado tá olhando pra isso. Você tem pessoas mais engajadas na carreira, em manter o trabalho, e em mostrar serviço, nessas minorias, e o mercado está vendo isso. E ter essa diversidade faz as empresas terem produtos melhores. Ter um produto pensado nessas pessoas. Então vale a pena ter uma pessoa negra aqui, porque talvez ela consiga esse público diferente. Então ela vai pôr um dedinho ali pra pensar nisso. As empresas tão enxergando isso, então elas só sabem... É quase um *pink money*⁷⁶, né? Ela tá vendo uma maneira de se utilizar dessa mão de obra pra conseguir. Por

⁷⁵ "O Pajubá é um dialeto que tem origem no Nagô e Yorubá, linguagens de matizes africanas, muito utilizado pela população GLBTT (Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais). Segundo Keyla Simppson, presidente da Atrás – Associação dos Travestis de Salvador, o Pajubá é utilizado na capital soteropolitana há 40 anos, mas agora vem ganhando mais força. 'Começamos a falar na época da ditadura, por conta da repressão policial e para despistar na presença de alguém indesejado. Hoje os gays também incorporaram, e boa parte da população homossexual comunica-se desta forma'" (Ive, 2009).

⁷⁶ *Pink money* é uma expressão utilizada para se referir ao poder de compra da comunidade LGBTQ+ - especialmente de homens cisgêneros homossexuais - e às empresas que exploram esse mercado.

um lado, é bom, porque a gente vai ter emprego, mas por outro lado é só porque o capitalismo achou viável ter essas pessoas ali. Quando o capitalismo não achar mais viável, todo mundo vai ser demitido e a gente sabe disso, que é o que acontece com esse movimento de mulheres na tecnologia. Essas mulheres vão ser demitidas. Então, se a gente não entrar lá e cavar um espaço onde a gente tem uma possibilidade de a gente não ser, ou de se fincar ali, ou criar nossas próprias empresas e etc., a gente sabe que vai ser demitida daqui a pouco. Então, porque tipo... acabou a moda? Ah, beleza, vai ter uma crise financeira, quem vai ser demitido primeiro, né? Então. ([Lain](#))

Fiz a mesma pergunta para Robin e sua namorada Batman sobre a empresa em que trabalham.

Batman: É que lá dentro, como é um público muito jovem, acho que a empresa meio se tocou que tipo, tipo vem da nossa geração mais se assumir, ser do jeito que você é. E eu acho que a empresa percebeu que ela perde muito se ela não aposta nesse tipo de público.

...

Robin: É. Então assim, a diversidade da [empresa] é uma... tá no DNA, assim. Desde sempre ela trabalha muito com essa inclusão, trabalha muito com a questão de você se sentir bem, assim, sabe? Tem até uma frase que eles falam que é: "Agora você não consegue mais separar, na [empresa], o seu lado pessoal pro lado do seu trabalho", sabe. Cê não consegue separar os dois lados. Os dois são muito ligados, porque você passa muito do seu pessoal pro seu trabalho, e o seu trabalho passa muito pro seu pessoal.

Batman: É, a empresa que bloqueia muito isso, ela acaba perdendo uma parte da pessoa que, a pessoa não tá 100% ali.

...

Robin: A gente vê muito, hoje em dia, empresas que tentam fazer da diversidade só um método de ganhar dinheiro, e você sabe que isso acaba afundando a empresa, né? Cada vez mais, ela vai, quer se mostrar diversificada, porém, dá dois, três passos pra trás com algum tipo de...

Batman: Paga de diversa, e vai e demite gerente que posta foto com o namorado...

Robin: E tem muito *pink money* investido, infelizmente. Mas a [nossa empresa] não. Tem- posso dizer com [certeza] que não é *pink money*. É realmente, ela quer saber do nosso potencial, do que a gente é por trás.

Diferente de Lain, Robin acredita que sua empresa tem intenções legítimas de mudança social e vê que ajuda nessa missão com seu trabalho em eventos de diversidade. A ideia de ajudar outras pessoas trans por meio do trabalho no mercado da diversidade surge também na história de Flávia.

E a gente vive num mundo em que eu me surpreendi, eu via muitas grandes empresas já participando desses processos inclusivos, né, montando dentro dos seus departamentos de sustentabilidade, abrindo espaço e tudo. Então eu tô me surpreendendo assim de conhecer um mundo novo através dessa minha... desse meu ativismo, vamos dizer assim, que eu não conhecia. Mas por outro lado a gente vê tanta barbaridade, tanta bobagem, tanto ódio sendo propagado pelas redes sociais. . . . Mas assim eu vislumbro no campo do tudo é permitido e sonhar não custa nada, eu gostaria de trabalhar nessa área que eu tô trabalhando hoje, que eu descobri através do meu trabalho [na empresa de análise de informações financeiras], que é nessa área de sustentabilidade, dos pilares de inclusão da diversidade... esse é um caminho que eu gostaria de seguir por conta de toda... como eu posso dizer? De empatia com o que eu tô fazendo, de sentir que, meu, é o meu caminho que eu falo bem, que a minha mensagem é bem recebida, então nesse sentido. ([Flávia](#))

Felipe também encontra esse propósito em seu trabalho na empresa do ramo de bebidas. Quando perguntei qual era o significado do trabalho para ele após sua transição de

gênero, ele me respondeu que são duas coisas.

A primeira é a necessidade – tipo, não tem como. Acho que no trabalho sempre vai ser primeiro a necessidade. E a segunda é que eu consegui conciliar com algo que eu gosto muito. Tipo, morando aqui perto, porque é que eu faço 2h30 de viagem de trem, pra ir até [uma cidade vizinha], tipo, acordo 5 horas da manhã, dormindo 4h por noite no máximo? Porque eu gosto do que eu faço, sabe? Tipo, eu conseguiria um estágio aqui perto, mais perto da minha faculdade, mais perto da minha casa, que pagasse tão bem quanto... Só que tipo, eu passei no processo lá [de uma empresa multinacional americana] também quando eu fiz. Beleza, tipo, é do lado da [minha faculdade]. Só que não... só que tipo, trabalhar na [na empresa que estou hoje], trabalhar com uma marca que tem esse propósito. Sabe, trabalhar com algo que eu sei que tô mudando o meu meio, sabe, que eu tô de qualquer forma ajudando as pessoas, sabe, passando algum tipo de informação, fazendo qualquer coisa que ajude as pessoas? Pra mim é isso que vale, sabe. Eu não quero, eu nunca quero trabalhar com algo que eu não veja o propósito. Nunca, nunca, nunca, nunca, nunca. Nunca quero fazer isso na minha vida. No dia que eu fizer isso, vai ser porque realmente tá muito difícil, sabe *risos*. Vai ser porque tá osso. Mas enquanto eu posso, eu quero. Por isso que eu quero começar esse projeto com o meu amigo, quero ser professor, e quero ser algo voltado pra isso, sabe... (Felipe)

Para Alexandre, a intenção do escritório de advocacia ao mexer com D&I une as duas coisas: ele entende que aparecer na mídia representando sua organização em um evento de D&I faz parte do “*merchan*” (ou seja, da estratégia de construção de imagem da empresa), mas coloca que “a questão humana é indiscutível”. Além disso, a participação em um evento público junto com a empresa o deixou receoso com possíveis violências, pois fez com que ele caísse no status “nem tubarão nem sereia” dentro da organização.

Um último ponto a abordar aqui é o **limite de diversidade** para conseguir entrar nas empresas que lidam com D&I.

Felipe: Principalmente em agência, pessoal fala que agência, galera cabeça aberta... Meu cu. Nem fodendo. Só tem gente... não, não é. Mano, mesmo na [agência em que estagiei] só tinha gente branca, branco hetero lá, cis. Sabe. Um bagulho completamente heteronormativo, sabe, tipo. Cê ser diferente, se o seu diferente for usar camisa xadrez e óculos... Tipo, é só isso. Tipo, agora, se você for- ah, se você for um homem gay, aí também é suave, tá ligado. Agora, se você for uma mulher lésbica, tipo, as minas vão achar que cê quer pegar elas. Se você for um cara trans, tipo, já é... Mano, nessa outra agência que eu trabalhava, as pessoas não olhavam na minha cara. Todos os dias. Ninguém falava comigo, ninguém se preocupava em falar comigo. E a galera era mó amiga, assim, sabe? Então, tipo, eu era excluído.

MC: Então é um discurso de diversidade, mas na prática...

Felipe: Não existe isso, sabe? Meu melhor amigo – não esse da loja, mas esse meu melhor amigo, ele é trans também, a gente se assumiu junto. A gente se conheceu lésbica na faculdade, a gente fez esse caminho juntos, sabe. Ele trabalhava comigo nessa agência, e tipo assim, eram os dois almoçando sozinhos todo dia, só nós dois, e depois que ele saiu – ele saiu antes de mim, né, saiu... E aí ficou só eu. Sabe?

Flávia fala sobre esse limite ao considerar porque conseguiu entrar nesse mercado.

E é nisso que eu tô ganhando muito espaço: é a forma como eu me insiro. Porque se eu falasse assim "ah trans não é bagunça, vocês têm que me escutar, não sei o que lá, porque eu também sou daqui, eu tenho direito e não sei o que lá, vocês têm que me ouvir". Ninguém... a Flávia ia tá no ostracismo dela, [a empresa de análise] não tinha me chamado pra dar as palestras, pra fazer parcerias, pra nada, sabe? Então eu penso assim. (Flávia)

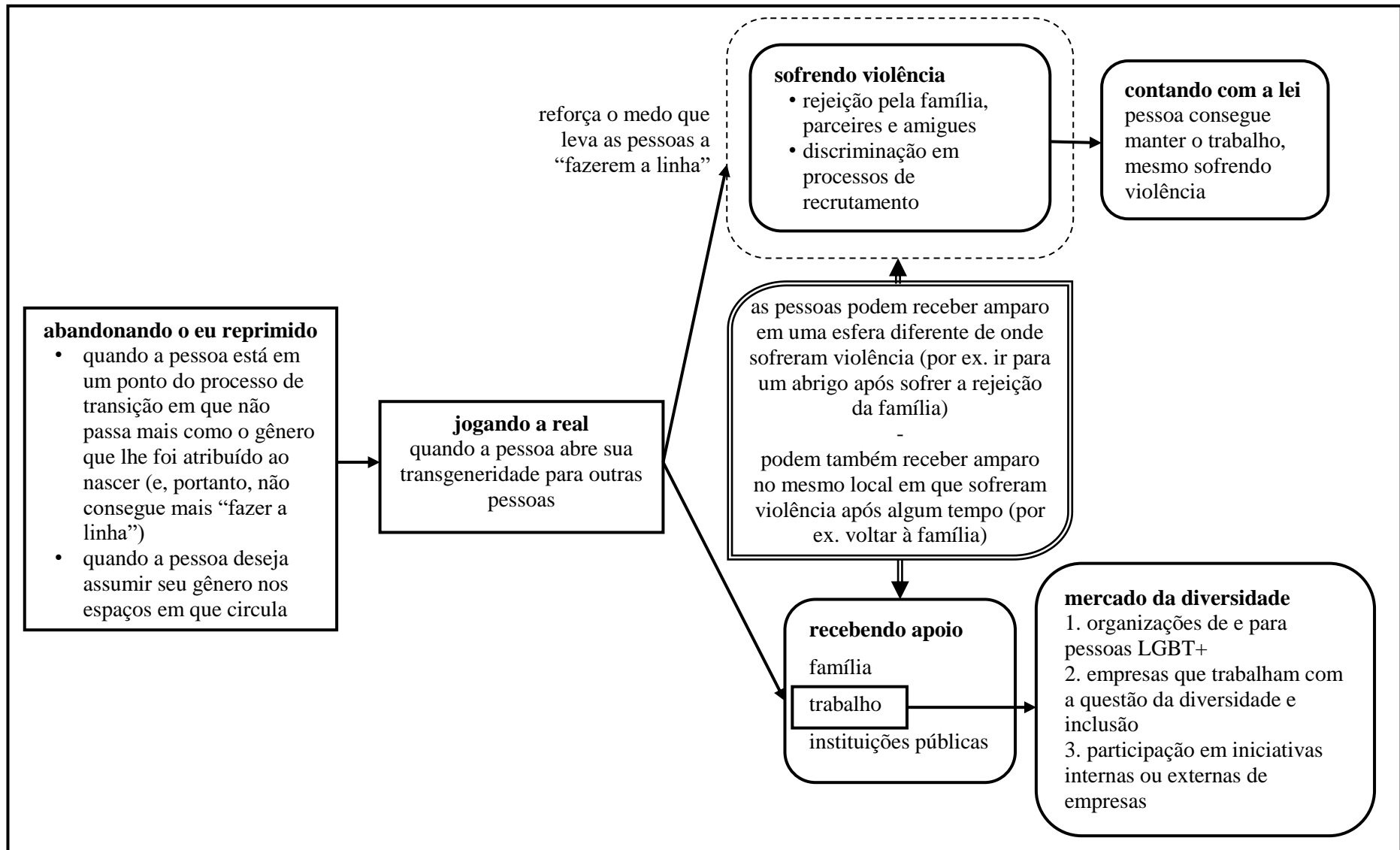
Dentre os discursos por inclusão e justiça social, há discursos específicos que as

empresas do mercado da diversidade absorvem e utilizam - “empresas lucram mais quando têm a diversidade” - e há outros discursos que não conseguem espaço, como os discursos mais combativos e que visam mudanças mais radicais nas relações. Esse discurso é abraçado, por vezes, nas organizações de e para pessoas LGBTQ+ e em grupos e coletivos.

Nesta seção, foi visto que o **mercado da diversidade** é composto por espaços de trabalho de maior aceitação e respeito para com a transgeneridade, mas também são espaços em que a pessoa corre o risco de ser reduzida a esse aspecto de seu ser. Viu-se também que as pessoas veem sua mão de obra valorizada nesse mercado, mas por outro lado se veem competindo em um mercado especializado com outras pessoas transgêneras e se veem confinadas a esse mercado (o “lugar único”). Aparecem dificuldades de se movimentar e ascender nas organizações, mas por vezes há espaço para as pessoas conversarem sobre essas dificuldades. Há pessoas que, ao trabalhar nesse mercado, atribuem um sentido de propósito ao seu trabalho. Por último, vimos que há a percepção de um limite de diversidade aceitável mesmo dentro desse mercado.

Na próxima seção, falarei sobre o segundo estado possível, **passando-se**. São vivências que trazem contrapontos às que foram vistas até agora sob “nem tubarão nem sereia”.

Figura 6 - Jogando a real



Nota: Elaborada pela autora.

5.2 PASSANDO-SE

Ao contrário do estado “nem tubarão nem sereia”, uma pessoa transgênera **passa** quando é reconhecida por outras pessoas como uma pessoa cisgênera do gênero com que se identifica. Em outras palavras, quando uma mulher trans*travesti é reconhecida como uma mulher cisgênera ou quando um homem trans é reconhecido como um homem cisgênero⁷⁷. Para as pessoas não-binárias, a dinâmica da passabilidade é mais tênue.

Estes esforços de invisibilidade – ou ‘passabilidade cis’ – têm diferentes dimensões que representam desafios variados. Tenho passado por vários deles em minha vivência pessoal, que no geral envolvem questões visuais e estéticas – formas corporais, vestimentas, expressões ‘generificadas’, i.e., às quais se atribuem gêneros –, sonoras – tom, timbre, vocabulário – ou institucionais – como documentação, acesso a recursos, entre diversas outras. (Vergueiro, 2016, p. 214)

Passar-se é estado e estratégia, e deve ser compreendido “tanto como uma *exigência cisnormativa* [itálico nosso], como uma *estratégia possível de resistência a cissexismos* [itálico nosso] em determinados contextos” (Vergueiro, 2016, p. 158).

Só que quando eu entrei na Assembleia meu nome já tava mudado. Então, a Assembleia . . . se tinha algum problema eu nunca vou saber, entendeu, Carol? E hoje em dia nunca mais eu vou saber, só se eu falar. Hoje em dia o que pega realmente, e isso aí também pegaria é claro, mas, eu também não vou sair publicando, não é nem por vergonha, eu acho que é desnecessário, é a idade. Que é um outro contexto hoje. A idade atrapalha muito. Atrapalha assim, né, atrapalha porque eu tenho mais dificuldades, mas eu acho bem difícil alguém me atrapalhar. Entendeu, porque eu insisto aqui, ah essa não abre? Eu tenho outras. Melhores. ([Alexandre](#))

E acredite: tem toda a diferença. Um RG [retificado] significa assim: eu não tenho que me apresentar o tempo todo. Então, uma coisa é você ter dificuldade, outra coisa é você ter necessidade, outra coisa é passar fome. Então hoje eu posso ter dificuldades, mas eu sei que eu vou ter oportunidades. Pode ser muito simples, isso e aquilo, mas ok, né? Graças a deus. Então, o RG. Fiz RG, CPF, fiz o título de eleitor, fiz tudo. ([Alexandre](#))

E eu tô ainda em busca, agora com a vantagem que eu tenho de ter meus documentos retificados porque isso era um problema porque eu mandava meu currículo e eu não podia mandar... eu mandava nome social, mas eu tinha que colocar o registro civil então existia essa dicotomia que numa análise de uma empresa pode ser um restritivo por aí, fala assim "não, nome social, não, não, nem chama, próximo" coisas assim então isso poderia ser um fator já excludente. ([Flávia](#))

E aí, como, tipo assim, com bicha, com trans e travesti que é passável. Igual a minha amiga. Hoje ela é toda passável. Então se ela anda de mão dada com um cara na rua, ninguém vai notar. Agora, se uma gay andar com outra, dependendo do lugar, acontecem muitas coisas. Então é por isso que eu falo:

⁷⁷ Charmaz, ao estudar pessoas com doenças crônicas, explica que “minha categoria ‘mantendo a doença contida’ inclui ‘acondicionando a doença’, ou seja, tratando-a ‘como se fosse controlada, delimitada e confinada a âmbitos específicos, como a vida privada’; e ‘passabilidade’, que significa ‘escondendo a doença, mantendo uma apresentação de si convencional, e performando como outras pessoas sem doenças’” (1991, pp. 66-68, tradução livre). Essas pessoas com doenças crônicas, então, “fazem a linha” sobre sua doença em um processo que lembra a montagem, e buscam passar como uma pessoa sem doenças. Seria a passabilidade então o esforço de uma pessoa com um corpo considerado anormal para parecer-se normal e evitar os constrangimentos e violências reservados aos anormais?

cada uma tem o seu espaço de privilégio. O privilégio de uma mulher trans passável é esse de passar despercebida. De um gay, não. Essa é a dificuldade que existia quando eu comecei a minha transição. Porque você fica meio que, o povo já olha "o que esse cara tá fazendo usando batom?" Tinha essa dificuldade. [\(VS\)](#)

O respeito muda [quando você se opera]. Você é mais respeitada. Entendeu? Quando eu falo pra eles assim: "você me respeita, eu sou uma senhora a bem dizer, sabia?". [\(Monsart\)](#)

Eu não posso tomar o hormônio. Não posso. Queria, mas não posso. Porque o meu estrogênio é muito alto, e aí se eu misturar com testosterona, vira uma bagunça toda. E aí tem que fazer tudo com calma, tudo certinho, porque eu cheguei a tomar sem acompanhamento e me deu um problema na coluna muito grande. . . . E aí eu tive que parar todo o processo. Mas eu já cheguei, começou a crescer a barba, minha voz mudou muito... Hoje eu vejo que o meu corpo também muda. Tipo, as minhas mãos. Todo mundo fala assim "nossa, você não tem mão de menina". E é tudo um processo. As pessoas me olham como menino muito feliz. Um menino bem alegre. Às vezes falam assim "mas... é muita besteira". Não, não é besteira. É muito legal as pessoas te olharem na rua e te identificarem por quem você é. [\(Bob\)](#)

As narrativas acima mostram que passar-se é oposto a “nem tubarão nem sereia” não apenas em suas propriedades, mas também nas suas consequências. Passar-se **encaixa a pessoa na cisnorma** e, por isso, **blinda a pessoa de violências transfóbicas**. As outras pessoas não mais questionam a legitimidade de seu gênero, não erram seus nomes e pronomes, não se negam a empregá-las, não fazem piadas sobre seus corpos. Movimentar-se na sociedade se torna menos doloroso. Também é mais fácil circular e ascender nas organizações. É nesse sentido que a passabilidade é uma “estratégia possível de resistência a cissexismos”, pois evita que a pessoa sofra violências direcionadas a pessoas transgêneras. Na ponderação entre passar ou jogar real, as narrativas acima mostram que possibilidade de evitar tantas violências e dificuldades é levada em conta, e é por isso que compreendo a passabilidade como estado e estratégia.

Quanto à “exigência cisnormativa”, é exigido e esperado de pessoas transgêneras que tenham como seu objetivo transicionar para um gênero passável.

[Eu] não pensava nem que eu tinha mudar de nome. Falei "não, não vou mudar de nome". Minha mãe falou "como assim não vai mudar de nome? Cê vai ter uma aparência masculina e vai chamar Mariana? Ridículo". Daí eu fiquei pensando nisso, falei "nossa..." [\(Felipe\)](#)

Antes, pra gente começar a fazer a terapia hormonal, precisava de um laudo, e tipo, até pra mudar o nome, também. Comprovação do médico de que a gente era transexual, e inclusive em alguns casos eles te passavam pelo psicólogo da defensoria e ele fazia tipo todo... então as bichas, inclusive as bichas aqui me orientava, viu. "Você tem que falar que você quer fazer a cirurgia [de redesignação genital], senão eles não vão te dar um parecer favorável de jeito nenhum". Então até pra fazer hormonização a gente tinha que fazer toda feminina e tal, sabe, toda, igual a gente fala, tem que ir buceta. Tem que falar "eu vou fazer cirurgia, eu vou... Eu tô..." Ai, até a voz tem que mudar. *risos* Tinha que fazer, senão... Mas hoje em dia eles reconhecem a gente, travesti, que a gente quer fazer uma terapia hormonal, que a gente quer mudar o nosso nome, quer mudar nosso gênero, a gente tem direito de usar o banheiro... Hoje em dia, eles incluíram. Antes era mais uma campanha pra mulher trans. E hoje e gente tem essa inclusão, graças a Deus. [\(VS\)](#)

No caso de Felipe, há a pressão para que seu nome seja “adequado” ao seu gênero. Já

VS conta sobre a pressão da cisnormatividade da área médica sobre os corpos de travestis e mulheres trans. Para conseguir harmonizar-se com acompanhamento médico, era preciso performar uma feminilidade cisnormativa (a voz, a postura, fingir querer a cirurgia de redesignação genital).

Importante ressaltar que atingir uma expressão de gênero considerada passável é, como coloca Vergueiro (2016, p. 214), um “desejo plenamente legítimo”. Minha crítica aqui se direciona à expectativa de que todas as pessoas transgêneras desejem a passabilidade e a que seja preciso passar para não sofrer violências.

Pode-se dizer que muitas pessoas trans* têm de lidar com questões de visibilidade e invisibilidade cotidianamente. Ser visível enquanto pessoa trans* significa, no mais das vezes, ser alvo de ridicularizações, estranhamentos, exotificações e outras violências, fazendo com que a invisibilidade — equivalente ao ‘passar-se como pessoa cisgênera’, ou, em termos mais problemáticos, ao ‘parecer homem ou mulher de verdade’ — acabe se tornando um objetivo muito importante para muitas pessoas trans*. . . . Estas questões podem definir, em diferentes situações e temporalidades, a diferença entre o respeito enquanto pessoa humana e a desconsideração plena de uma parte imanente à nossa humanidade pessoal – a identidade de gênero. . . . Neste sentido, considerando-se as violências às quais pessoas trans* se expõem quando são vistas enquanto tal, a busca pela invisibilidade por parte de algumas delas não deve ser lida necessariamente como uma reprodução acrítica do cis+sexismo dominante, ou como um conservadorismo problemático. Esta busca deve também ser vista como uma possibilidade de resistência às normas de gênero dominantes (patriarcais e cis+sexistas), e em muitos casos, possivelmente, como uma das poucas formas de sobrevivências a um entorno social hostil. Assim, não creio que devemos criticar a busca por esta invisibilidade sem antes fazer uma análise crítica e afetiva da(s) situação(ões). (Vergueiro, 2016, p. 214)

Contudo, passar-se não é algo simples. Segundo Vergueiro (2016, p. 158), uma análise sobre passabilidade

[deve] partir da interseccionalidade para compreender (1) as barreiras elitistas e racistas em torno da viabilidade das estratégias de passabilidade cisgênera (ou seja: quem fica de fora, nas não passabilidades?), bem como (2) os limites para as resistências ‘passáveis’ destas diversidades nos marcos das ocupações ciscoloniais (ou seja: re+pensar os limites relacionados à invisibilidade, assimilação, ameaças constantes de ‘catarem’ aquilo que somos).

Obter o reconhecimento de outras pessoas depende das normas daquele espaço, da duração e profundidade da interação com outras pessoas e da posição daquela pessoa nos marcadores sociais de desigualdade. Passar custa dinheiro, depende de acessos a serviços de saúde, a procedimentos estéticos e a instituições legais. Pode uma mulher ter barba? Então é preciso escondê-la com maquiagem ou tirá-la com *laser*. Pode um homem ter seios? Então é preciso escondê-los com um *binder*⁷⁸ ou removê-los cirurgicamente. Quem tem acesso a esses procedimentos e espaços? Não à toa, mulheres trans e travestis em situação de marginalidade social injetam silicone industrial em seus corpos e anos depois, como Monsart, têm problemas

⁷⁸ *Binder* é uma faixa compressora usada para esconder os seios.

de saúde decorrentes dessa prática. Mudar para um trabalho, uma cidade ou um país onde as outras pessoas não conhecem sua história - “dar um reset”, como Lilian deseja fazer -, depende de estabilidade financeira e de acesso a procedimentos de migração. Pessoas transgêneras pobres e/ou sem apoio da família têm menos mobilidade.

Além disso, passar-se exige o domínio da expressão de gênero considerada própria àquele gênero.

Você tem quem que agir de acordo conforme... uma pessoa que fosse- agiria normalmente. Por exemplo: tudo bem, gosto de usar saia curta e etc., mas isso eu tô dentro da minha casa e tudo o mais. Eu não vou trabalhar assim. Eu não ia trabalhar com essa roupa. Eu ia trabalhar de uma forma muito mais sóbria. Por quê? Porque você tem que se dar o respeito. Aqui, eu saio, vou na rua, ninguém mexe comigo, ninguém enche o meu saco. ([Lilian](#))

E aí é o que eu falo na comissão: "eu posso falar de vitórias e conquistas e espaços fantásticos que eu tô tendo de voz e até futuras possibilidades profissionais, a coisa toda de palestra, não sei o que lá, pelo jeito que eu me porto, como eu me visto, sabe?" Todo mundo fala assim "vai vir uma travesti aqui hoje dar uma palestra". O pessoal acha que vai alguém com o shortinho enterrado, com os peitos de fora, não sei o que lá. Aí chega e me vê lá fala assim "tem alguma coisa errada, quem é a pessoa? Cadê a travesti?" ([Flávia](#))

. . . a gente tem que tomar muito cuidado na entrevista. Principalmente as travestis. Fala muita porcária e usam muita roupa curta e tal, vamo tomar cuidado. Igual eu falei pra [*minha amiga*]. [Ela] falou que vai fazer uma entrevista semana que vem. Eu falei, "olha, bicha, educação em primeiro lugar. Eu sei que a gente não tem acesso e tal, mas seja educada, entendeu? Enxergue que é uma outra realidade, então a gente quer fazer parte dessa realidade porque a gente tá precisando? A gente tem que ter uma educação, a gente tem que se portar. Entendeu? Vamo se portar, é um ambiente diferente". Ter educação. Saber que onde eu tiver andando, eu posso causar a primeira impressão de qualquer pessoa em relação ao mundo trans. Se eu ver um, sei lá, se a primeira pessoa trans que eu ver, jogada na rua, e depois eu ver mais uma jogada na rua, vou pensar que todas são assim. Entendeu? Então toma muito cuidado, sabe? ([VS](#))

Existem **feminilidades e masculinidades aceitáveis** no mundo organizacional - e que, como visto em seções anteriores, definem quem vai entrar e quem vai subir nas organizações de maneira interseccional com raça, classe e idade. Mesmo no mercado da diversidade, há um **limite de diversidade**. Para Lilian e Flávia, que passaram a maior parte de suas vidas no mundo organizacional, são brancas e de classe média, performar essa feminilidade aceitável - que elas chamam de “se dar o respeito” - é mais fácil do que para VS e outras mulheres trans*travestis marginalizadas. Essas pessoas ficam no que Vergueiro chamou de “não passabilidades” (Vergueiro, 2016, p. 214), ou no “nem tubarão nem sereia” como chamei nesta dissertação.

A questão dos “limites de resistências ‘passáveis’” trazida por Vergueiro aparece nitidamente nesta fala de Felipe:

Hoje ninguém olha pra mim e fala que eu sou uma mina, sabe? Ninguém. Mas quando eu comecei a minha transição... Assim, até hoje, às vezes, as pessoas falam comigo na rua e eu acho que a pessoa me tratou no feminino. Tipo, depois eu paro pra pensar e falo "mano, óbvio que ela não me tratou no feminino", mas eu fico "nossa, será?" . . . a paciência que eu ganhei na minha vida, eu perdi com as

peças. Sinceramente, assim. Desculpa o termo novamente, mas a vontade de mandar tomar no cu é às vezes muito grande. Tipo, as pessoas não me-, é porque eu consigo ver o quanto as pessoas não me respeitam. Tipo, se a pessoa descobrir que eu sou trans, acabou, acabou, acabou. Eu virei estudo, sabe? Ou virei um estudo, tipo, quando ela descobre pode acontecer três coisas: ou eu virei estudo, ou a pessoa é preconceituosa, ou a pessoa vai começar a fazer um monte de pergunta muito sem sentido, achando que eu sou um cara público, que só porque eu sou trans ela pode perguntar se eu tenho um pau. Sabe? Tipo, as pessoas realmente acham que podem fazer esse tipo de pergunta pra mim. Sabe, como é que eu transo. As pessoas realmente acham, pessoas que não têm intimidade. Eu tenho que ter muita intimidade com uma pessoa pra ela poder me perguntar um bagulho desses, sabe? Não uma pessoa que eu acabei de conhecer. ([Felipe](#))

Há um medo sempre presente de ser deslegitimado em seu gênero, e também um medo da violência que decorre da descoberta de sua transgeneridade. Na seção anterior, apresentei um trecho da fala de Felipe no qual ele diz que “eu vejo que as pessoas não enxergam a gente como homem. É como se fosse uma outra categoria de homem: o homem trans”. Para ser reconhecido em seu gênero, então, é fundamental que as outras pessoas não “catem” (usando o termo de Vergueiro) que ele é uma pessoa transgênera.

Flávia reflete a respeito desses limites da passabilidade quando pensa em sua história tornada pública em jornais, blogs e redes sociais. Sua aparência e seus documentos retificados permitem que Flávia passe até o momento em que busquem sua história na internet.

Agora... existe um aspecto que eu não tinha pensado e a gente pensou ontem, eu e [minha namorada] conversando, justamente sobre isso: recolocação profissional. Porque a gente tava passando por dentro do Porto vindo pela estrada e aí tava falando das minhas saídas e tudo, e ela falou assim "olha, realmente agora que você tá... as pessoas te conhecem" - porque eu sou uma pessoa conhecida no meio, e grande parte do meio sabe que [nome de registro] agora é a Flávia. A Flávia, só que com a experiência do [nome de registro]. Então as pessoas sabem disso. "Então tem dois aspectos: você não tem mais o problema do nome social porque agora você tá retificada, ok. Mas existem duas situações, primeiro: as pessoas sabem que você é trans, a grande maioria sabe. Até porque se colocar teu nome na internet vai aparecer a tua história. E tem uma outra: não se esqueça que agora você veio pro nosso time". Aí eu perguntei: "como assim nosso time?". "Então, qual é teu gênero no teu documento?" Aí eu falei assim "é feminino". "Tá, você parou pra pensar que o Porto é uma área predominantemente masculina e que agora você vai sofrer o que as mulheres sofrem no mercado de trabalho?" Eu falei "caralho, eu não tinha pensado por esse aspecto" e é verdade. Então esse também é um agravante. . . . Ela fez a mesma pergunta que você me fez: "é um ambiente predominante, qual a proporção de mulheres pra homem?" Realmente é muito desigual ainda. E foi o que ela falou "então você acha que você tá sendo, que você poderá ter problema, melhor dizendo, por uma discriminação por um lado, mas não é por um lado apenas, você acaba de entrar pra uma outra estatística. Então agora você vai sofrer o que as mulheres sofrem mesmo, quando se fala de igualdade de gênero". . . . Isso ela deu essa luz dentro de mim ontem, porque eu pensava muito na diversidade, na questão da identidade, de eu me apresentar como uma mulher trans. Mas, assim, de ser colocada num balaio... e o meu currículo hoje vai pra um balaio. Porque no meu currículo não tá falando que eu sou trans então vai ter currículo dos homens e das mulheres. Então aqui eles vão procurar com maior avidez, aqui eles vão procurar quando não acharem nada. Então isso foi um aspecto que ela me colocou que eu achei fantástico, eu falei "eu vou usar isso nas minhas palestras". Era um aspecto que eu não tinha pensado. É talvez mais um dificultador. ([Flávia](#))

Flávia traz um aspecto relevante da passabilidade. Ainda que a pessoa não seja submetida a violências transfóbicas diretas enquanto está passável, ela continua suscetível à dinâmica do sexismo e suas violências interseccionadas. Assim como dito na seção “fazendo a linha”, passar como uma mulher cisgênera em uma sociedade na qual as mulheres são

desvalorizadas em relação aos homens expõe aquela pessoa a violências inclusive no mercado de trabalho. Um exemplo é ver sua experiência e competência profissional desvalorizadas, como se Flávia se tornasse uma profissional pior após sua transição de gênero.

Schilt e Wiswall (2008), em tentativa de compreender a desigualdade de gênero nas empresas, estudaram pessoas transexuais que adotaram procedimentos hormonais e/ou cirúrgicos. As autoras concluem que “enquanto transexuais têm o mesmo capital humano e a mesma socialização de gênero pré-mercado de trabalho depois de suas transições de gênero, suas experiências no mercado de trabalho mudam radicalmente” (Schilt & Wiswall, 2008, p. 4, tradução livre). Sua pesquisa traz que mulheres transexuais não só sofrem perdas salariais significativas após a transição, como sofrem retaliações violentas se continuam no mesmo local de trabalho (Schilt & Wiswall, 2008, pp. 24-26, tradução livre). Essa desvalorização profissional e intelectual pós transição também aparece em outros relatos e pesquisas acadêmicas (C. Connell, 2010; Schilt & Connell, 2007; Williams, 2017). Connell (2010, p. 48), por exemplo, traz o relato de uma mulher trans que trabalhava como programadora. Ela relata que, quando passou a tomar estrogênio como parte de seu processo de transição, a preocupação de seu chefe era se isso “afetaria suas habilidades de programação” (p. 48).

Já homens trans passam pelo movimento contrário.

Felipe: Tipo, eu acho que tem uma desvantagem de ser homem trans em relação a uma mulher lésbica, porque muitas vezes eu vi de, tipo assim... Quando... *he* meu pai, por exemplo, quando eu me assumi trans – ele não me aceitava lésbica, né? Mas ele ainda saía comigo, tudo isso aí. Quando eu me assumi trans era tipo "ah, não, não, não, pode ser lésbica, tudo bem. Volte a ser lésbica. Trans não. Homem não. Lésbica, tudo bem, mas homem-" Sabe assim? Então eu senti muito isso. Então eu tenho desvantagem de ser um homem trans em relação a ser lésbica, mas hoje eu tenho muita vantagem, né, porque ninguém sabe que eu sou homem trans. Eu tenho a vantagem de ser homem.

MC: E como você enxerga essa vantagem?

Felipe: Acho escroto *risos*. É tão ridículo, mas eu consigo ver o machismo agora de uma forma tão mais clara, assim, pra mim, que chega a ser nojento, assim, um pouco. Mas é assim, é uma coisa até de estar no meio de roda de amigo e ter mais voz, assim. Tipo, eu falo "meu deus, velho", sabe, as pessoas me respeitam mais, é uma questão muito... Sabe? Eu falo "mano, o que que eu tô vivendo", sabe. Até também uma questão de responsabilidade enquanto homem, assim, sabe, que é uma coisa que tem que ser repensada. Porque tipo, um homem ele é, pra mim, é o homem branco, hetero, assim, cis, ele é o cara que é o símbolo da opressão pra mim. Sempre foi enquanto mulher lésbica. Aí hoje eu me vejo como um cara hetero. Branco. Sabe? Mas eu me vejo assim, eu me vejo um opressor - porque eu realmente sou, sabe? Se tem uma mina andando na minha frente e eu tô atrás dela, ela vai ficar com medo de mim. Ela não sabe que eu sou trans, ela não sabe que eu não sou um abusador, ela não sabe dessas coisas, porque ela não me conhece. Então ela fica com medo. Então eu me vejo, nessa construção como um homem, eu acho que tenho a obrigação de minimizar esse tipo de coisa, sabe? Tipo, e isso é uma coisa que eu demorei muito pra perceber, sabe? Uma vez eu tava voltando da aula, era tipo 11:30, 11:40 da noite, tinha uma mina no ponto de ônibus sentada e eu peguei e sentei perto dela. Nem pensei, sabe. Tipo, foi totalmente... eu tava há quatro meses na hormonização, tava no começo, mas já, mas minha aparência já tava masculina, sabe? Ela ficou morrendo de medo, eu nem me liguei porque que ela tava morrendo de medo de mim. Só depois que eu fui pensar, sabe. Ela tava assustada. Depois eu falei "nossa, velho, que merda", depois que vi, sabe. Hoje eu penso mil vezes – se eu tô andando na rua e tem uma mina na minha frente, se é uma rua movimentada, foda-se, sabe? Mas se tá, sei lá, eu e a mina, ou tá a noite, ou tá num lugar mais assim, meu, não vou, porque eu vou

ficar perto dela, pra que? Sabe? Tipo, eu posso atravessar a rua. Eu posso parar e esperar ela andar mais pra frente. Eu não preciso fazer mais esse tipo- Não que antes eu tinha necessidade, mas hoje eu acho que é uma coisa que eu tenho que me preocupar. Se antes eu não me preocupava com isso, hoje é uma coisa que eu tenho que me preocupar, sabe? Porque tipo, eu era dentro do movimento feminista, sabe, por mais que eu não me identificasse, eu lutava por aquilo, sabe? Eu não posso negar meus valores. Eu tenho que continuar, sabe? E esse é o meu jeito de continuar agora enquanto homem: já que eu não posso ser feminista, sabe, eu quero, sei lá, eu não quero ser um bosta, sabe? Eu não quero ser um cara bosta.

Ainda que Felipe considere que há uma desvantagem de ser homem trans em relação a ser lésbica, pois a transgeneridade é menos aceita do que a homossexualidade no contexto em que vive, ser reconhecido como homem traz vantagens. Alexandre também tem essa percepção.

Eu não tive problemas verdadeiros [na faculdade] em grande parte por causa do meu comportamento, mas eu penso que as pessoas ali ninguém tava pra me ofender. Num cantinho. Não era isso. Era aquela coisa da falta de educação social mesmo. Então você explica pra ela bem claramente que você não quer e não aceita piadinha, ela vai se sentar no lugar dela. É diferente quando é maldade. Quando é maldade cê tem que ter uma pegada bem diferente. Bem mais incisiva. E eu acho que pra mulher é mais difícil. Pra mulher transexual é mais difícil se defender dessa forma. Eu como homem aí eu tomo uma outra postura. Aí viro o boi da cara preta *risos*. Você conversa com ela como se diria 30 atrás de homem pra homem. E bota ela no lugar dela. Mas é difícil. ([Alexandre](#))

Sobre a feminilidade, Tiburi (2018, p. 50) coloca que “para docilizar as pessoas marcadas como mulheres, foi inventado o ‘feminino’”. Em uma cultura na qual se espera que mulheres sejam submissas e dóceis (Tiburi, 2018, p. 51) e que um homem “não leve desaforo para casa” (ONU Mulheres Brasil, 2016), ser reconhecido como um homem permite que Alexandre tome uma postura ativa frente às violências.

Ah, que passabilidade masculina é muito foda. As pessoas me escutam em alguns espaços. Espaços masculinos, as pessoas me escutam no espaço. Quando sou lida como homem, meu tratamento é diferente em alguns espaços. Alguns tratamentos são ruins, uns bons, outros ruins. Por eu ser homem, a postura das pessoas costuma ser um pouco diferente, em relação a, tipo, ah, vou acessar alguns lugares tal... Eu não entro numa loja e as pessoas não ficam achando que eu não sei do que se tratam as coisas que eu tô olhando. Então, não tem aquelas perguntas idiotas tipo "ah" - você vai numa livraria - "ai, o setor de auto ajuda é ali" – eu não ouço essa pergunta mais. Esse questionamento mais. Ou às vezes eu vou transitar em algum lugar e tal, tô andando na rua, aí, tipo, às vezes eu vejo uma mulher até atravessando a rua, porque sei lá, ela vê um homem preto e acha que pode ser alguma coisa. É uma coisa que não acontecia quando eu era uma mulher negra, mas sendo visto como homem negro, isso acontece. Que são partes ruins disso. Mas eu vejo que o tratamento, tipo, em relação às pessoas de, até atendimento etc., é muito melhor do que quando eu era vista como mulher. Inclusive, quando eu era vista mais como mulher negra, era muito ruim, assim, as pessoas desdenham, elas não te atendem em lojas, elas não falam com você. Mesmo você tendo dinheiro, assim. Não importa que você tenha um cartão de crédito dourado, não importa que você tenha dinheiro, as pessoas te tratam diferente. Quando eu sou lida como homem, as pessoas me tratam melhor, mesmo tendo a pele negra. Isso é meio bizarro, mas é uma das coisas que eu comecei a perceber. ([Lain](#))

Lain entende que, mesmo quando não passa como um homem cisgênero e é entendido como uma mulher masculina, ela obtém certas vantagens na sua área de atuação.

É tipo, que eu acho que nessa área, ter uma passabilidade sapatão, vamos dizer assim, é até OK. O quanto mais homem você se parece, dependendo da área que você tá, pra broderagem é melhor. Então, nesse ponto, por eu trabalhar numa parte mais... mais baixo-nível, que é a infraestrutura, então, tipo, eu consigo lidar bem, assim. Talvez se eu fosse gerente de projeto, com a postura que eu tenho,

dificilmente eu conseguiria lidar. Tipo, ter os mesmos acessos que eu tenho nessa área, que eles querem uma gerente de projeto, vai ser uma mulher de roupa social, maquiagem feita, salto, que vai chegar e apresentar uma reunião... Eu não tenho esse estereótipo, então provavelmente eu iria me dar mal nisso. Mas sendo de estrutura em redes, é uns caras de camisa polo e calça jeans mexendo em cabo. Então é mais lidável algumas coisas. Inclusive, eles acreditam que... eu até ouvia muito isso, tipo, de por eu ter essa postura de ser quase um garoto, então eu era bem tranquila de trabalhar, eles acreditavam no meu esforço, etc. Porque eu era quase um cara, e eu conseguia transitar entre eles, assim. Se eles berram, eu berro também, eles batem na mesa, eu bato também. Então, se eles xingam, eu xingo também... Que em outras áreas isso não pode acontecer, assim. ([Lain](#))

Mesmo no meu trabalho, eu percebo que eu consigo ter conversas interessantes com alguns caras, assim. Eu percebo que... que nem, o meu time agora só tem homens. Eu percebo eles me respeitam muito mais do que as outras mulheres que tão na conta. Tipo, a gente tem uma conta, que seria o cliente, e aí, desse cliente, a gente tem os times. Cada time trabalha numa frente do cliente. . . . No meu time, que é infra, só tem homens. E eles me tratam de um jeito muito melhor do que eu vejo eles tratando outras mulheres. Aí, eu percebo que é tanto a minha postura, tanto, querendo ou não, essa passibilidade. Já até já me admitiram isso. Porque tipo, sei lá, eles se sentem confortáveis em ser eles mesmos. E é bizarro, porque tipo, eu não gostaria desse conforto. E eu não gostaria que eles fossem bizarros com outras pessoas ou me tratassem na broderagem. Várias vezes eu falei "olha, isso daqui é escroto" e tal. Às vezes eles tomam uma postura esquisita, eu dou na mesma, às vezes se surpreendem, tipo, "tá". Ou, às vezes, ele "ah, beleza, tamo na broderagem", e eu falo "meu, não quero ficar berrando com vocês. Não é porque vocês... eu berro também igual, que é da hora a gente ficar berrando". Eu tô começando a prestar atenção nisso, também, e advogando um pouco com isso pra ajudar as meninas do time. ([Lain](#))

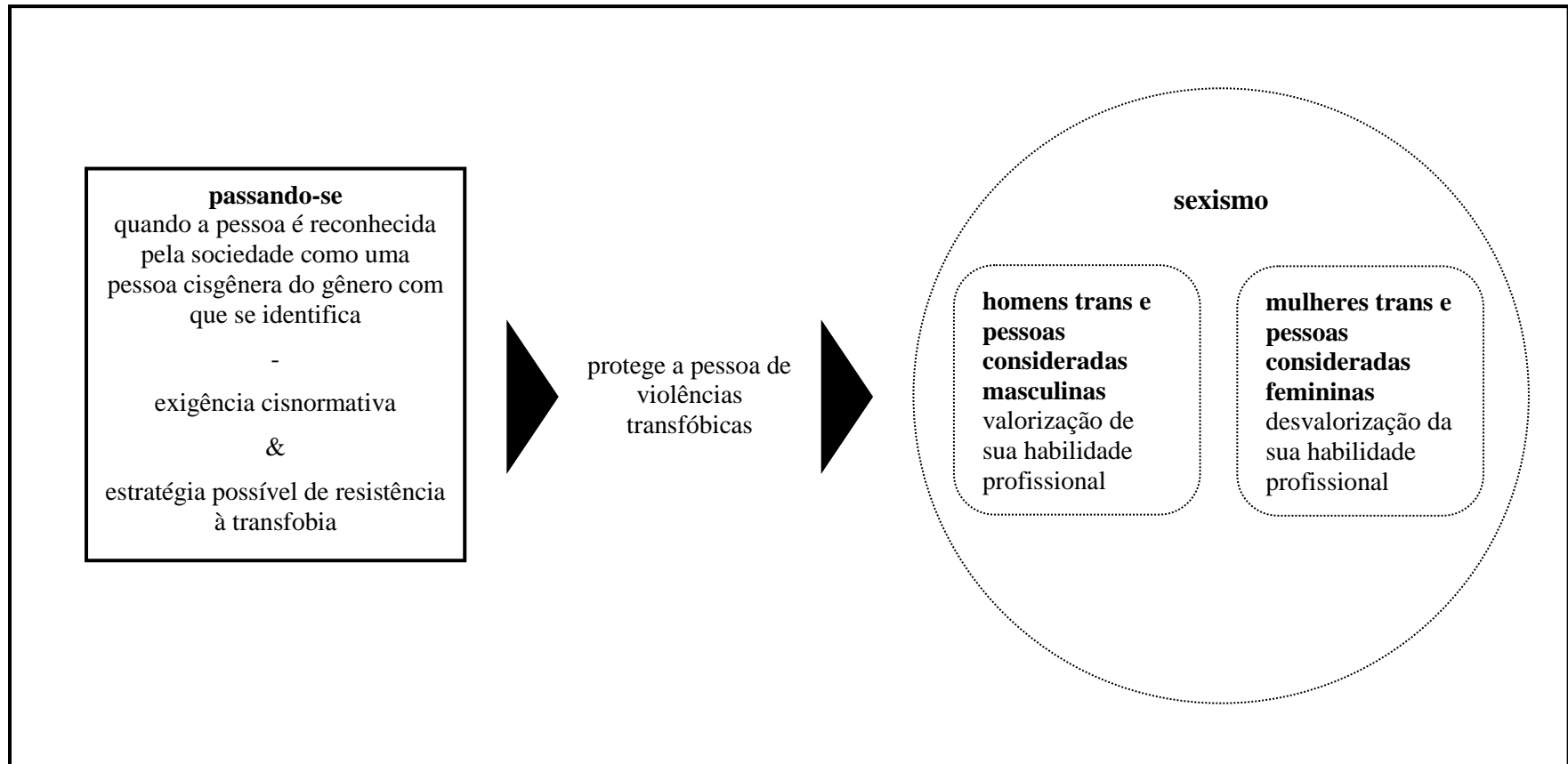
É nítido que as vantagens dessa “passabilidade sapatão” não são tão abrangentes quanto as de passar-se enquanto um homem cisgênero, pois ainda se espera de Lain que se encaixe em uma feminilidade cisnormativa para ascender na organização. Além disso, Lain não reporta vantagens dessa “passabilidade sapatão” em outros locais de trabalho fora do mercado da diversidade, pelo contrário. Ainda assim, é importante a percepção de que ser lida como uma pessoa masculina traz algumas vantagens, enquanto que a própria Lain afirma que ao “fazer a linha” como mulher acabava “atraindo coisas que não são tão legais”.

O trabalho de Schilt e Wiswall (2008, pp. 24-26) mencionado acima também conclui que homens transexuais mantiveram sua remuneração anterior ou obtiveram pequenos aumentos após sua transição de gênero, e elogiavam seu ambiente de trabalho por sua tolerância a aceitação. “Tornar-se homem pode trazer um aumento da autoridade, da remuneração e do respeito no ambiente de trabalho, além de novas oportunidades de trabalho e promoções” (Schilt & Wiswall, 2008, p. 4). Connell (2010, p. 49) traz o caso de Kyle, que atribui à sua transição de gênero a possibilidade e os incentivos para a sua carreira como policial, o que ele não tinha quando era lido pela sociedade como uma mulher. Importante ressaltar que homens trans não acessam esses benefícios igualmente: Schilt (2006) conclui que, dentre os homens transexuais que entrevistou em sua pesquisa, os brancos e altos eram muito mais beneficiados pela transição do que homens transexuais baixos ou não-brancos. São resultados compatíveis com as narrativas acima.

Nesta seção, compreendeu-se que a passabilidade é uma exigência cisnormativa, pois

é esperado que pessoas transgêneras desejem passar. Também é uma estratégia para evitar as violências sofridas quando reconhecem a transgeneridade, pois de fato as pessoas não sofrem transfobia quando passam. Contudo, passar-se é contextual e tênue, e há sempre um risco de que descubram a transgeneridade. Foi visto também que, ainda que a pessoa não sofra transfobia, ela está sujeita ao sexismo e suas dinâmicas de poder e violência.

Figura 7 - Passando-se



Nota: Elaborada pela autora.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para iniciar as considerações finais, trago a conclusão, retomando os principais achados da pesquisa. Depois, trago as recomendações que as pessoas participantes deixaram para outras pessoas transgêneras trilhando suas carreiras. A seguir, elaboro algumas recomendações para pessoas cisgêneras que estejam lendo este trabalho. Por último, compartilho ideias para estudos futuros.

6.1 CONCLUSÃO

Os ofícios mais seculares fazem menos demandas formais sobre o indivíduo; eles requerem menos supressão de sua individualidade. Eles são menos simbólicos e mais sujeitos ao teste da efetividade em ação. Uma sociedade livre, secular, partindo desse ponto de vista, é uma na qual o indivíduo pode direcionar sua energia para novos objetos; uma na qual ele [sic] pode até ter sucesso em criar um novo ofício, assim como em mudar a natureza e a função de ofícios existentes.
(Everett Hughes, 1937, p. 409)

*Lógico que eu falo pro cara "ó, eu sou assim, sou assado".
Tem tanta bicha que é passável e não quer falar que é trans. Aí os caras falam "ah, tá enganando!". Não tá enganando porra nenhuma! Os caras têm que ver que hoje o mundo não é cis, não, o mundo não é totalmente cis. Então você tem que estar ciente disso, cara. Ninguém tem que chegar e com uma placa escrito trans na cara.*
VS

Com este trabalho, objetivei investigar as maneiras como as pessoas transgêneras negociam com as relações de gênero em sua carreira. Na introdução, foi apresentado que as pessoas transgêneras enfrentam, no Brasil e no mundo, um cenário de violências diversas em diversos âmbitos da vida. A dificuldade de acessar e se manter no mercado de trabalho formal no Brasil é apontada dentro e fora da academia, e motiva ações como a Feira de Empregabilidade Trans realizada na Casa 1, em São Paulo.

As narrativas de vida das pessoas transgêneras participantes deste trabalho são marcadas pela cisnormatividade, a ideia de que os corpos são naturalmente divididos em dois grupos – “sexos” - e que destes dois grupos decorrem identidades e expressões de gênero e

sexualidades. É com essa ordem que as pessoas negociam a todo momento durante suas carreiras, nos mais diferentes espaços de trabalho. Visando essa ordem e as violências que derivam de sua manutenção que as pessoas optam por “**fazer a linha**”, **jogar a real** ou **passar-se**. As narrativas trazem que há noções específicas de quem é a pessoa capaz, apta e eficiente para cada trabalho, e isso inclui qual gênero é apropriado para ocupar cada função. Os gêneros trans, quando não se encaixam nessa idealização, ficam à margem desses espaços. Contudo, o que num primeiro plano parece uma divisão generificada do trabalho, é antes disso uma divisão cisnormativa, restando às pessoas trans que jogam real apenas alguns espaços de trabalho que são abertos a essa população.

Como coloca Vergueiro (2016), ser trans é viver decidindo entre mostrar-se ou passar-se. Ser trans também é temer que outras pessoas descubram suas histórias e passados, não por vergonha ou negação de suas experiências, mas sim porque a descoberta da transgeneridade por outras pessoas frequentemente leva a violências e a dificuldades para conduzir uma carreira com alguma segurança e possibilidade de desenvolvimento. Não à toa, das estratégias que vimos, a que permite maior crescimento profissional é **fazer a linha**. Flávia, Lilian e Virgínia, reconhecidas pela sociedade durante a maior parte de suas vidas profissionais até agora como homens cisgêneros heterossexuais, colheram os frutos de ocupar essa posição em um mercado de trabalho que enxerga essa figura como o trabalhador ideal (Nkomo & Cox Jr., 1999). Comparando essas três histórias com as vidas de Alexandre e Monsart, que começaram a passar depois de décadas no mercado de trabalho, a diferença é brutal. São vidas profissionais bem descritas pela expressão “aos solavancos” trazida por Alexandre.

É consensual entre as pessoas participantes que há mais aceitação das transgeneridades hoje em dia do que havia no passado. De fato, é possível, hoje, encontrar espaços de trabalho que abraçam seu gênero, e até mesmo organizações de pessoas LGBTQ+. O **mercado da diversidade**, como chamei esses espaços nos quais as pessoas não temem **jogar a real**, tem um papel importante na promoção de ofertas de trabalho menos marginais para a população transgênera. Contudo, com a ascensão da D&I no mundo organizacional, as pessoas ainda têm receio de serem contratadas apenas para “fazer o merchan” da empresa, reduzidas a sua transgeneridade e impossibilitadas de ascender a cargos de liderança. Ter essa recepção quase que apenas no mercado da diversidade limita essas pessoas a um mercado de nicho, pois a discriminação permite que concorram apenas a certas vagas e tenham paz para trabalhar apenas em determinados espaços. **Passar-se**, portanto, amplia as possibilidades de trabalho das pessoas transgêneras e promete carreiras com menos solavancos - mesmo quando

a passabilidade de mulher cisgênera submete a pessoa aos efeitos do sexismo que subjagam as mulheres.

O acesso aos benefícios da passabilidade, contudo, depende da raça e da classe social da pessoa, sendo mais acessíveis às pessoas brancas de classe média-alta. Além da necessidade de passar perante a cisnormatividade, também é preciso passar perante a branquitude. A história de Lain mostra um ambiente de trabalho que demanda, como parte da mulher ideal, não apenas cabelos longos, mas também lisos. Nesse sentido, as pessoas transgêneras brancas têm uma vantagem em relação às negras, pois têm que passar por menos modificações para se adequarem às performances de gênero requeridas pelo trabalho. Como visto, Lílian e Flávia reconhecem, ainda que não reconheçam explicitamente sua branquitude, que têm mais facilidade do que outras travestis e mulheres trans marginalizadas e não brancas – como VS e Monsart - para passarem como mulheres “de respeito”. Outro aspecto observado em relação ao acesso a esses benefícios é que, mesmo ao passar como pessoa cisgênera, pessoas transgêneras negras e de classe baixa continuam pertencendo a grupos minorizados. A transição do reconhecimento social como mulher negra para homem negro traz, de fato, uma valorização profissional, como visto nas narrativas de vida. No entanto, considerando que, no Brasil, o rendimento de homens e mulheres brancos/as é historicamente superior aos rendimentos de homens e mulheres negros/as (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ONU Mulheres Brasil, & Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2011)⁷⁹, o valor desse profissional ainda é menor do que o de profissionais brancos/as.

Ainda que pessoas transgêneras enfrentem inúmeras violências no Brasil e afora, nos mais diferentes âmbitos de suas vidas, essas pessoas vêm encontrando e forjando espaços nos quais conseguem expressar seu gênero e se desenvolver pessoal e profissionalmente. É para essa reflexão que trago a frase de Everett Hughes na epígrafe desta seção. Na reflexão sobre ofícios, normas e individualidade, enxergo um paralelo com gênero e trabalho: uma sociedade com normas de gênero menos rígidas e violentamente protegidas permite que as pessoas expressem sua individualidade e direcionem sua energia para novos objetos e um trabalho que as realize. As organizações contribuem para essa sociedade mais livre ao empregar pessoas com base no profissionalismo e no potencial que apresentam, tratando-as de maneira equitativa, considerando suas diferenças e desigualdades para buscar nivelá-las na corrida da

⁷⁹ Segundo série levantada pelo Ipea com base na PNAD, entre 1995 e 2015, o rendimento médio mensal de mulheres brancas equivaleu a 64% do de homens brancos, em média. Já o de homens negros foi 50% e o de mulheres negras 35% do de homens brancos, em média (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ONU Mulheres Brasil, & Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2015).

vida. Mesmo que com algumas ressalvas, é a semente disso que aparece no mercado da diversidade.

Para encerrar esta conclusão, retomo a fala de VS que deixei em epígrafe. O mundo não é totalmente cis, e as pessoas transgêneras vêm ocupando espaços de trabalho que não conseguiam atingir no passado, ao menos não jogando a real. A cisheteronormatividade está se tornando menos rígida a partir de vidas como essas que compõem este trabalho. Chegaremos, contudo, a um ponto em que a sobrevivência de pessoas trans - e aí incluída sua empregabilidade - não esteja atrelada a modos de ser tão específicos que definem o que é um homem e uma mulher? Chegaremos a um ponto em que as pluralidades de corpo-identidade-expressão-sexualidade sejam celebradas e não coagidas e violentadas? Chegaremos a um ponto em que a humanidade e o potencial daquela pessoa sejam mais valorizados pelas instituições - família, escola, igreja, empresa, governo - do que sua individualidade? As narrativas dão a entender que as mudanças vão nessa direção, mas ainda há um longo caminho para garantir que as vidas de pessoas transgêneras não sejam marcadas por descontinuidades e violências.

6.2 RECOMENDAÇÕES

Para trazer algumas ferramentas para pessoas transgêneras negociarem suas carreiras nesse ambiente desafiador, pedi recomendações às pessoas participantes. São elas que trago na próxima seção. Logo em seguida, coloco algumas recomendações retiradas das narrativas analisadas para pessoas cisgêneras.

6.2.1 DAS PESSOAS ENTREVISTADAS PARA OUTRAS PESSOAS TRANSGÊNERAS

Alexandre: Família é muito importante. Muito importante. Se esse menino é bom, se agarra com ele [se referindo ao meu namorado]. Tenha filhos com ele. Construa sua família, tenha filhos. Faça família, sabe. Senta na mesa do Natal. Mesmo que você não acredite em Natal, mas senta com todo mundo e come e dá risada, chora junto. Família é muito importante. Pessoas como eu não têm família. E você não tem recordações boas de nada. . . . O que eu diria as pessoas é: se você puder, estude. O estudo, ele te dá força. O estudo, ele te dá fala.

Porque que os homens antigamente não gostavam de mulher que estudava? Falava, “ah mulher não precisa estudar senão daqui a pouco tá mandando aqui dentro de casa”. Você já ouviu isso? É por causa disso. Cê ganha poder na palavra. Cê bate na mesa e fala o que você quer e o que você não quer. O estudo te dá isso. O estudo, ele abre o cérebro. As células assim, cê fala- e hoje eu olho pra alguma coisa, eu falo pra você, eu falo mas eu vou estudar e vou aprender. Porque eu aprendi esse potencial humano. Né. Então se você puder estude. E aí você faz escolhas melhores. E tem outras oportunidades, porque, não vou dizer que todas as portas vão se abrir pra você, mas elas abrem mais. Não é igual, realmente não vai ser, todas as oportunidades vão se abrir pra você, todas as oportunidades. Mas você vai ter as suas, e ninguém precisa ter todas. . . . Estude. Estude. Procure estudar. Né. Porque o estudo supera muitos marcadores sociais negativos. O estudo supera o gênero. Ah, mas mulher que- mulher com estudo ganha menos do que homem com estudo. Ganha, mas ganha mais do que mulher que não estuda. Então você superou- e até pra brigar com aquele marcador social cê tem que estudar. Né. Ah, mas eu ganho menos que um homem, você vai dizer, você mulher branca. Sim, mas até pra brigar por isso tem que estudar. Né. O estudo dá poder. Estudar dá poder, o estudo.

Kevin: Acho que buscar referências sempre ajuda bastante. Acho que não precisa ser trans, mas só pensar em alguém que questionou as mesmas coisas que você. Eu tenho uma grande inspiração no feminismo também. Tipo, posso não me identificar inteiramente com mulher, mas tipo, lutaram por muita coisa que sem elas a gente não estaria aqui! Então assim, puta duma inspiração. Então acho que não necessariamente buscar inspiração em pessoas trans, mas tipo, olha pro seu lado, vê o que o que o seu amigo fez, e... se inspira. Eu acho que é isso, ver que a gente pode fazer as coisas, não importa... Porque, assim, vai ser difícil. Vai ser difícil pra todo mundo. Pra gente pode ser mais difícil? Pode ser mais difícil. Mas dá! Se você consegue, se você, sei lá, tem psicológico pra seguir, vai! Vai até onde você conseguir, também, não é pra se cobrar de ir além. Acho que é isso, é bem importante pensar até onde você consegue ir, e até onde acham que você consegue ir, que são coisas bem diferentes. Acreditar no que os outros acham sobre você não é bem o caminho, tem meio que tapar o ouvido e seguir o que você acha que vale a pena, que você acredita. E é isso aí!

Robin: Eu sempre falo pros meninos trans, principalmente os meninos trans com quem eu mais tenho contato, que tipo, "cara, não seja a vítima da sua condição, sabe? Porque você ser trans, ou não você não ser trans, ou ser cis, ou não ser cis, binário, não-binário, seja lá como você se identifica, isso não pode ser um problema na sua vida, você não pode colocar isso como um problema na sua vida, sabe?" E isso é muito difícil, porque há muitos meninos que realmente são vítimas disso, e outros se colocam como vítima, também. Então tipo, eu tento levantar eles, falar que por mais que seja difícil – porque é, realmente é difícil – é você não desistir, não deixar sua identidade de gênero seja um problema logo antes de você tentar alguma coisa, sabe? Porque muitos deixam de procurar, muitos deixam de trabalhar, de tentar, pelo menos, porque já ficam nessa defensiva, né? Então eu tento sempre falar pra eles que tem possibilidade sim. Tipo, você é mais do que uma empresa só, olha a quantidade de empresas que tem, sabe? . . . Não desistir, primeiro de tudo. Porque... principalmente não desistir, levar com você mesmo o que você é, não desistir de você, não desistir de procurar, não desistir de você. E sempre pensar em... Assim, "puts, cara, se hoje eu tô de um jeito, amanhã eu posso tentar ser melhor", sabe? Tentar ser sempre melhor. Um dia após o outro. Tentar procurar um curso, gratuito mesmo, alguma coisa pra você melhorar sua carreira, melhorar seu currículo, de qualquer forma, assim. Seja na internet, fazendo um curso aqui, conversando com uma

pessoa ali, pegar alguns detalhes conversando, pra você tentar ser sempre melhor. Porque infelizmente, como o mercado de trabalho já te coloca numa desvantagem por você ser trans, você precisa tentar ser melhor pra você ter uma vantagem do outro lado. Eu vejo muito isso, sabe. E acho que é isso. Você tem alguma ideia?

Batman: Não sei... Você precisa ter certeza de quem você é por dentro, porque por fora as pessoas vão sempre estar duvidando de você, te colocando à prova. Se você conseguir construir essa certeza dentro de você, não importa o que falarem, não vai te abalar. Isso pra qualquer pessoa, mas principalmente pra uma pessoa trans *risos*.

Robin: . . . As pessoas trans em geral não precisam ter medo de entrarem nos lugares. Seja na faculdade, na escola, no trabalho, e sei lá, até mesmo em estabelecimentos pra tomar um café... Não precisa ter medo. Eu sei que é difícil. A violência é foda. Mas quanto mais a gente resistir, quanto mais a gente tentar, mostrar que pessoas trans existem em todos os lugares, mais fácil vai ser a aceitação, sabe? Ou talvez, sei lá, o respeito. Porque aceitação vai ser difícil, mas o respeito, pelo menos, já é um bom caminho, já é um início.

Flávia: Primeiro, duas recomendações. A primeira: sejam sempre verdadeiros com a sua essência. Nossa essência é nossa maior identidade. Então se nós formos verdadeiros com a nossa essência, quem nós somos, o externo, o mostrar, ele é muito favorecido então seja verdadeiro com as suas essências. E a segunda, que também é importante, é a questão do respeito: se respeitem e respeitem os outros. Aí, dando uma digerida nesse conceito: o que que é se respeitar? Entra nessa questão de se aceitar e procurar ter foco, vá atrás dos seus objetivos, tenha foco, não abaixe a cabeça pelo que te falam. Respeite a si mesmo, respeite a sua identidade, respeite a sua verdade. Porque quando a gente fala respeitar os outros é aquilo que eu falei que a gente aprende como criança: aprenda a respeitar que nem todos pensam como você, que a sua verdade não necessariamente precisa ser a verdade de ninguém, mas que isso não significa que você não tenha que lutar pelo seu respeito, mas eu acho que é aquele negócio, é o dar pra receber. Respeitar, por exemplo, quando tá e você passa por um grupo de evangélicos que vira a cara pra você, não adianta você querer esbravejar e não sei o que lá. Meu, é a crença deles, respeitem. Desde que eles mantenham o respeito, não te agridam, não te ofendam, não sei o que lá, respeita, é a escolha deles. Do mesmo jeito que a pessoa pode escolher ser intolerante, transfóbica, o quer que seja. Se a minha escolha foi hoje ser Flávia, ter a minha identidade de gênero definida, registrada em cartório, publicamente, conhecida aos quatro cantos, enfim. É a minha escolha, não é de ninguém, é por isso que eu não posso impor isso pra minha mãe, eu posso ficar triste, mas eu não posso exigir "eu quero que você enxergue!". Minha mãe não enxerga. Então eu não posso exigir, tem que entender que do mesmo jeito que eu quero que me respeitem, de certa forma eu tenho que respeitar a visão das pessoas. E se a gente tiver essa, essa... esse entendimento sedimentar dentro da gente, a gente vai caminhar pra uma sociedade do jeito que a gente entende que deva ser. Quanto mais diversa é uma sociedade mais rica ela se torna, né? Então se a gente aprender a respeitar o diferente, seja agora um processo político, seja jogo de futebol, quer mais falta de respeito humano do que acontece em jogo de futebol? De briga de torcida, né? Se a gente não aprender a respeitar gostos, roupas, tatuagens, brincos, orientações, identidades, se a gente aprender a respeitar... meu, não é minha praia, entendeu? Tem gente que põe aquele monte de *piercing* aqui na boca, não sei o que lá, eu acho horrível, mas eu não posso hostilizar, a pessoa é muito mais do que aquilo. Agora, se eu converso com a pessoa, a pessoa tem conversas absolutamente avessas a mim, conceitos a mim, meu, eu te respeito, sucesso, tudo de bom, eu não preciso caminhar. Quando Jesus falou assim "amai os nossos inimigos", ele não falou pra você pegar teu inimigo, comprar um frango e levar pra tua casa num dia de domingo pra

comer. Amar e respeitar. Se você respeita o teu inimigo, aquele que pensa diferente, aquele que é veementemente o contrário a todos os seus conceitos de valores, se você apenas respeitar sem atacar, sem julgar, sem condenar - porque se tem órgãos pra isso, não somos nós -, e amar teu inimigo. Que nem os religiosos falam muito "ah em nome de Deus, tá reprimindo!" não sei o que lá. Deus ama! Jesus deixou um legado de amor, amar a Deus sobre todas as coisas e ao próximo como a si mesmo, amai os nossos inimigos na ressurreição, amai-vos um aos outros assim como eu vos amei. Amar, amar, amar. Love, love, love. All we need is love, Beatles, enfim, amor. Então se a gente fala de amor... E esse então talvez seja o terceiro ponto desse final: amor. Ame incondicionalmente. Ame seu inimigo. Amar não significa concordar, amar não significa... é como eu te falei, colocar dentro da casa, amar é simplesmente respeitar. Se você consegue respeitar aquele que não te respeita você tá cumprindo a sua máxima. "Ah, mas a pessoa não me respeita, eu tenho que respeitar?" Tem sim, tem sim porque senão a gente vai voltar pra época do Salomão "olho por olho, dente por dente". Para, gente! É 2 mil anos que Jesus pisou aqui nesse nosso planeta, tá na hora de a gente começar a aprender e fazer o nosso melhor. "Ah, mas ninguém faz!". Faça você. É a história da estrela do mar. Ah, que diferença faz você devolver uma estrela do mar se tem milhões de estrelas que vão morrer na praia? Praquela que você devolveu fez, entendeu? É por aí, são vários pensamentos de *Facebook* compilados.

Felipe: É difícil eu falar em relação a caminhos profissionais de pessoas trans, porque como eu falei pra você, eu sou um cara privilegiado. O caminho profissional de uma pessoa trans geralmente não existe. Então, tipo, eu não sei que conselho eu daria. Eu acho que pra procurar algum lugar pra estudar, procurar- procurar uma formação, sabe, um ensino técnico, uma faculdade... Eu acho que sempre tem que estudar. Eu acho que essa é a saída, porque trans ou não, mano, você tendo conhecimento, você já tá um passo à frente. Eu acho que sempre estudar, e tipo, eu não sei se é um, essa outra coisa que eu vou falar agora, se é um conselho que eu daria, porque eu acho meio idiota pensar assim, aquilo que eu te falei de achar que eu tô em desvantagem. Mas é que realmente a gente tá, sabe. Tipo, não é desvantagem intelectual. A gente não é burro, não é isso, sabe. Mas é uma desvantagem social, é uma desvantagem política clara, assim, sabe. Ela existe. Então eu acho que a gente tá em desvantagem, e tipo, tem que dar o máximo, sabe? Tem que se matar pra ir atrás das coisas. Porque é só assim que as coisas vão vir. Porque infelizmente, tipo, cê é trans, mano, então já é difícil, sabe? Já é mais duro, então vai ter que se matar mesmo pra conseguir as coisas, se não você não vai conseguir. Sabe? Eu acho que é isso. Acho que a principal coisa é as trans terem consciência disso, as pessoas trans terem consciência disso, sabe? Porque não é, que nem, tipo, não é facinho. Não tô falando que pra uma pessoa cis é facinho, não é facinho pra ninguém! Só que pra trans é mais difícil ainda. Você não pode se dar ao luxo de achar que "ah, vou fazer esse bagulho medíocre aqui, vou estudar mais ou menos, vou me formar mais ou menos, trabalhar mais ou menos", e vai ficar tudo bem. Não vai ficar tudo bem. Às vezes, talvez, pra uma pessoa cis, pra uma pessoa que seja mais rica, que o pai talvez cê tenha alguma influência, pra uma pessoa que tem alguma vantagem, talvez isso dê certo. Mas se você é trans, isso não vai dar certo pra você, velho. Não vai, entendeu. Se você é negro, também não vai dar certo pra você, sabe? Se cê- Tipo, isso que eu tô dizendo, sabe? Se você faz parte de alguma minoria, tipo, que ainda é muito assim, tipo, na sociedade? Ou se você é mulher! Tipo, você ser mulher acho que é mais fácil que ser trans - não, não sei se mais fácil, não vou comparar. Eu acho que é algo que... mais comum do que você ser trans, ou ser gay, ou ser negro... Sabe, as pessoas têm uma maior aceitação com mulheres em cargos altos do que com, sei lá, com pessoas trans, negros em cargos mais altos. Então eu acho que... Tem, mas é foda também, tá ligado! Não é tem, tipo, "ah, é fácil". Não, tem é foda, assim!

Virgínia: Eu acho que é encontrar realmente quais são as suas qualidades, suas competências, né. Não se deixar abalar por ser uma minoria, que realmente é discriminada, mas...

Lilian: Nossa, é muito legal. Porque o que que acontece? Eu digo o seguinte: faça o que tenha que fazer. O que tenha que ser feito. Por você. Faça por você. O mundo vai se adaptar a você. O mundo se adapta a todas decisões que você toma. Ele vai se adequar à nova realidade que você cria. Porque nós somos criadores de realidades. E no momento que você transforma, que você transiciona, o mundo se adapta a você, e não você ao mundo. É isso que acontece. É só quem está na situação, como eu estou agora, vivenciando o que estou vivendo, é que pode afirmar isso. O mundo se adaptou a mim, e não eu me adaptei ao mundo. Eu mudei e o mundo teve que mudar comigo. É isso que acontece.

Bob: . . . é nunca deixar que ninguém diga quem você é. Se eu quiser ser um menino, eu vou ser um menino e ponto. Eu me sinto um menino, eu vou ser um menino. Então é isso, a autoconfiança de dizerem que você é aquilo e não deixar que ninguém mude quem você é. Então, acho que é uma passagem pra mim, de lésbica pra trans. Acho que é uma das passagens que mais grava é essa. É não deixar com que ninguém mude a sua opinião sobre você mesmo. Se você não sabe quem você é, as outras pessoas não vão saber também. Eu sempre deixo isso bem claro: "não, eu sou isso. Você aceita se você quiser; se você não quiser, não aceita, e eu saio fora". É mais ou menos isso a minha visão. . . . Que [as pessoas trans] nunca desistam. Por mais que as pessoas falem "você não é isso, você não pode fazer isso", que elas tenham voz ativa em dizer "eu posso ser o que eu quiser". Acho que é o melhor conselho. . . . Olha, conselho como pessoa: sempre buscar melhorias no seu dia-a-dia, sempre conhecer pessoas, sempre, como é que eu posso dizer, sempre sorrir mesmo que tudo teja errado. Isso é pro trans, isso é pra pessoa gay, isso é pra pessoa hetero, isso é pra qualquer pessoa. Sorrir por mais difícil que esteja a situação. Porque o seu sorriso é uma arma tão potente que ninguém é capaz de... Tipo, a pessoa tá desejando o seu mal. Se você tá sorrindo, aquela é a destruição dela. Então eu sempre falo pros meus amigos, sempre falo: "meu, a coisa tá ruim? Continua sorrindo. Continua sorrindo, trilhando, que uma hora, vai". Então, acho que, é... isso leva pra você, isso leva pras outras pessoas que você vai conhecer... então, sempre que você puder, sempre falar pras pessoas: "cara, sorri, que a coisa, hoje, tá pior". Mas é isso.

VS: Ai, hoje em dia não me preocupo não, sou muito... Claro que tem coisa que o povo fala que deixa a gente muito machucada, xingamento parece que machuca mais do que quando... Causa mais do que elogio. Mais que muita coisa, nossa senhora... Sabe, se a gente fica problematizando, trazendo essas coisas muito pra dentro da gente, a gente acaba se fazendo mal. É errado, muita coisa é errado, mas a gente tem que, tipo... Sabe. Andar reto. Senão a gente vai se dar mal. *risos* . . . Principalmente pras travestis: a gente tem que tomar muito cuidado na entrevista. Principalmente as travestis. Fala muita porcária e usam muita roupa curta e tal, vamo tomar cuidado. Igual eu falei pra [minha amiga]. [Ela] falou que vai fazer uma entrevista semana que vem. Eu falei, "olha, bicha, educação em primeiro lugar. Eu sei que a gente não tem acesso e tal, mas seja educada, entendeu? Enxergue que é uma outra realidade, então a gente quer fazer parte dessa realidade porque a gente tá precisando? A gente tem que ter uma educação, a gente tem que se portar. Entendeu? Vamo se portar, é um ambiente diferente". Ter educação. Saber que onde eu tiver andando, eu posso causar a primeira impressão de qualquer pessoa em relação ao mundo trans. Se eu ver um, sei lá, se a primeira pessoa trans que eu ver, jogada na rua, e depois eu ver mais uma jogada na rua, vou

pensar que todas são assim. Entendeu? Então toma muito cuidado, sabe? As bichas falam sororidade. Vamos uma se unir com a outra, vamos fazer as pessoas enxergar que independente de qualquer coisa a gente consegue, vamos mostrar postura e deixar esses homens no chão mesmo, entendeu? Então, é se unir, entendeu? Conquistar as coisas. E sempre com respeito e sem baixar a cabeça pra ninguém. Acho que é isso.

Monsart: Lute pela vida. Nunca desista. Do que você quer da sua vida, porque... a vida é uma só pra gozar intensamente. E nunca se prostituir. Porque não é vida. E se for possível nunca se drogar. Porque é a destruição da sua alma. Não falo nem da gente, a alma.

MC: Mas você conseguiu tanta coisa na prostituição, mesmo assim você não recomendaria?

Monsart: Não, não. Não. Comecei a me prostituir porque eu fui embora de casa. Porque se eu tivesse na casa da minha família desde novinha, eu tinha nunca botado meu pé na prostituição. Nunca. Desejo nem pro- não, não quero nenhuma delas se prostituindo! Não existe. Não é vida. Vender seu corpo. Umás pessoas porca que-. Aí você é arriscada a doença, arriscado- a tudo né mulher? Porque é como eu falei, reze pra sair, reze pra voltar. Ou cê tá jogando com a morte, ou tá jogando com doença. Então não é uma coisa boa, não desejo pra ninguém se prostituir. "Ah, me prostituir, botar silicone também". Não desejo que ela bote silicone, desejo que ela for fazer uma ginástica, vão estudar, entendeu? É o que eu eu desejo pra todas elas. Fazer ginástica, estudar, se formar, tanto curso agora tem, entendeu. Tentar evoluir... eu sou do tempo antigo, entendeu, eu quero mais que essa nova geração não faça o que eu fiz. É o que desejo pra todas elas. Porque hoje em dia tem mais capacidade pra elas estudar - como tá aqui, né. Aqui elas podem fazer o que? Como é que é, tem um não sei o que, tem escola, tem o Transcidadania, tendeu? Tem os eventos de coisa. Tem que se envolver nisso.

Lain: Correr atrás de empresas que têm programas de diversidade e cobrar dessas empresas isso. Já entrar numa entrevista com uma postura de "ah, eu vi que vocês têm um programa de diversidade. Eu sou dessa diversidade". Porque tem algumas pessoas que não falam, né. Trazem o currículo pra tentar o emprego e tal, tentam diminuir, mas tipo, se essas empresas tão advogando por isso, elas querem pessoas que sejam o marketing delas. Então, tipo, trazer essa postura assim do tipo "olha, eu tenho essa vivência, eu quero falar sobre isso", e tipo, tal, acho que ajuda bastante. Porque essas empresas tão procurando um *token* e a gente precisa de dinheiro, então fazer o quê? Vamos ser *tokens* pra gente não ficar desempregado. E também em relação a tentar fazer o possível pra estudar, ter cursos online... Às vezes até se submeter a algumas situações que dê, né, claro. Porque se você vai sofrer transfobia, é melhor você nem sair de casa. Mas tipo, ah, tem um coletivo de pessoas que vai dar curso de graça de tal, mas ai... Tipo, ah, você é um homem trans, mas é um grupo que tá ensinando mulheres, tal. Mas se você conversar com o grupo e eles falarem que "ah, não tem problema você ser um homem trans que vai ter, tudo bem" e tal, eles vão te tratar bem, se submeta a tá nesse ambiente, que pelo menos eu entendo que te tratar bem, pra você ter aquele conhecimento de graça. Porque é um jeito de você ter formação, ter currículo, e tentar montar isso. E tentar achar aliados dentro da empresa, que tipo, pra mim foi... Acho que em toda a minha carreira eu tive várias pessoas que foram padrinhos, assim. Mesmo elas não sendo as pessoas mais perfeitas, mas tipo, se essa pessoa tá querendo te passar conhecimento, meu, abraça. Porque essa pessoa vai advogar por você se você precisar aumentar o seu salário. Essa pessoa vai advogar por você se tiver um corte de pessoal e você ser a minoria cotada pra ser cortada. É legal ter pessoas que vejam o seu trabalho e te enxerguem, porque as pessoas não vão enxergar o seu trabalho. Tipo, vai ter várias pessoas ali. Ninguém vai ver o que você tá fazendo, se esforçando. Alguém branque vem de um lugar de privilégio vai ter que falar o que você faz. Você falar, as pessoas não

vão dar crédito. Tem que ter alguém olhando pra você e tal. Então, vale a pena às vezes até a ter que ouvir um evangélico pregando umas coisas de vez em quando, mas você ter um resultado em relação a sua formação depois.

6.2.2 DAS NARRATIVAS PARA PESSOAS CISGÊNERAS

Na seção “**nem tubarão nem sereia**”, analisei algumas narrativas nas quais as pessoas transgêneras recebem apoio, seja em forma de acolhimento, elogios, incentivos, parcerias para combater violências e criar espaços seguros. Nesses casos, as pessoas veem-se menos suscetíveis a violências. O papel de outras pessoas transgêneras nessa rede de apoio é muito importante, como vimos, pois permite que a pessoa troque experiências, compreenda melhor seu gênero e suas vivências e aprenda maneiras de sobrepor as dificuldades e violências. Contudo, o papel das pessoas cisgêneras nas redes de apoio é central. As histórias que compõem este trabalho mostram que é de pessoas cisgêneras que parte a maior parte das violências. Além disso, pessoas cisgêneras têm mais acesso a posições de poder em organizações privadas e públicas, no governo e na academia.

Nas narrativas, repetem-se episódios em que pessoas cisgêneras erram nomes e pronomes de preferências. Também são frequentes as histórias em que a pessoa transgênera é impedida de frequentar espaços específicos generificados, como banheiros e vestiários. O respeito aos nomes, pronomes e ao uso dos espaços de acordo com o gênero legitimam o gênero em si. Perguntar qual é o pronome de preferência de uma pessoa trans, chamá-la pelo seu nome (mesmo que não seja o nome que está em seu documento de identidade) e dividir banheiros e vestiários são maneiras imediatas de demonstrar apoio a essa população e gerar espaços de acolhimento.

Também aparecem repetidas histórias nas quais as pessoas transgêneras são tacitamente responsabilizadas por responder perguntas a respeito das transgeneridades. Por vezes, essas perguntas são consideradas invasivas e desrespeitosas (por exemplo, quando envolvem práticas sexuais). Uma forma de demonstrar apoio à pessoa transgênera é respeitando sua privacidade e buscando informação de outras fontes, como canais de pessoas transgêneras em redes sociais, literatura produzida por essa população e consultorias especializadas.

A ignorância sobre a população transgênera aparece nas narrativas como uma causa

por trás da violência. Conversar sobre o assunto, levar informação de qualidade e promover o diálogo sobre gênero e sexualidade são também maneiras de apoiar essa população. Levar o debate promove o respeito e pode fomentar o ingresso e a permanência dessa população em locais a que historicamente tem acesso limitado, como o mercado de trabalho formal.

Dessas recomendações acima, derivo recomendações para instituições específicas.

6.2.2.1 Para organizações

A forma mais imediata para uma organização apoiar uma pessoa transgênera em sua carreira é empregando-a. As narrativas de vida que apresentamos trazem que, para isso, é por vezes necessário quebrar paradigmas na organização que postulam que não há pessoas transgêneras competentes ou com a qualificação exigida, e que é difícil incluir essas pessoas no ambiente. Também é preciso ter um time de recrutamento e seleção capaz de olhar para as competências daquela pessoa, sem estigmatizá-la por sua transgeneridade. Uma vez que essa pessoa esteja na organização, as recomendações são similares às de nível interpessoal. Por exemplo, garantir que as pessoas transgêneras tenham seus nomes e pronomes respeitados, que possam usar os espaços pertinentes ao seu gênero e tenham modos seguros de endereçar violências sofridas.

Se a organização em questão puder ser encaixada no que chamo de mercado da diversidade, as narrativas enfatizam a necessidade de garantir que as pessoas transgêneras recebam apoio para se desenvolver. Programas de mentoria aparecem como meios de contribuir para isso, e também para que as pessoas em níveis mais altos da hierarquia organizacional aprendam sobre aquelas vivências. É importante promover, na empresa, discussões sobre liderança, vieses e privilégios, pois, ainda que a base das organizações do mercado da diversidade esteja mudando, para mudar o topo é preciso esforços para encarecer as pessoas de grupos minorizados.

6.2.2.2 Para o governo

As narrativas mostram que instituições, políticas públicas e leis podem mitigar as violências sofridas pelas pessoas transgêneras. Contudo, evidencia-se que o apoio do governo remedia mais do que previne. Como ações preventivas, as pessoas participantes apontam a educação sobre gênero e sexualidade, que é um tópico em intenso debate atualmente no Brasil com as discussões sobre ideologia de gênero e escola sem partido. Foi visto no campo que a base das violências sofridas pelas pessoas participantes é a ignorância sobre os diferentes gêneros e sexualidades. É essa falta de informação sobre as transgeneridades que leva a ideia de que é algo errado ou pecaminoso, algo doente ou anormal, algo obsceno ou pervertido. É o que forma a história única, os preconceitos e a discriminação contra essas pessoas, inclusive no mercado de trabalho. Além disso, a falta de educação e de diálogo sobre gênero e sexualidade deixa as pessoas cisgêneras confusas sobre seus corpos e desejos quando se relacionam com pessoas transgêneras, o que leva ao abandono, à violência e até ao assassinato de pessoas transgêneras por amigos e parceiros. Por isso, é importante que sejam pensadas políticas públicas que mitiguem a desinformação.

6.2.2.3 Para instituições educacionais

As narrativas de vida analisadas mostram que o acesso e a permanência de pessoas transgêneras nas instituições educacionais diz muito sobre as oportunidades de trabalho que terão no futuro. É importantíssimo que sejam espaços seguros para essas pessoas, ou seja, espaços em que possam expressar seu gênero sem serem deslegitimadas ou violentadas. As histórias mostram que o ambiente educacional pode representar o único espaço seguro na vida daquela pessoa.

Há narrativas nas quais as pessoas transgêneras são impedidas de usarem o banheiro de seu gênero durante provas e processos seletivos. Nesse caso, respeitar nomes e pronomes e o uso dos espaços generificados não é apenas um ato de respeito àquela pessoa, mas também não a coloca em desvantagem em processos competitivos.

Espaços educacionais também podem promover diálogos sobre gênero e sexualidade para desmistificar os conceitos e as vivências, promovendo informação de qualidade. É possível, por exemplo, chamar pessoas transgêneras para conversar com as pessoas alunas, o que traz ganhos para todes - as pessoas alunas transgêneras têm uma oportunidade de compreenderem melhor seu gênero sem serem expostas, as pessoas alunas cisgêneras entram

em contato com uma realidade diferente e o trabalho das pessoas transgêneras é valorizado.

6.3 ESTUDOS FUTUROS

Desta pesquisa derivam diversas possibilidades de estudos futuros. A mais imediata é aprofundar a amostragem teórica, escutando narrativas de vida de grupos que não escutei para esta pesquisa, como:

- Mulheres trans*travestis com mais de 40 anos de idade que transicionaram jovens e conseguiram colocação profissional fora da prostituição;
- Homens trans com mais de 40 anos de idade que fizeram a linha durante a maior parte de suas vidas;
- Pessoas não-binárias com mais de 40 anos;
- Pessoas não-binárias reconhecidas como homens ao nascer;
- Pessoas trans binárias e cis que expressam masculinidades e feminilidades fora da cisnorma (por ex. homens trans/cis “afeminados”).

Seriam as estratégias utilizadas por essas pessoas para negociar com o mercado de trabalho similares às encontradas nesta pesquisa? Essas narrativas podem fortalecer os modelos propostos para, eventualmente, transformá-los em uma teoria sobre passabilidade e carreira.

Aprofundando a compreensão das carreiras de pessoas transgêneras, é interessante um estudo longitudinal para explorar os impactos das mudanças sociais nas trajetórias profissionais dessas pessoas. Ao modo da pesquisa de Jaime (2016), será que as pessoas transgêneras que entrevistamos no início de suas carreiras vão encontrar percalços semelhantes aos encontrados pelas mais velhas? Será que esse ambiente progressivamente mais favorável à diversidade de gênero e o mercado da diversidade permitirão carreiras mais lineares? Que trabalhos e cargos conseguirão alcançar? Quais transgeneridades terão mais e menos acesso?

Nesse sentido, e pensando ainda na pesquisa de Jaime mencionada acima, questiono sobre as maneiras como as organizações vão absorver essas pessoas transgêneras, para que tipo de trabalho e com quais justificativas por trás das ações. Pelo que se motivam os e as profissionais encabeçando essa iniciativa nas organizações? Quais são as estratégias pensadas

por esses projetos para promover essa inclusão? Quais são os caminhos pedagógicos utilizados nas discussões corporativas sobre diversidade de gênero, se é que há uma discussão? Nesse sentido, é importante trazer as percepções de outros agentes como consultores/as de diversidade, profissionais de Recursos Humanos, gestores e gestoras e líderes de grupos de afinidade. Também vale a investigação desses projetos e dessas relações para além da cidade de São Paulo, cuja relação com a diversidade é mais influenciada pelas matrizes de empresas transnacionais do que no restante do Brasil.

Uma outra possibilidade dentro do estudo de carreiras seria aprofundar a relação entre o gênero historicamente preferido naquele espaço profissional e o gênero da pessoa transgênera. Neste trabalho, foi visto que, por exemplo, uma pessoa reconhecida como mulher ao nascer, mas que performa masculinidade, pode obter vantagens em um ambiente profissional que valoriza homens em detrimento de mulheres. O que aconteceria se essa pessoa trabalhasse em um ambiente que prefere mulheres como, por exemplo, a educação infantil?

Além disso, há as carreiras formadas sobre o trabalho ativista, ou seja, pessoas que trabalham em prol de uma causa, como a igualdade de gênero. As histórias que compõem esta dissertação trazem alguns exemplos, e seria possível ainda cruzar esses resultados com histórias de pessoas que trabalham com outras causas, como o feminismo, a luta antirracista, o veganismo, entre outras. Qual é a relação entre a formação da identidade transgênera e o trabalho ativista? A carreira nesse tipo de trabalho é mais acessível para esse grupo, ou se enfrenta resistências?

Unindo histórias orais com métodos de análise oriundos da *grounded theory*, encontrei diversos temas nas narrativas de vida que fugiam ao escopo da pergunta de pesquisa deste trabalho, mas têm potencial para estudos futuros. Um primeiro tópico é o próprio processo de transição de gênero. As histórias que ouvi mostram que esse processo é compreendido de maneiras distintas pelas pessoas. Os significados diferem, assim como os pontos de início e final e até mesmo se há um ponto específico de início e de final. O que é preciso fazer para se considerar “transicionado/a” também varia entre as histórias. De que maneiras as normas de gênero no setor de atuação da pessoa influenciam no processo de transição? O processo de abandonar o “eu” antes reprimido para um novo “eu verdadeiro” implica em uma revisão do “eu” profissional?

Dentro do tópico de formação da identidade, há também a questão do conhecimento do centro *versus* o conhecimento da margem. Por exemplo, as recomendações do SUS sobre hormonização *versus* o conhecimento prático de mulheres trans*travestis mais velhas. Qual

deles é levado em consideração, e quais são as implicações disso?

Ainda dentro da transição, um outro tópico para investigação é a relação entre identidade de gênero e orientação sexual. Por exemplo, os homens trans que entrevistei contaram que se identificavam como lésbicas antes de se entenderem homens trans e que essa identidade era mais aceitável do que a identidade trans. Agora, Lilian, que se entendia como um homem homossexual, passou até pela cura gay. Outras pessoas se entendiam como heterossexuais antes da transição e, depois, passam a se enxergar como homossexuais e a lidar com o rótulo LGBTQ+. Como é essa relação? Como se traduz na formação da identidade dessas pessoas sujeitas?

Saindo da transição de gênero, penso que seria interessante explorar a relação entre as travestis e o restante da comunidade transgênera e LGBTQ+. Das pessoas com quem conversamos, quase todas trazem histórias sobre travestis. Me pareceu que as travestis são pessoas com quem as outras pessoas trans têm pouco contato. Talvez por isso abundem histórias e lendas a respeito desse grupo, como se as travestis fossem seres mitológicos para a comunidade LGBTQ+.

Além disso, há muito que aprender sobre as redes de relacionamento profissional de pessoas transgêneras. Como a transição influencia essas redes? Quem compõe essas redes? Qual o tipo de ajuda que essas redes oferecem? Nesse sentido, seria possível retomar a lente das carreiras inteligentes para estudar não só o “saber com quem”, mas também o “saber como” e o “saber porque”.

REFERÊNCIAS⁸⁰

- Abílio, L. C. (2014). *Sem maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. São Paulo: Boitempo.
- Adichie, C. N. (2009). *O perigo de uma única história*. TEDGlobal 2009 Retrieved from https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story?language=pt-br.
- Adichie, C. N. (2015). *Sejamos Todos Feministas* (C. Baum, Trans.). São Paulo: Companhia das Letras.
- Alencar, L. C. d. (2015). *Protagonismo Trans*. YouTube Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=k4yJ3ZoxaAg>.
- Almeida, G. (2012). "Homens trans": novos matizes na aquarela das masculinidades? *Estudos Feministas*, 20(2), 513-523.
- Arthur, M. B., Claman, P. H., & DeFillippi, R. J. (1995). Intelligent enterprise, intelligent careers. *Academy of Management Executive*, 9(4), 7-22.
- Arthur, M. B., DeFillippi, R. J., & Lindsay, V. J. (2008). On Being a Knowledge Worker. *Organizational Dynamics*, 37(4), 365–377.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). Introduction: The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In M. B. Arthur & D. M. Rousseau (Eds.), *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era* (pp. 3-19). New York: Oxford University Press.
- Baggio, M. C. (2017). About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. *REGGE - Revista de Gestão*, 24, 360-370.
- Bailyn, L. (1989). Understanding individual experience at work: Comments on the theory and practice of careers. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory* (pp. 477-489). New York: Cambridge University Press.
- Balzer, C., Hutta, J. S., Adrián, T., & Hyndal, P. (2012). *Transrespect versus Transphobia WorldWide: a comparative review of the human-rights situation of Gender-variant/Trans people tvt Publication Series* (Vol. 6). Berlin: Transgender Europe (TGEU).
- Balzer/LaGata, C., & Berredo, L. (2016). *TMM annual report 2016* (Vol. 14): Transgender Europe (TGEU).
- Barbosa, B. C. (2010). *Nomes e diferenças: uma etnografia dos usos das categorias travesti e transexual*. (Mestrado), Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Becker, H. S. (2008). *Outsiders: estudos de sociologia do desvio*. Rio de Janeiro: Zahar.
- Beemyn, G. (2016). *Genderqueer Encyclopædia Britannica* Encyclopædia Britannica, inc. .
- Bento, B. (2006). *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Rio de Janeiro: Garamond.
- Bertaux, D. (2010). *Le récit de vie* (3a ed.). Paris: Armand Colin.
- Bezerra, O. (Writer). (1989). *Uma Avenida Chamada Brasil*. Rio de Janeiro.
- Borges, J. F. (2012). *Quando o empreendedorismo gera o empreendedor: as microfundações da carreira empreendedora*. (Doutorado), Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Brown, C., Dashjian, L. T., Acosta, T. J., Mueller, C. T., Kizer, B. E., & Trangsrud, H. B. (2012). The Career Experiences of Male-to-Female Transsexuals. *The Counseling Psychologist*, 40(6), 868-894.

⁸⁰ Referências formatadas de acordo com o estilo APA (American Psychological Association).

- Budge, S. L., Tebbe, E. N., & Howard, K. A. S. (2010). The Work Experiences of Transgender Individuals: Negotiating the Transition and Career Decision-Making Processes. *Journal of Counseling Psychology*, 1-17.
- Butler, J. (2003). *Problemas de Gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. Nova Iorque: Routledge.
- Butler, J. (2007). *Gender Trouble: feminism and the subversion of identity*. London: Routledge.
- Calás, M. B., & Smircich, L. (2001). Do Ponto de Vista da Mulher: Abordagens Feministas em Estudos Organizacionais. In S. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Eds.), *Handbook de Estudos Organizacionais: Modelos de Análise e Novas Questões em Estudos Organizacionais* (Vol. 1). São Paulo: Atlas.
- Carvalho, M. (2018). “Travesti”, “mulher transexual”, “homem trans” e “não binário”: interseccionalidades de classe e geração na produção de identidades políticas. *Cadernos Pagu*, 52.
- Carvalho, M. F. d. L. (2011). A (im)possível pureza: medicalização e militância na experiência de travestis e transexuais. *Sexualidad, Salud y Sociedad*, 8, 36-62.
- Charmaz, K. (1991). *Good days, bad days: The self in chronic illness and time*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory: A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. Londres: SAGE.
- Chase, S. E. (2005). Narrative Inquiry: Multiple Lenses, Approaches, Voices. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3a ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Cohen, L., & Mallon, M. (2001). My Brilliant Career? Using Stories as a Methodological Tool in Careers Research. *International Studies of Management & Organization*, 31(3), 48-68.
- Collin, A. (2007). The Meanings of Career. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 558-565). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Connell, C. (2010). Doing, undoing, or redoing gender? Learning from the Workplace Experiences of Transpeople. *Gender & Society*, 24(1), 31-55.
- Connell, R., & Pearse, R. (2015). *Gênero: uma perspectiva global* (M. Moschkovich, Trans.). São Paulo: nVersos.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Cross, K. (2010). A Cliché Trapped in a Metaphor's Body. Retrieved from <https://quinnae.com/2010/10/21/a-cliche-trapped-in-a-metaphor%E2%80%99s-body/>
- Crotty, M. (2011). *The Foundations of Social Research: Meaning and perspective in the research process* (4 ed.). London: SAGE Publications.
- DeLuca, G. (2015). “Você só tatua?” *A trajetória profissional no campo da tatuagem*. (Mestre), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.
- Eiras, N. (2015). "Não consigo emprego por causa do meu cabelo afro"; veja casos de racismo. Retrieved 23 de maio, 2019, from <https://universa.uol.com.br/listas/nao-consigo-emprego-por-causa-do-meu-cabelo-afro-veja-casos-de-racismo.htm>
- Folha de S. Paulo. (2016). Mais que uma vaga, pessoa com deficiência quer chegar ao topo Retrieved 28 de maio, 2019, from <http://folha.com/no1811937>
- Foucault, M. (1978). *The History of Sexuality: An Introduction*. New York: Pantheon Books.
- Foucault, M. (1982). The Subject and Power. *Critical Inquiry*, 8(4), 777-795.
- Garcia, M. R. V. (2007). *Dragões: gênero, corpo, trabalho e violência na formação da identidade entre travestis de baixa renda*. (Doutorado), Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Gephart, R. (1999). Paradigms and Research Methods. *Research Methods Forum*, 4.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (2008). *The Discovery of Grounded Theory: strategies for qualitative research*. Londres: AldineTransaction.
- Goffman, E. (1961). A Carreira Moral do Doente Mental (D. M. Leite, Trans.) *Manicômios, Prisões e Conventos* (pp. 109-144). São Paulo: Ed. Perspectiva.

- Goodley, D., Lawthom, R., Clough, P., & Moore, M. (2004). Frameworks: Analysis in life story research. In D. Goodley, R. Lawthom, P. Clough & M. Moore (Eds.), *Researching Life Stories: Method, theory and analysis in a biographical age*. London: Routledge.
- Grant, J. M., Mottet, L. A., Tanis, J., Harrison, J., Herman, J. L., & Keisling, M. (2011). *Injustice at Every Turn: A Report of the National Transgender Discrimination Survey*. Washington: The National Gay and Lesbian Task Force and the National Center for Transgender Equality.
- Gunz, H., & Peiperl, M. (2007). *Handbook of Career Studies*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. San Francisco, CA: Sage.
- Hall, S. (2005). *A identidade cultural na pós modernidade* (10a ed.). Rio de Janeiro: DP&A.
- Hill, D. B. (2008). A method for the margins: A trans feminist oral history. In W. Meezan & J. Martin (Eds.), *Research Methods with Gay, Lesbian, Bisexual, and Transgendered Populations* (2 ed., pp. 333-351): Routledge.
- Hobsbawm, E. J. (1995). O presente como história: escrever a história de seu próprio tempo. *Novos Estudos*, 43, 103-112.
- Hughes, E. C. (1937). Institutional Office and the Person. *American Journal of Sociology*, 43(3), 404-413.
- IBGE. (2007). *Pesquisa Mensal de Emprego Série Relatórios Metodológicos* (2 ed., Vol. 23). Rio de Janeiro: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ONU Mulheres Brasil, & Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. (2011). *Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça* (4a ed.). Brasília: Ipea.
- Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, ONU Mulheres Brasil, & Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres. (2015). Rendimento Médio Mensal de Todas as Fontes da População Ocupada de 16 anos ou mais de idade, por Sexo, segundo Cor/Raça e Localização do Domicílio - Brasil e Regiões, 1995 a 2015. Retrieved 16 de julho de 2019 http://www.ipea.gov.br/retrato/indicadores_pobreza_distribuicao_desigualdade_renda.html
- Intersex Society of North America. (2008). What is intersex? Retrieved 30/05, 2018, from http://www.isna.org/faq/what_is_intersex
- Ive. (2009). Você sabe o que é Pajubá? Retrieved 28 de maio, 2019, from <http://www.lupa.facom.ufba.br/2009/06/voce-sabe-o-que-e-pajuba/>
- Jaime, P. (2016). *Executivos Negros: Racismo e Diversidade no Mundo Empresarial*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- Jaime, P., Godoy, A. S., & Antonello, C. S. (2007). *História de Vida: Origens, Debates Contemporâneos e Possibilidades no Campo da Administração*. Paper presented at the I Encontro de Pesquisa em Administração e Contabilidade, Recife, PE.
- Jesus, J. G. d. (2012). *Orientações sobre identidade de gênero: conceitos e termos*. Brasília: Autora.
- Jesus, J. G. d. (2015). *Transfeminismos: teorias e práticas* (2a ed.). Rio de Janeiro: Metanoia.
- Knudsen, P. P. P. S. (2014). Gênero é um outro. In L. S. Minella, G. d. O. Assis & S. B. Funck (Eds.), *Políticas e Fronteiras - Desafios Feministas* (Vol. 2). Tubarão, SC: Copiart.
- Kulick, D. (1998). *Travesti: sex, gender, and culture among Brazilian transgendered prostitutes*: The University of Chicago Press.
- Kulick, D. (2003). No. *Language & Communication*, 23, 139-151.
- Laqueur, T. (1990). *Making Sex: Body and Gender from the Greeks to Freud*. Londres: Harvard University Press.
- Lázaro, A. (2017). Quem tem medo de gênero? *Cadernos Globo - Corpo: Artigo Indefinido*, 12.
- Leite Jr., J. (2008). "Nossos corpos também mudam": sexo, gênero e a invenção das categorias "travesti" e "transsexual" no discurso científico. (Doutorado), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo.
- Linn da Quebrada. (2017). Mulher.
- Locke, K. (2001). *Grounded Theory in Management Research*. Londres: SAGE Publications.
- Mãe, V. H. (2016). *Homens imprudentemente poéticos*. São Paulo: Biblioteca Azul.
- Marshall, J. (1989). Re-visioning career concepts: a feminist invitation. In M. B. Arthur, D. T. Hall & B. S. Lawrence (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Mayrhofer, W., Meyer, M., & Steyrer, J. (2007). Contextual Issues in the Study of Careers. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 215-240). Thousand Oaks, CA: Sage.

- McFadden, C., & Crowley-Henry, M. (2016). A Systematic Literature Review on Trans* Careers and Workplace Experiences. In K. T. (Ed.), *Sexual Orientation and Transgender Issues in Organizations* (pp. 63-81). Cham: Springer.
- Merrill, B., & West, L. (2009). *Using biographical methods in social research*. London: SAGE.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3 ed.). Los Angeles: Sage.
- Moore, C., Gunz, H., & Hall, D. T. (2007). Tracing the Historical Roots of Career Theory in Management and Organizational Studies. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 13-38). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morgan, G. (1980). Paradigms, Metaphors, and Puzzle Solving in Organization Theory. *Administrative Science Quarterly*, 25(4), 605-622.
- Nery, J. W., Filho, M., & Albuquerque, E. M. d. (2013). Transhomens no ciberespaço: micropolíticas das resistências. *História Agora*, 16(2), 394-420.
- Nkomo, S., & Cox Jr., T. (1999). Diversidade e identidade nas organizações. In S. Clegg, C. Hardy & W. Nord (Eds.), *Handbook de estudos organizacionais*. São Paulo: Atlas.
- Nogueira, C. d. A. (2017). *O pai e profissional no mundo contemporâneo: benefícios e conflitos da paternidade na carreira*. (Mestrado Dissertação), Universidade de São Paulo, São Paulo.
- Non-binary. Retrieved 20 de junho, 2017, from <https://gender.wikia.org/wiki/Non-binary>
- O'Reilly, K., Paper, D., & Marx, S. (2012). Demystifying Grounded Theory for Business Research. *Organizational Research Methods*, 15(12), 247-262.
- O Estado de São Paulo. (2018). Jovem é alvo de comentários racistas após aparecer na TV e rebate Retrieved 23 de maio, 2019, from <https://emails.estadao.com.br/noticias/comportamento,jovem-e-alvo-de-comentarios-racistas-apos-aparecer-na-tv-e-rebate.70002200171>
- Oliveira, A. L. G. (2015). *"Somos quem podemos ser": os homens (trans) brasileiros e o discurso pela (des)patologização da transexualidade*. (Mestrado), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN.
- ONU Mulheres Brasil. (2016). *Do We Need to Talk to Men? / Precisamos Falar com os Homens?* YouTube: ONU Mulheres Brasil Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=jyKxmACaS5Q>.
- Parker, P., Khapova, S. N., & Arthur, M. B. (2009). The intelligent career framework as a basis for interdisciplinary inquiry. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 291-302.
- Peiperl, M., & Gunz, H. (2007). Taxonomy Of Career Studies. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 39-54). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Pepper, S. M., & Lorah, P. (2008). Career Issues and Workplace Considerations for the Transsexual Community: Bridging a Gap of Knowledge for Career Counselors and Mental Health Care Providers. *The Career Development Quarterly*, 56, 330-343.
- Perucchi, J., Brandão, B. C., Berto, C. M. G., Rodrigues, F. D., & da Silva, J. A. (2014). Brazil's Unified Health System (SUS) and Its Treatment for Transgender People. *Psychology*, 5, 1090-1094.
- Petry, A. R. (2015). Transgender women and the Gender Reassignment Process: subjection experiences, suffering and pleasure in body adaptation. *RGE*, 36(2), 70-75.
- Piscitelli, A. (2008). Interseccionalidades, categorias de articulação e experiências de migrantes brasileiras. *Sociedade e Cultura*, 11(2), 263-274.
- Pozzebon, M. (2004). Conducting and Evaluating Critical Interpretive Research: Examining Criteria as a Key Component in Building a Research Tradition. In K. B., T. D.P., W. D., W.-H. A.T. & D. J.I. (Eds.), *Information Systems Research* (Vol. 143, pp. 275-292). Boston, MA: Springer.
- Prasad, P., D'Abate, C., & Prasad, A. (2007). Organizational Challenges at the Periphery. In H. Gunz & M. Peiperl (Eds.), *Handbook of Career Studies* (pp. 169-187). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Preciado, P. B. (2017). *Manifesto Contrassexual* (M. P. G. Ribeiro, Trans.). São Paulo: n-1 edições.
- Pringle, J., & Mallon, M. (2003). Challenges for the boundaryless career odyssey. *International Journal of Human Resource Management*, 14(5), 839-853.
- Queer. Merriam-Webster Online. Retrieved 28/05, from <https://www.merriam-webster.com/dictionary/queer>
- Ribeiro, D. (2018). *Quem tem medo do feminismo negro?* São Paulo: Companhia das Letras.

- Riessman, C. K. (2005). Narrative Analysis. In N. Kelly, C. Horrocks, K. Milnes, B. Roberts & D. Robinson (Eds.), *Narrative, Memory & Everyday Life*. Huddersfield: University of Huddersfield.
- Rubin, G. (1975). The Traffic in Women: Notes on the "Political Economy" of Sex. In R. R. Reiter (Ed.), *Toward an Anthropology of Women* (pp. 157-210). Nova Iorque: Monthly Review Press.
- Schilt, K. (2006). JUST ONE OF THE GUYS? How Transmen Make Gender Visible at Work. . *Gender & Society*, 20(4).
- Schilt, K., & Connell, C. (2007). Do Workplace Gender Transitions Make Gender Trouble? *Gender, Work and Organization*, 14(6).
- Schilt, K., & Wiswall, M. (2008). Before and After: Gender Transitions, Human Capital, and Workplace Experiences. *The B.E. Journal of Economic Analysis & Policy*, 8(1).
- Scott, J. (1989). Gênero: Uma categoria útil para análise histórica (C. R. Dabat & M. B. Ávila, Trans.) *Gender and the politics of history*. New York: Columbia University Press.
- Soares, J. (2013). *Lesbianidade: uma forma de resistência*. Blogueiras Feministas. Retrieved from <https://blogueirasfeministas.com/2013/08/28/lesbianidade-uma-forma-de-resistencia/>
- Souza, E. M. d. (2017). A Teoria Queer e os Estudos Organizacionais: Revisando Conceitos sobre Identidade. *RAC*, 21(3), 308-326.
- Souza, E. M. d., & Carrieri, A. d. P. (2015). When Invisibility Is Impossible: Body, Subjectivity, and Labor Among *Travestis* and Transsexuals. *Journal of Workplace Rights*, 5(2), 1-11.
- Stake, R. E. (2005). Qualitative Case Studies. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (3 ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Stebbins, R. A. (1970). Career: The Subjective Approach. *The Sociological Quarterly*, 11(1), 32-49.
- Sullivan, N. (2003). *A Critical Introduction To Queer Theory*. New York: New York University Press.
- Talk: Non-binary gender. Retrieved 20 de junho, 2017, from https://en.wikipedia.org/wiki/Talk:Non-binary_gender#Requested_move_4_June_2018
- Thomas, C. (2000). Straight with a twist: Queer Theory and the Subject of Heterosexuality. In C. Thomas, J. O. Aimone & C. A. F. MacGillivray (Eds.), *Straight with a twist: Queer Theory and the Subject of Heterosexuality*. Chicago: University of Illinois Press.
- Tiburi, M. (2018). *Feminismo em comum: para todas, todes e todos*. (8a ed.). Rio de Janeiro: Rosa dos Tempos.
- Tokenism. Retrieved 28 de maio, 2019, from <https://geekfeminism.wikia.org/wiki/Tokenism>
- Van Maanen, J. (2010). Identity work and control in occupational communities. In Sim B. Sitkin et al. (Ed.), *Organizational Control*. London: Cambridge Univ. Press.
- Vergueiro, V. (2016). *Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade*. (Mestrado), Universidade Federal da Bahia, Salvador.
- Vieira, H. (2015). Teoria Queer, o que é isso? *Os Entendidos*. Retrieved 10/06, 2018, from <https://www.revistaforum.com.br/osentendidos/2015/06/07/teoria-queer-o-que-e-isso-tensoes-entre-vivencias-e-universidade/>
- Williams, P. S. (2017). *I've lived as a man & a woman -- here's what I learned* | Paula Stone Williams / *TEDxMileHigh*. YouTube: Tedx Talks Retrieved from <https://www.youtube.com/watch?v=lrYx7HaUIMY>.
- Wittig, M. (1985). The Mark of Gender. *Feminist Issues*, 5(2), 3-12.
- Yin, R. K. (2011). *Qualitative Research from Start to Finish*. New York: The Guilford Press.

GLOSSÁRIO

| | |
|-----------------------|--|
| Carreira | Sequência de experiências de trabalho de uma pessoa no tempo e no espaço social (Arthur et al., 1989; Collin, 2007). |
| Cisnormatividade | “Série de forças socioculturais e institucionais que discursivamente produzem a cisgeneridade como ‘natural’” (Vergueiro, 2016, p. 68). |
| Gênero | “A estilização repetida do corpo, um conjunto de atos repetidos no interior de uma estrutura reguladora altamente rígida, a qual se cristaliza no tempo para produzir a aparência de uma substância, de uma classe natural de ser” (Butler, 2003, p. 59). |
| Homem trans | Pessoa que, ao nascer, é lida pela sociedade como mulher e reivindica o reconhecimento social como homem (Jesus, 2012, p. 8) |
| Interseccionalidade | “Multiplicidade de diferenciações que, articulando-se ao gênero, permeiam o social” (Piscitelli, 2008, p. 263), como os marcadores de raça, etnia, idade, deficiência, classe social, sexualidade, entre outros. |
| Intersexo | Pessoas cuja anatomia sexual ou reprodutiva não parece se encaixar nas definições típicas de macho e fêmea (Intersex Society of North America, 2008). |
| Mulher trans*travesti | Pessoa que, ao nascer, é lida pela sociedade como homem e reivindica o reconhecimento social como mulher (Jesus, 2012, p. 8) |
| Passabilidade | De maneira geral, passabilidade refere-se ao grau em que uma pessoa pertencente a um determinado grupo social é reconhecida como (“se passa por”) integrante de outro grupo social considerado “oposto”. No caso específico de uma pessoa transgênera, o termo significa o grau em que esta é reconhecida por outras pessoas como uma pessoa cisgênera (Baggio, 2017). |
| Performatividade | É essencialmente a produção daquilo que a linguagem (em sentido amplo) supostamente descreve (Butler, 2007). No caso de gênero, é quando, por exemplo, diz-se que tal bebê é “uma menina”. Esta afirmação, que parece ser uma <i>descrição</i> daquele corpo, na verdade está <i>prescrevendo</i> àquele corpo determinadas formas de ser, agir, trabalhar, etc. (Don Kulick, 2003). |
| Pessoa cisgênera | Pessoa que se identifica com o gênero que lhes foi determinado quando de seu nascimento. São “as formações corporais e identidades de gênero naturalizadas e idealizadas” (Vergueiro, 2016, p. 43) pela cisnormatividade. |
| Pessoa não-binária | Pessoas que não se reconhecem como homens ou como mulheres, e que buscam reconhecimento fora desses termos. |
| Pessoa transgênera | Pessoa cujo gênero difere do esperado socialmente a partir da leitura feita sobre seu corpo ao nascer (Baggio, 2017). |
| <i>Queer</i> | Prática constante de “tornar estranho, frustrar, contrariar, deslegitimar, enviadecer conhecimentos e instituições (hetero)normativas, e as subjetividades e realidades que são (in)formadas por eles e que os (in)formam” (Sullivan, 2003, p. vi, tradução livre). |
| Transfobia | “Formas de violência, discriminação, ódio, nojo, comportamentos agressivos e atitudes negativas direcionadas à pessoas ou grupos que transgridem ou não se conformam às expectativas sociais e normas sobre gênero” (Balzer et al., 2012, p. 18) |

APÊNDICE A – Da linguagem neutra de gênero

Busco usar em minha escrita a linguagem mais neutra de gênero possível, e tenho algumas razões para isso.

Monique Wittig (1985, tradução livre), ao explicar seu esforço vitalício de escrever em uma linguagem sem gêneros, defende que não é possível destruir as categorias de sexo (e, adiciono, de gênero) na política e na filosofia sem destruí-las (ou ao menos modificá-las) na linguagem.

Em seu artigo *The Mark of Gender*, referido acima, Wittig (1985, p. 9, tradução livre) discorre sobre as suas estratégias de escrita neutra em francês e as implicações destas nas traduções em inglês. Ela diz: “O *ils* genérico não inclui *elles*, não mais do que *he* inclui *she* e nem, eu suspeito, do que *they* inclui qualquer *she* na sua premissa”.

Ils e *elles* equivalem a *eles* e *elas* em português, condensados no pronome supostamente agênero *they* em inglês. *He* e *she*, por sua vez, equivalem a *il* e *elle* em francês, e a *ele* e *ela* em português. Entendo que a análise de Wittig serve também para a língua portuguesa: com o uso de pronomes masculinos, se está hipoteticamente incluindo também *ela(s)* e pessoas que não se identificam como homem ou mulher. Mas se está de fato? É o que realmente vem à mente quando se ouve e se fala usando pronomes masculinos como “genéricos”?

Em contrapartida, “ao menos quando é usado, as raras vezes em que é, *elles* nunca significa uma generalização, o genérico, o comum, e nunca é o portador de um ponto de vista universal” (1985, p. 9, tradução livre). Para Wittig, o uso de *elas* implica uma *feminização*, e não uma generalização.

Em uma tentativa de subverter o sujeito universal masculinizado e de incluir pessoas que não se identificam como homens ou como mulheres, utilizo nesta dissertação a palavra “pessoa(s)” e o sufixo **-e/-es** quando for estritamente necessário. Nos casos em que as generalizações forem feitas especificamente no gênero masculino ou feminino, entende-se que naquele caso as pessoas referidas são apenas homens (cis e/ou trans) ou apenas mulheres (cis e/ou trans).

No caso específico da palavra *sujeite/o/a*, seu uso nesta dissertação segue a definição de Foucault (1982, p. 781): “sujeite à alguém por controle e dependência; e prese à sua própria identidade por uma consciência ou autoconhecimento”. *Sujeite/o/a*, aqui, vai além de um sinônimo para *pessoa*, pois fala sobre a dinâmica de assujeitamento, de ser *sujeite/o/a*

enquanto um ser sujeitado às relações de poder e às normas sociais.

Nas traduções de textos em inglês, adoto também esta forma de escrita neutra quando, no original, não há especificação de gênero (ainda que Wittig coloque que mesmo pronomes neutros em inglês significam o sujeito masculinizado).

APÊNDICE B – Da negociação

Segundo Michel Foucault, para uma pessoa se tornar um sujeito, ela precisa *ser sujeitada* a uma forma de poder que “caracteriza o indivíduo [*sic*], marca-o [*sic*] em sua própria identidade, impõe-no [*sic*] uma lei da verdade na qual ele precisa se reconhecer e na qual as outras pessoas precisam reconhecê-lo [*sic*]” (Foucault, 1982, p. 781).

Essa ideia de sujeito assujeitado presume uma visão de poder *relacional*:

A condição de possibilidade do poder . . . não deve ser procurada na existência primeira de um ponto central, num foco único de soberania de onde partiriam formas derivadas e descendentes; é o suporte móvel das correlações de força que, devido a sua desigualdade, induzem continuamente estados de poder, mas sempre localizado e instáveis. Onipresença do poder: não porque tenha o privilégio de agrupar tudo sob sua invencível unidade, mas porque se produz a cada instante, em todos os pontos, ou melhor, em toda relação entre um ponto e outro. O poder está em toda parte; não porque englobe tudo e sim porque provém de todos os lugares. . . . O poder não é uma instituição e nem uma estrutura, não é uma certa potência de que alguns sejam dotados: é o nome dado a uma situação estratégica complexa numa sociedade determinada. (Foucault, 1978, pp. 88-89)

Segundo Foucault, o poder não existe como algo em si mesmo, apenas em uma ação sobre as ações de outras pessoas (Foucault, 1982, p. 788). O poder se manifesta nas tentativas de *governar*, de estruturar os campos de ação possíveis, de conduzir a conduta⁸¹ de outras pessoas ou grupos (Foucault, 1982, pp. 789-790). Não se reduz, portando, à violência ou ao consenso, que são seus instrumentos ou resultados.

Ora, se o poder é a ação para governar as ações de outras pessoas, ele só pode ser exercido sobre pessoas sujeitas *livres*. Liberdade, para Foucault, se traduz na disponibilidade de um campo de possibilidades realizáveis de comportamentos e reações. Liberdade e poder são mutuamente exclusivos e estão sempre em um confronto recíproco: “no coração da relação de poder, e sempre a provocá-la, estão a recalcitrância da vontade e a intransigência da liberdade”, que se recusa a submeter-se (Foucault, 1982, p. 790).

Sendo a liberdade uma premissa para o poder, temos que “não existe relação de poder sem um modo de escapar ou fuga possível. Toda relação de poder implica, ao menos *in potentia*, em uma estratégia de luta Cada uma implica para outra um tipo de limite permanente, um ponto de reversão possível” (Foucault, 1982, p. 794). Ainda que uma das estratégias de poder se torne o mecanismo estável que governa aquele domínio de relações,

⁸¹ Trazendo o duplo sentido da palavra *conduta* apresentado por Foucault em *O Sujeito e o Poder* (1982, p. 789), sendo estes (a) o ato de conduzir e (b) as maneiras de se comportar socialmente aceitas num campo de possibilidades.

em qualquer momento essa relação pode se tornar um confronto.

Estando as pessoas em campos com diversas possibilidades de ação, e sendo confrontadas por outras pessoas que agem para assujeitá-las a um campo reduzido e estruturado de ações possíveis, as estratégias de poder que podem adotar são também múltiplas e situacionais. O resultado é um exercício de poder (e de subordinação) que “é elaborado, transformado, organizado; dota-se de processos que são mais ou menos ajustados à situação” (Foucault, 1982, p. 792). Para as pessoas sujeitas, isso implica na permanente negociação de sua posição nessas relações de poder, negociações estas que definem o caminho de assujeitamento e de resistência daquela pessoa. O uso do verbo *negociar*, portanto, operacionaliza as movimentações das pessoas sujeitas frente a relações de poder pulverizadas, onipresentes, móveis, estratégicas.

APÊNDICE C – De *queer*

Segundo o dicionário Merriam-Webster, *queer*⁸² é uma palavra usada nos países anglófonos para significar algo sem valor ou questionável, que difere de alguma maneira do que é usual ou normal ("Queer,"). Como verbo, *queer* significa arruinar os efeitos ou o sucesso de algo ou colocar algo em uma situação desagradável. Mais central para o entendimento do uso dessa palavra para denotar um movimento acadêmico e ativista, *queer* é um termo pejorativo para se referir a homossexuais e pessoas relacionadas à homossexualidade. No entanto, segundo o próprio dicionário, essa palavra vem ganhando um novo sentido nas últimas duas décadas, sendo usada por pessoas homossexuais e pessoas acadêmicas como um termo neutro ou até positivo.

Nikki Sullivan (2003, p. 37) explica que essa apropriação do termo é ampla, paradoxal e contestada, o que leva a autora a perguntar-se se *queer* é “uma questão de ser ou de fazer”. Por vezes, *queer* é utilizada para descrever um posicionamento anti-identitário, um processo de denúncia constante contra as normas que definem o que conta como uma pessoa membra de grupos identitários (Sullivan, 2003, pp. 43-44). Paradoxalmente, é também comum que esse termo seja utilizado como uma identidade em si, para denotar pessoas que não se encaixam nas identidades tradicionais *gay* e *lésbica* e até mesmo como um termo guarda-chuva para todas as minorias de gênero e sexualidade (Sullivan, 2003, p. 45).

Ao final do capítulo em que lança a pergunta, Sullivan (2003, p. 50) parece concordar particularmente para o primeiro uso e traz a ideia de *queer* como um verbo. Nesse ponto, *queer* é a prática constante de “tornar estranho, frustrar, contrariar, deslegitimar, enfiar⁸³ conhecimentos e instituições (hetero)normativas, e as subjetividades e realidades que são (in)formadas por eles e que os (in)formam” (Sullivan, 2003, p. vi, tradução livre). A crítica *queer* questiona concepções clássicas de sujeito e identidade, em uma crítica direta ao indivíduo humanista único, unificado, racional e autônomo cuja identidade - seja de gênero, seja sexual, seja profissional - emana de seu núcleo ou de sua essência (S. Hall, 2005; Sullivan, 2003, p. 41).

A identidade para a crítica *queer* é política, interseccional e performativa (Souza,

⁸² Pronuncia-se *kuir*.

⁸³ Uma tradução possível de *to camp up*.

2017). Política, pois disciplina e organiza corpos e subjetividades. Interseccional por ser múltipla e por produzir posições específicas nas encruzilhadas de marcadores sociais que não podem ser reduzidas à somatória das identificações. Performativa, como visto na seção específica, por ser um resultado da dinâmica entre o constrangimento das relações sociais e as negociações das pessoas sujeitas. É uma visão que foge de essencialismos e é crítica das relações de poder, atentando-se principalmente às distribuições sociais de normalidades e anormalidades e suas consequências.

O movimento *queer* nasce de críticas às percepções de sexo, gênero e sexualidade a-históricas e naturalizadas, principalmente à cristalização das identidades *gay* e *lésbica* nos movimentos sociais estadunidenses da década de 1980 (Sullivan, 2003, p. 37). As distinções heterossexual/homossexual e homem|pênis/mulher|vagina que pautavam esses movimentos falhavam em compreender, por exemplo, pessoas transgêneras e pessoas cuja sexualidade não pode ser entendida como hetero ou homo, como é o caso das pessoas bissexuais. No entanto, compreendendo-se *queer* como um questionamento dos processos normalizadores que acompanham as identidades, *queer* pode ser usada para falar sobre formas de ser para além de minorias de gênero e sexualidade. Calvin Thomas, por exemplo, se pergunta se casais heterossexuais cisgêneros que não querem ter crianças não estão *queering* as instituições do casamento e da família, já que nas sociedades ocidentais pressupõe-se, espera-se e impõe-se que um casal tenha crianças para ser considerado uma família (Thomas, 2000). Nos últimos anos, a crítica *queer* vêm sendo direcionada à identidade e à subjetividade em geral, inclusive para análises sobre identidades profissionais como a identidade do administrador (Souza, 2017).

APÊNDICE D – Dos critérios de qualidade

O método utilizado nesta pesquisa foi construído levando-se em conta os critérios de qualidade propostos por Pozzebon (2004). Nesse artigo, a autora conta que decidiu pensar sobre uma maneira de aferir a qualidade de um trabalho não-positivista quando defendeu seu projeto para a tese de doutorado. Ela escrevia sua pesquisa em um contexto e em uma área na qual os critérios de qualidade utilizados eram positivistas ou pós-positivistas, incompatíveis com o paradigma interpretativista crítico no qual sua pesquisa se inseria. Para defender a validade de sua tese, ela então revisa e compila literatura interpretativista e crítica e chega a quatro critérios de qualidade para a pesquisa não-positivista, que resumi na tabela 4 abaixo.

Definir uma posição entre paradigmas teóricos/epistemológicos é um desafio, pois as pessoas autoras divergem entre si ao explicar quais são os diferentes paradigmas e no que consistem (ver, por exemplo, Crotty, 2011; Gephart, 1999; Morgan, 1980). Tomando como base Crotty, que fez um apanhado de perspectivas teóricas utilizadas nas ciências sociais como um todo, e Gephart, que revisou os paradigmas de pesquisa na Administração, pode-se afirmar com certeza que esta pesquisa não se encaixa na tradição positivista ou pós-positivista. Isso porque não concordo com sua epistemologia objetivista, a ideia de que há um “mundo objetivo que a ciência pode ‘espelhar’ com seu conhecimento privilegiado” (Gephart, 1999, p. 2, tradução livre). Pelo contrário, a visão desta pesquisa sobre a produção de conhecimento está muito mais próxima do construcionismo e sua ideia de que “o conhecimento não é descoberto, mas sim construído” (Crotty, 2011, p. 9, tradução livre). Não faz sentido, portanto, lançar mão de critérios positivistas e pós-positivistas para analisar esta pesquisa, pois exigiriam dela posicionamentos incompatíveis com a minha visão de mundo e do corpo teórico e metodológico utilizado. Como consequência, os critérios não-positivistas são, dentre os mapeados por Pozzebon, os mais adequados para avaliar a qualidade da presente dissertação.

Tabela 4 - Diferentes critérios para diferentes paradigmas

| <i>Crítérios positivistas</i> | <i>Crítérios pós-positivistas</i> | <i>Crítérios não-positivistas</i> |
|---|--|--|
| Validade interna O grau em que os achados mapeiam corretamente os fenômenos em questão. | Credibilidade A “verdade” dos achados, como vista pelos olhos das pessoas observadas e entrevistadas e dentro do contexto da pesquisa. | Autenticidade A pessoa pesquisadora estava mesmo lá? Ela está sendo aberta sobre a experiência no campo? |
| Validade externa O grau em que os achados podem ser generalizados para outros contextos similares ao estudado. | Transferabilidade A extensão em que achados podem ser transferidos para outras situações (contextos similares). | Plausibilidade A história faz sentido? Ela oferece algo singular? |
| Confiabilidade (<i>reliability</i>) A extensão em que os achados podem ser replicados por outra pessoa investigadora. | Confiabilidade (<i>dependability</i>) A extensão em que a pesquisa produziria resultados similares ou consistentes se feita como descrito. | Criticismo O texto leva as pessoas leitoras a re-examinarem suposições que dão base ao seu trabalho? O texto inclui a possibilidade de criticar as condições sociais existentes e a distribuição de poder? |
| Objetividade A extensão em que achados são livres de vieses. | Confirmabilidade Pessoas pesquisadoras precisam prover evidências que corroboram os achados. | Reflexividade A pessoa autora revela seu papel e sua seleção de vozes e pessoas representadas no texto? |

Nota: desenvolvida com base em Pozzebon (2004), tradução livre.

Tabela 5 - Colocando os critérios em prática

| Crítérios | Maneiras de aplicá-los |
|---|--|
| Autenticidade (1a) A pessoa pesquisadora estava mesmo lá? (1b) Ela está sendo aberta sobre a experiência no campo? | (1a) Recontar detalhes observados e a interação com as pessoas no campo. (1b) Explicar o processo de pesquisa e análise. |
| Plausibilidade (2a) A história faz sentido? (2b) Ela oferece algo singular? | (2a) Trazer as histórias para a escrita acadêmica, alinhando os achados às experiências do dia-a-dia, justificando afirmações contestáveis e mostrando o escopo dos resultados. (2b) Mostrar contribuições que preenchem lacunas na literatura. |
| Criticismo O texto leva as pessoas leitoras a re-examinarem suposições que dão base ao seu trabalho? O texto inclui a possibilidade de criticar as condições sociais existentes e a distribuição de poder? | → Criar espaços e questionamentos para que a pessoa leitora reflita sobre as situações apresentadas e sobre suas próprias visões. → Contextualizar os fenômenos politicamente |
| Reflexividade A pessoa autora revela seu papel e sua seleção de vozes e pessoas representadas no texto? | → Mostrar a posição da pessoa autora e usar 1ª pessoa (eu/nós). → Explicar a escolha das pessoas respondentes, os erros cometidos no trabalho de campo e os silêncios (as vozes não representadas na pesquisa). |

Nota: desenvolvido com base em Pozzebon (2004), tradução livre.

Além de propor os quatro critérios de qualidade para a pesquisa não-positivista, Pozzebon também traz algumas maneiras pelas quais cada um deles pode ser aferido, como mostra a tabela 5 acima. Claro está que não apenas o método e a análise dos resultados se prestam a responder a esses critérios. Por exemplo, o exercício de reflexividade é mais evidente na seção sobre meu lugar de fala, quando mostro as minhas vivências que me motivaram a pesquisar o presente tópico e minha posição nas normas de gênero. Na introdução, busco contextualizar o fenômeno no cenário atual do Brasil e do mundo. O referencial teórico utilizado foi pensado para potencializar a crítica. Trazer cada uma das histórias resumidamente visa à autenticidade e à plausibilidade, além de prover material para que a pessoa leitora faça seus próprios cruzamentos e reflexões. Os grandes trechos de narrativas usados na análise entre os casos visam também a plausibilidade. Portanto, ter em mente os critérios de qualidade elaborados por Pozzebon (2004) para pesquisas não-positivistas permite que alinhem-se as expectativas das pessoas leitoras com a forma de ciência esta pesquisa se propõe a entregar.

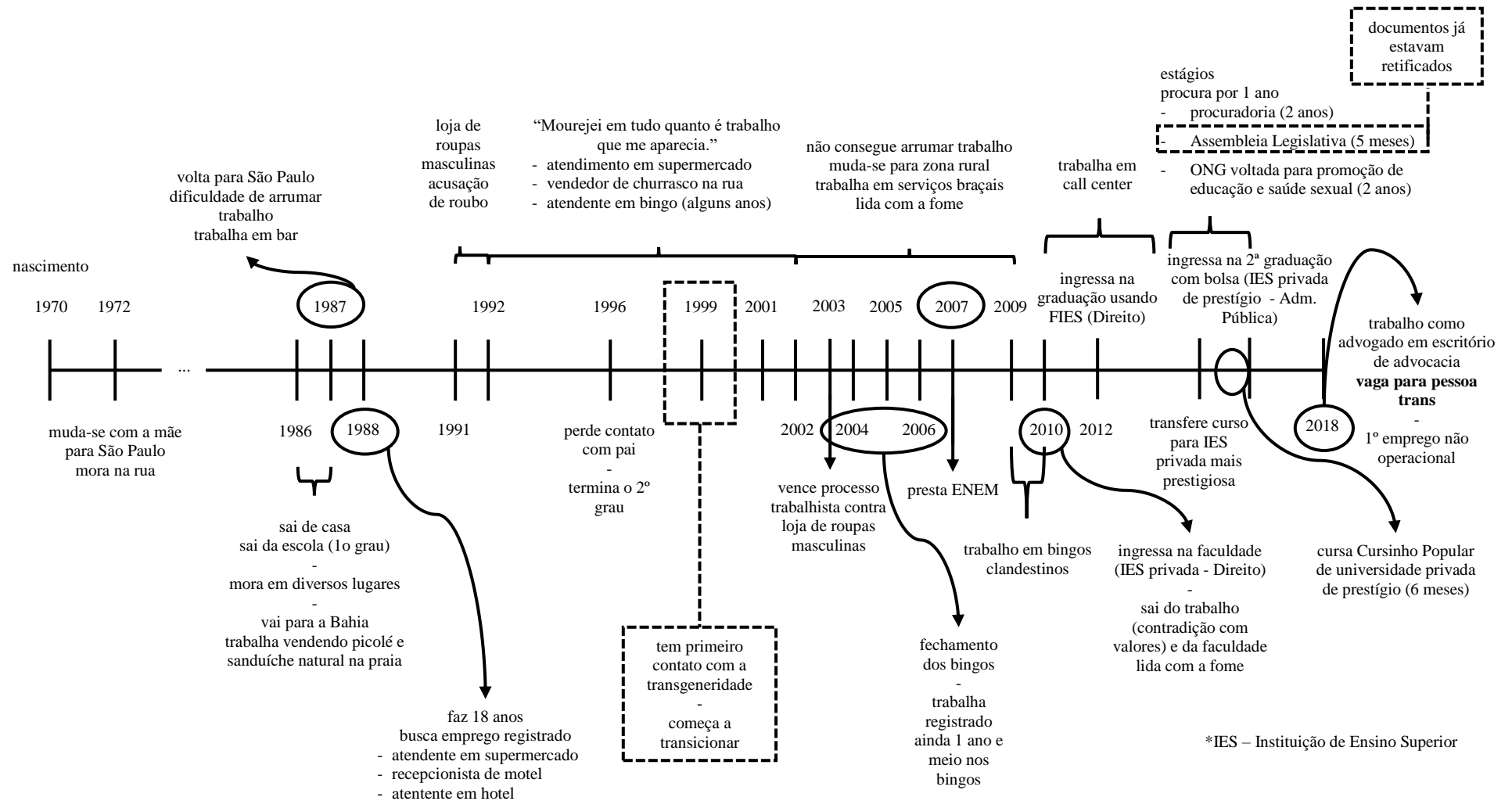
APÊNDICE E – Linhas do tempo

ALEXANDRE

“Mantendo uma estrutura de sobrevivência”

FUTURO:

seguir carreira acadêmica no Direito.

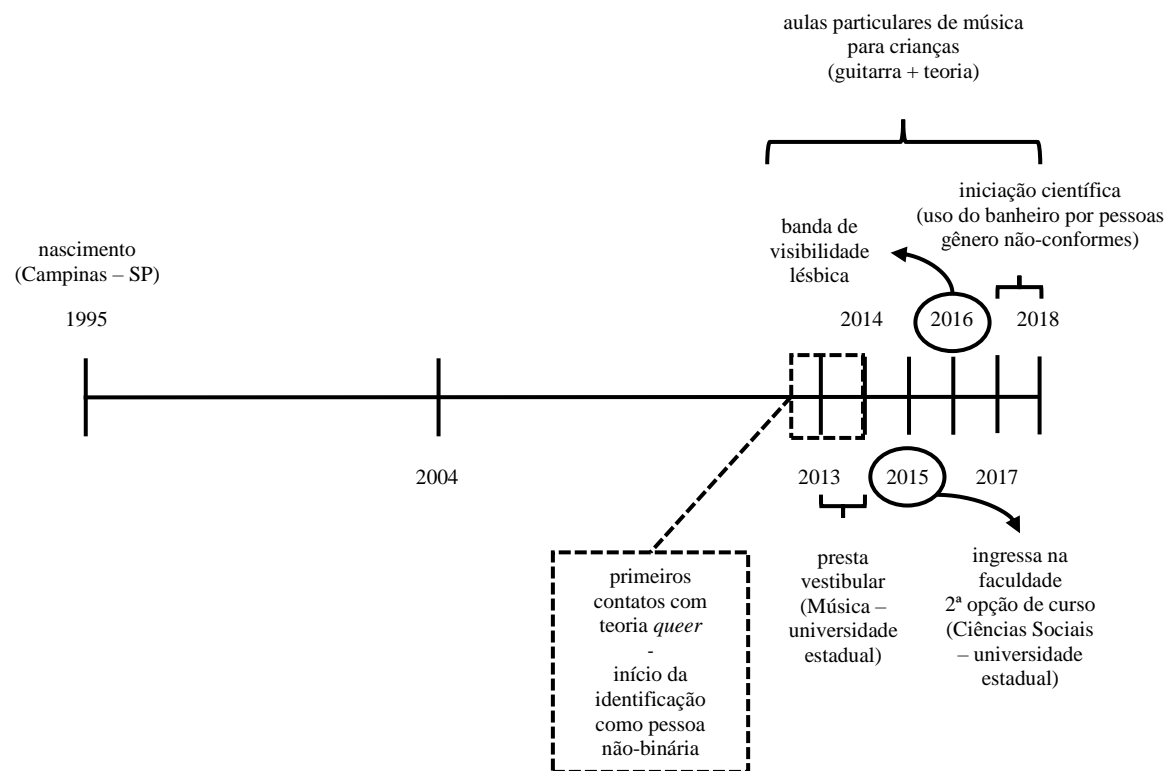


KEVIN

“Eu escolhi, tô me construindo assim.”

FUTURO:

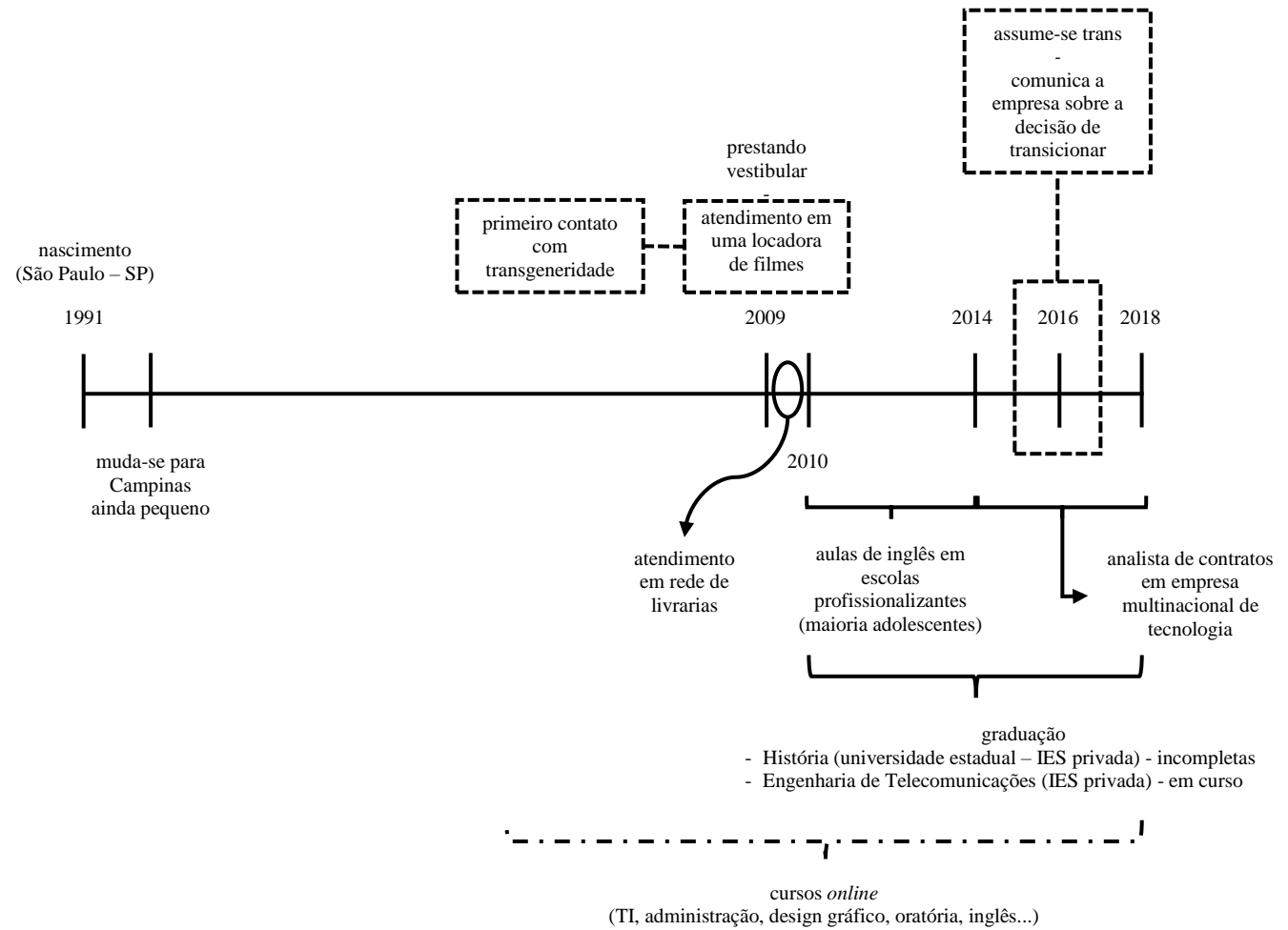
seguir carreira acadêmica estudando gênero.
trabalhar como voluntário, dando aulas de música para meninas e pessoas LGBT+ em vulnerabilidade social.



ROBIN
 “Bem-vindo, Robin!”

FUTURO:
 mudar para a área técnica e abrir o próprio negócio.

*IES – Instituição de Ensino Superior

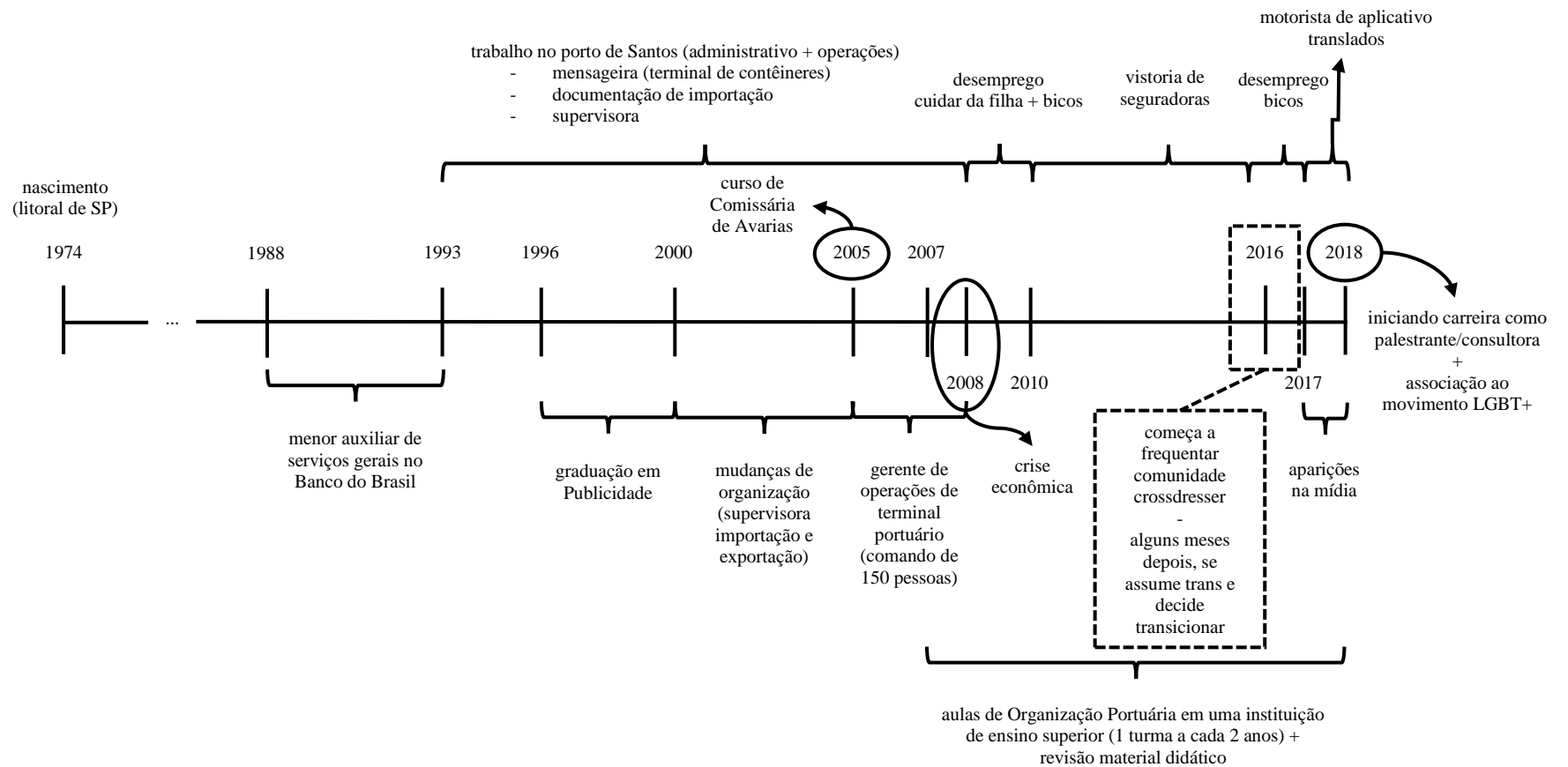


FLÁVIA

“Em 2017 eu contei minha história a um portal de Internet, devido à semelhança com a história da novela, em troca de visibilidade na busca por emprego.”

FUTURO:

“busca por um emprego reconhecida em minha identidade, que me dê segurança e realização, e continuar ajudando outras pessoas através do meu ativismo.”

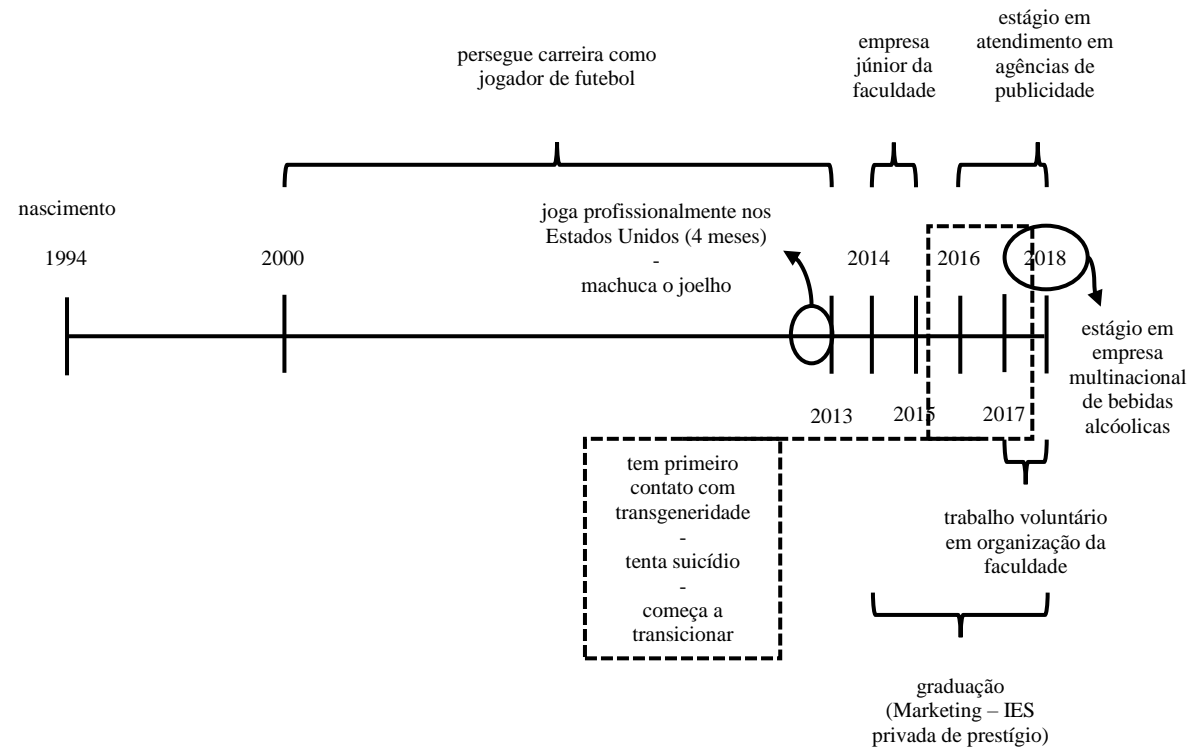


FELIPE

“Eu comecei minha vida agora”

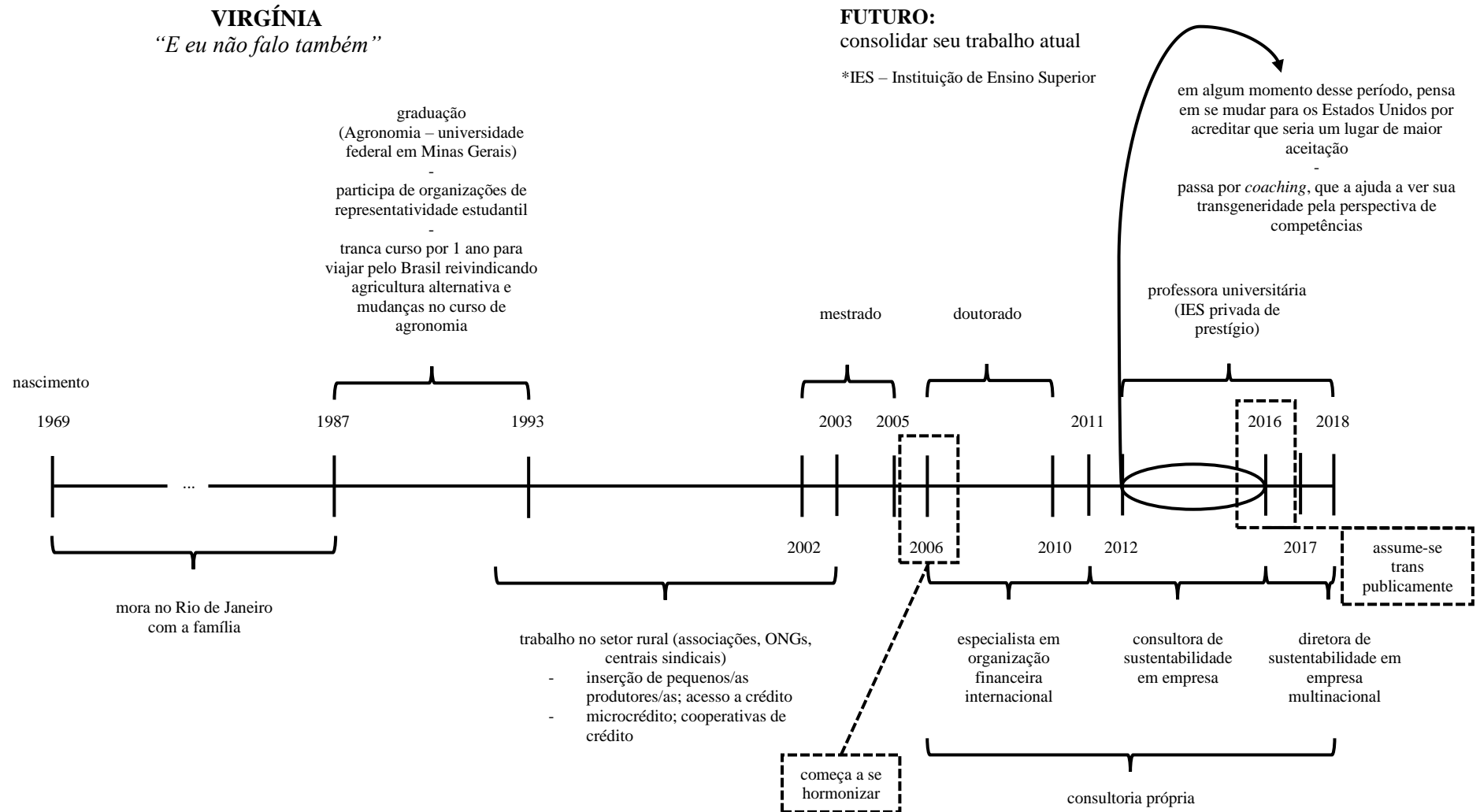
FUTURO:

- jogar no time masculino durante os jogos universitários.
- criar conteúdo para seu canal no YouTube (ajudar outras pessoas trans).
- investir na loja de *packers* que está abrindo com um amigo.
- ser efetivado em seu trabalho atual.
- lecionar.



*IES – Instituição de Ensino Superior

VIRGÍNIA
 “E eu não falo também”

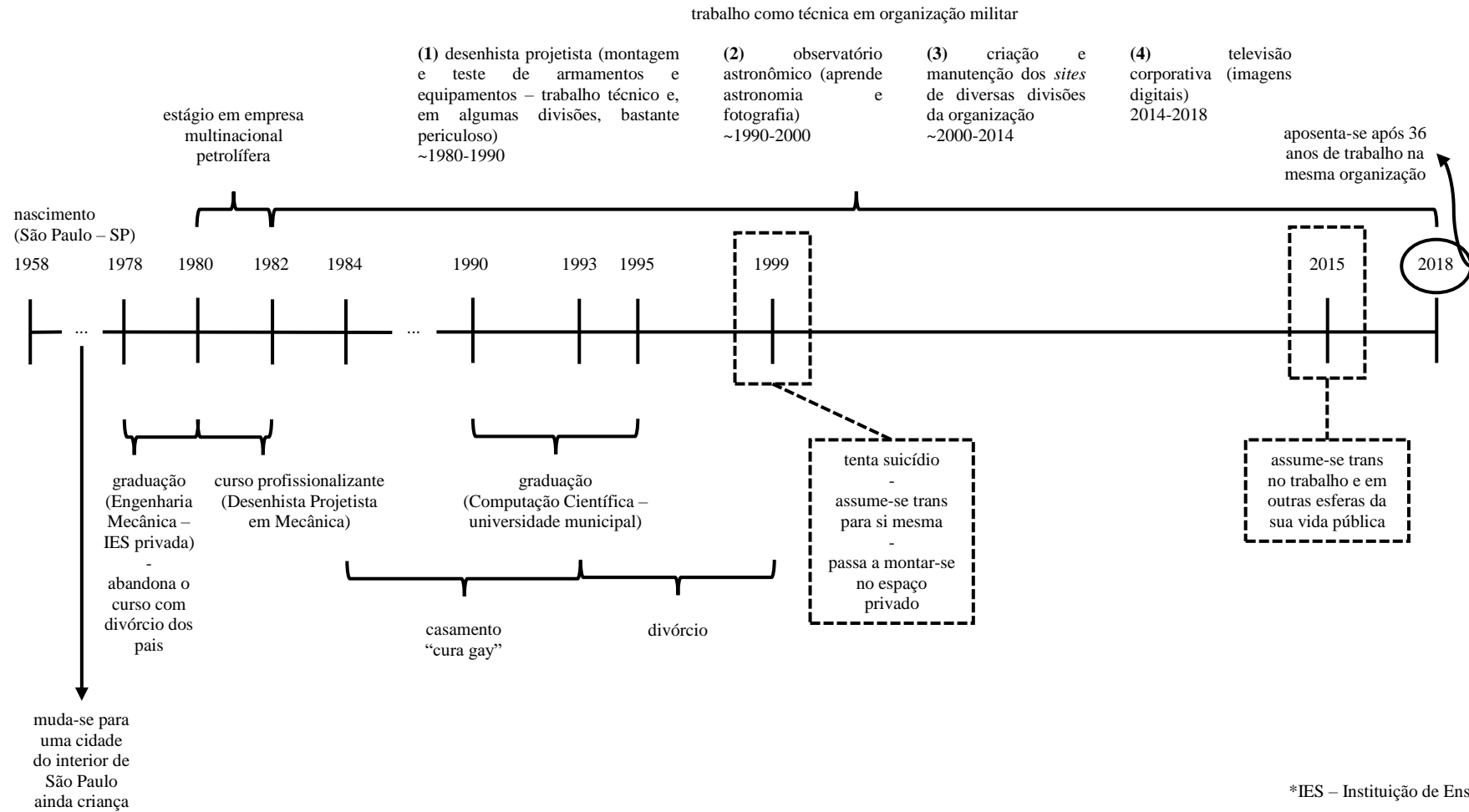


LÍLIAN

“De dia era João, de noite era Maria”

FUTURO:

curtir sua aposentadoria e, eventualmente, mudar-se para Portugal



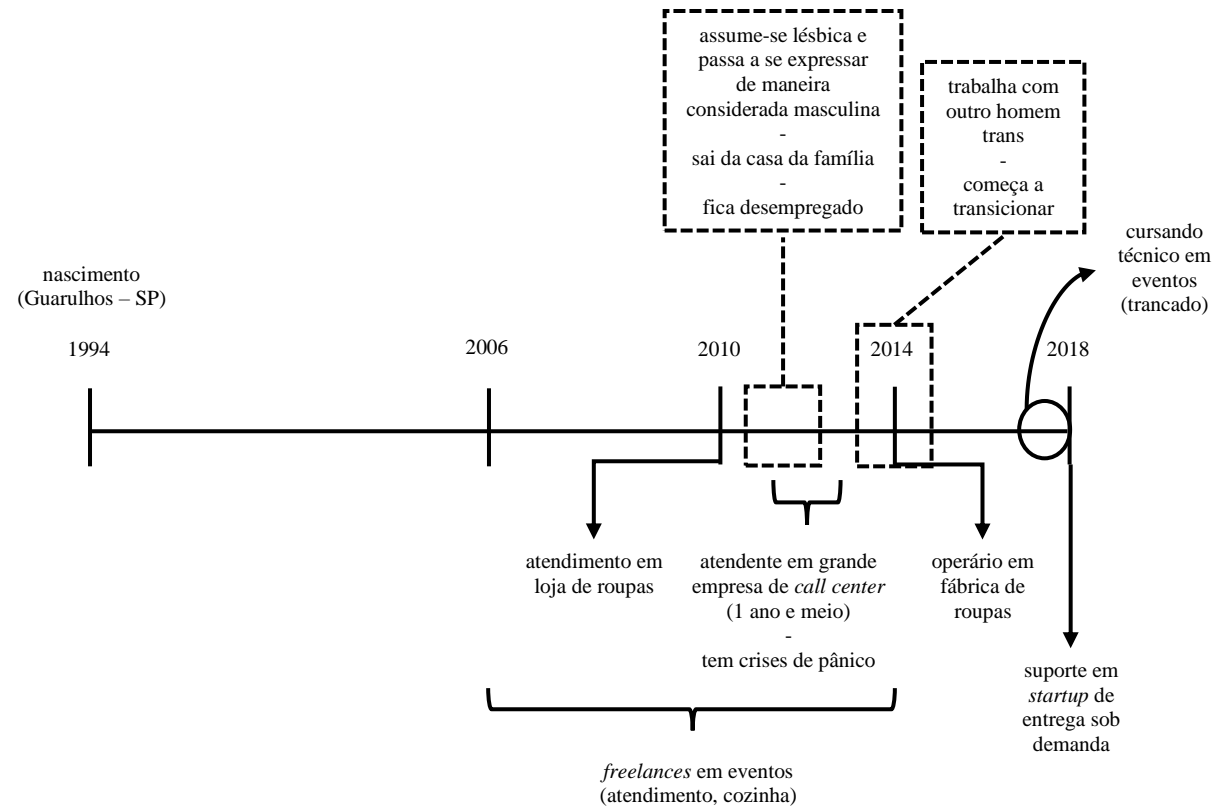
*IES – Instituição de Ensino Superior

BOB

“*Continua sorrindo, trabalhando, que uma hora a coisa vai*”

FUTURO:

crescer na organização e concluir o curso técnico.

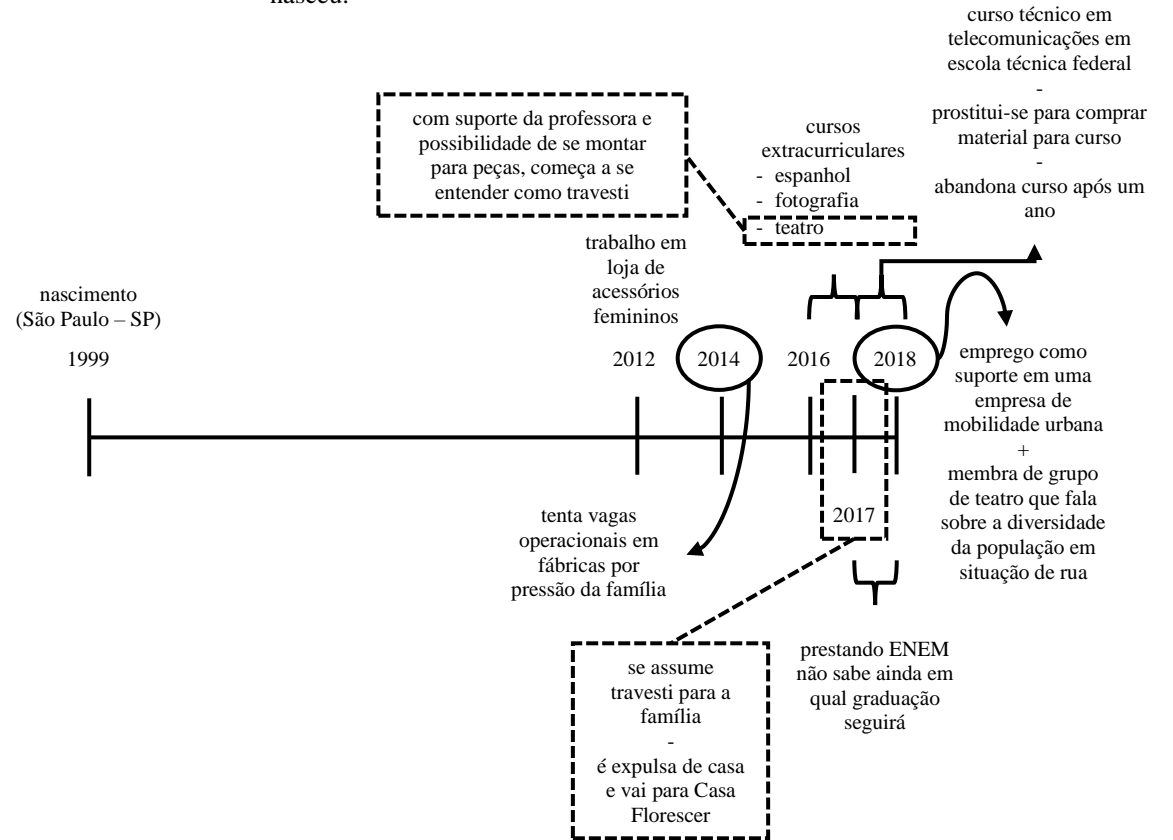


VS

“Enxergue que é uma outra realidade, então a gente quer fazer parte dessa realidade porque a gente tá precisando.”

FUTURO:

crescer na organização e realizar os procedimentos corporais que deseja.
 quando tiver a vida mais estável, deseja dedicar-se ao teatro.
 criar um centro de atendimento à população trans na periferia em que nasceu.

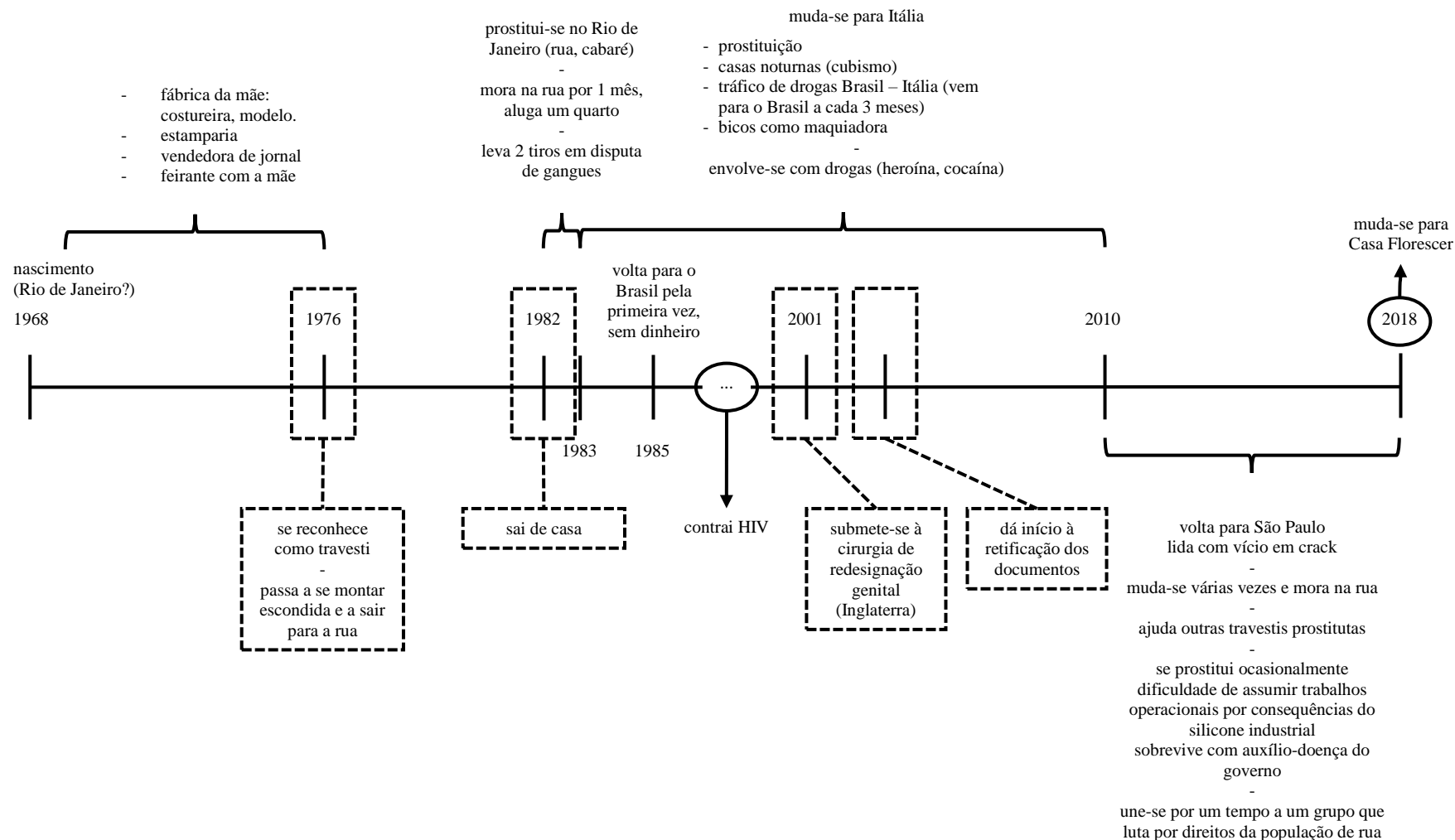


MONSART

“Reze pra sair, reze pra voltar.”

FUTURO:

conseguir um bico que lhe dê alguma renda
mudar-se para perto da mãe e abrir um
albergue

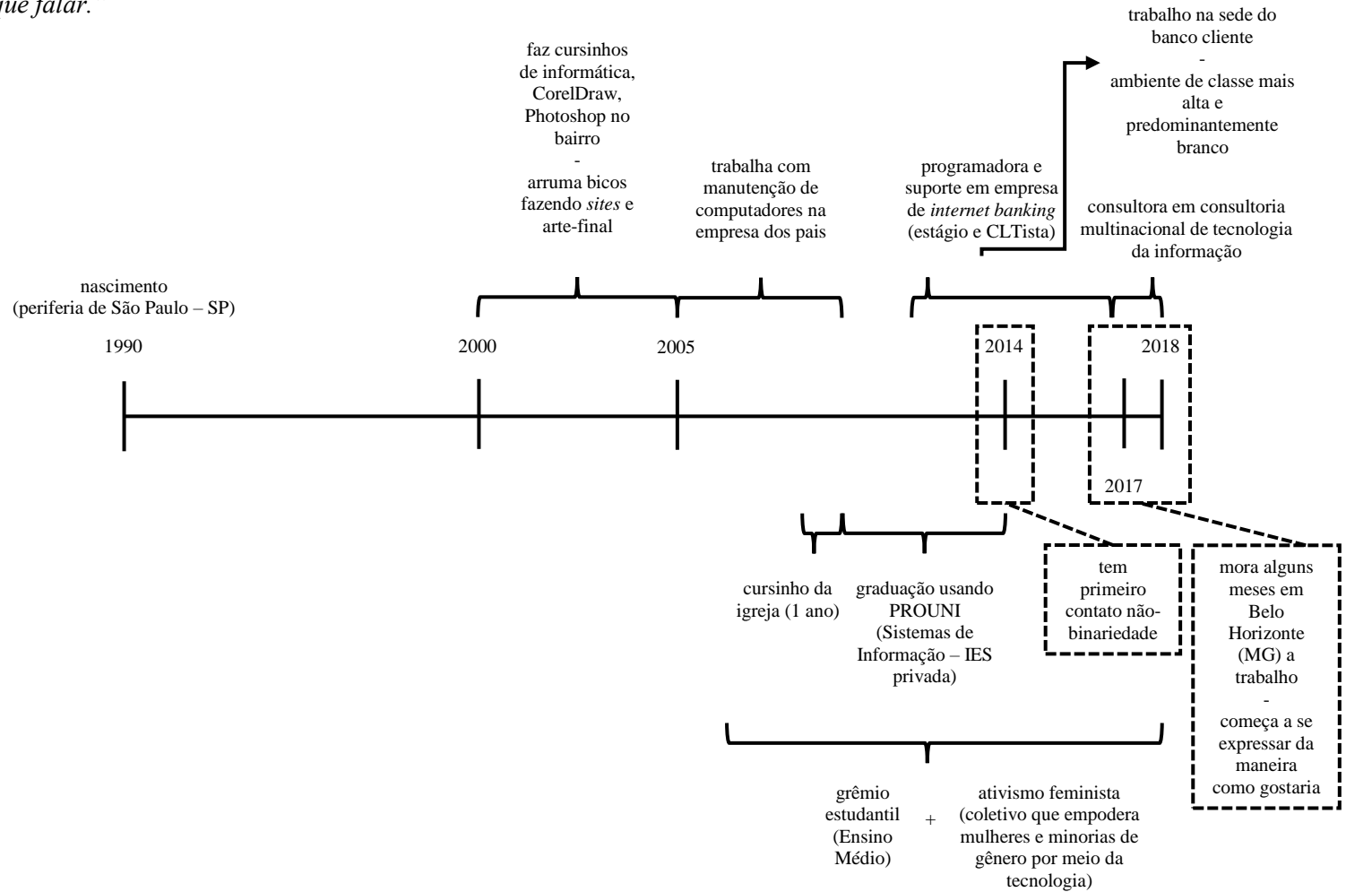


LAIN

“Precisavam por um cara, por um homem ali, um homem cis, pra aparecer, e eu tinha que explicar as coisas pra ele, porque ele era a pessoa que tinha que falar.”

FUTURO:

mudar para área de negócios e crescer na organização. após quitar a casa própria, se dedicar ao ativismo.



*IES – Instituição de Ensino Superior