

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB  
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, CONTABILIDADE E GESTÃO DE  
POLÍTICAS PÚBLICAS – FACE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO – PGA

BÁRBARA NOVAES MEDEIROS

**FACES DO SILÊNCIO E O ECOAR NAS EXISTÊNCIAS TRANS NO CONTEXTO  
SÓCIO-ORGANIZACIONAL**

BRASÍLIA-DF

2022

BÁRBARA NOVAES MEDEIROS

**FACES DO SILÊNCIO E O ECOAR NAS EXISTÊNCIAS TRANS NO CONTEXTO  
SÓCIO-ORGANIZACIONAL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas (FACE) da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à obtenção do título de Doutora em Administração.

Orientador: Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira

Brasília-DF,  
agosto/2022

BÁRBARA NOVAES MEDEIROS

**FACES DO SILÊNCIO E O ECOAR NAS EXISTÊNCIAS TRANS NO CONTEXTO  
SÓCIO-ORGANIZACIONAL**

Tese aprovada como requisito parcial à obtenção do título de doutora em Administração no curso de Pós-Graduação em Administração da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade, Economia e Gestão de Políticas Públicas da Universidade de Brasília.

Aprovada em 09/08/2022

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira (PPGA/UnB)  
Professor-Orientador

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Gisela Demo (PPGA/UnB)  
Examinadora interna

---

Prof. Dr. Eloisio Moulin (PPGADM/UFES)  
Examinador externo

---

Prof. Dr. Luiz Alex Saraiva (CEPEAD/FACE/UFMG)  
Examinador externo

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Tatiane Paschoal (PPGA/UnB)  
Examinadora suplente

A todas as pessoas do mundo.

## AGRADECIMENTOS

A Deus, em sua infinita graça, por me amar, sustentar e fortalecer em todos os momentos do doutorado. É por Ele e para Ele todas as coisas! Te amo, Senhor!

À minha família, meus pais, que torceram por mim e me incentivaram durante toda a trajetória do doutorado, pelo amor e pelo cuidado comigo. Aos meus irmãos, Lucas e Tiago, à cunhada Emília e às lindas sobrinhas, Bibi e Rafa, pela compreensão diante das ausências. Agradeço especialmente a Cherrynho, por ser inspiração, força e movimento! Aos meus familiares de Minas Gerais e da Bahia, pelo amor, cuidado e respeito dedicado.

Ao meu orientador, professor Dr. Marcus Vinicius Soares Siqueira, profissional de excelência no âmbito acadêmico dos Estudos Organizacionais. Tenho muito respeito e gratidão por toda condução da sua orientação desde o tempo do mestrado até o doutorado. Os seus direcionamentos não foram somente para a dissertação e a tese, alcançaram minha vida. Você brilhou ao iluminar os “nós” que embaraçaram o meio do caminho! Obrigada pelo coração humano e por toda paciência comigo. Não foi nada fácil fazer mestrado e doutorado e, concomitantemente, viver todas as tramas e os dramas da vida, mas estar contigo nessa jornada foi “maravigold”! Você foi, é e será sempre o melhor orientador acadêmico que eu tive, tenho e terei na vida!

Aos meus professores do Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA) da Universidade de Brasília (UnB), pela ministração de disciplinas, ofertadas como obrigatórias, optativas-seletivas e optativas no programa. Vocês contribuíram para despertar em mim o gosto pela ciência e docência!

Aos demais professores, de outros departamentos da UnB, Dra. Christiane Girard (PPGSOL), Dra. Ana Magnólia (PSTO), Dr. Rodrigo Matos de Souza (PPGE), Dra. Tatiana Lionço (PPGCOM) e Dra. Berenice Bento (PPGSOL). Consegui expandir os diálogos estabelecidos na tese graças aos conhecimentos que vocês estimularam ao apresentarem diversos autores essenciais ao debate proposto. As discussões transdisciplinares foram riquíssimas!

Aos professores membros das bancas de qualificação e defesa, Dr. Eloisio Moulin (PPGADM/UFES), Dr. Luiz Alex Saraiva (CEPEAD/FACE/UFMG), Dra. Gisela Demo (PPGA/UnB), Dr. Pedro Meneses (PPGA/UnB) e Dra. Tatiane Paschoal (PPGA/UnB), por todas as contribuições importantes que permitiram o avanço deste trabalho. Tenho apreço e respeito pelo tempo dedicado durante a leitura atenciosa de vocês. O estudo ganhou outros contornos, assim como ganhou em profundidade. A tese é outra!

À Universidade de Brasília (UnB), à Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE), ao Programa de Pós-Graduação em Administração (PPGA), ao Departamento de Administração da UnB e aos coordenadores do PPGA, pelo acolhimento durante o mestrado e o doutorado. Ocupar esse espaço público por mais de 6 anos foi muito significativo para mim. Nesse sentido, acredito que as conexões estabelecidas com as pessoas na UnB, na FACE e no PPGA serão eternas!

Às secretárias Edvania e Selma, por terem apoiado todos os processos administrativos interligados à minha formação na UnB com disposição, presteza e sorriso no rosto. Eu recebi de coração a boa vibração!

À professora Me. Olinda Lesses e ao professor Dr. José Márcio Carvalho, pelo acolhimento no Departamento de Graduação em Administração na UnB desde 2018, como professora voluntária da disciplina Diversidade nas organizações. O apoio de vocês foi essencial nessa iniciação à docência no ensino superior, abrilhantando ainda mais essa jornada de partilha de conhecimento com afeto aos alunos da graduação na UnB. O primeiro passo foi dado graças a essa oportunidade!

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), pela concessão da bolsa de estudos durante 36 meses do doutorado.

Ao Comitê de Ética em Pesquisas em Ciências Humanas e Sociais da Faculdade de Direito da UnB, pela aprovação do projeto de tese n. 3.777.489 em tempo hábil, o que facilitou a inserção no campo de pesquisa.

À Secretária de Gestão Patrimonial da UnB, e ao Sr. Nonato, pelo acolhimento no apartamento de trânsito na UnB, quando foi necessário, durante o período do doutorado.

Ao Instituto Federal de Brasília (IFB) (Campus Gama), pelo apoio concedido para dedicação neste trabalho durante a minha atuação como professora substituta.

Aos servidores do Ambulatório Trans do Distrito Federal (DF) e aos participantes do Tcolettive (Instagram: @tcolettive), por terem confiado em mim e me convidado para tantos eventos especiais em prol da empregabilidade trans no âmbito nacional e internacional, realizados em Brasília-DF. Com o apoio de vocês, consegui expandir a minha rede de contatos, o que foi essencial para que eu concluísse este estudo. Espero contribuir mais e mais como aliada na promoção da empregabilidade trans. Contem comigo!

Aos participantes da pesquisa, sem vocês este estudo não existiria. É por todos(as) vocês que compartilham comigo as suas experiências de vida, tanto pessoais como profissionais, que lutarei por práticas discursivas e sociais mais justas, que valorizem todas as pessoas em suas diversidades e diferenças. Meu respeito e gratidão a vocês! Espero contribuir com este estudo

para o despertar de novas noções de alteridade e empatia, essenciais nos tempos atuais de tanto afastamento, frieza e indiferença.

Ao Centro LGBT/UnB e ao Núcleo de Diversidade e de Crítica Organizacional (Nudico), no âmbito da FACE/UnB, especialmente aos pesquisadores Gustavo Castro, Cledinaldo Dias, Andreia Pereira e Danuzio Weliton, que se fizeram, e ainda se fazem, presentes na minha vida. Em conjunto com o professor Marcus Vinicius Soares Siqueira, contribuímos com a formação do Centro e do Nudico, dividimos afetos e momentos inesquecíveis que guardarei na memória, desde as nossas reuniões coletivas de orientação com direito a lanchinho até os nossos *happy hours*. Por um lado, ralamos muito. Por outro, sorrimos demais, da vida e de nós mesmos. Foi muito bom! Agradeço aos colegas que foram chegando, como Tatiana de Melo, Taynan Camilo, Samuel Vieira e Ana Luiza Souto, e estiveram abertos aos compartilhamentos, reforçando a nossa rede de solidariedade coletiva. Sinto terem chegado em tempos de pandemia, quando as nossas trocas presenciais já não eram frequentes. Espero e torço por encontros presenciais!

Aos colegas, amigos(as) e companheiros(as) de estudo do PPGA/UnB, especialmente a Marcelo Finazzi, pelo apoio ofertado desde o processo seletivo e durante a construção da rede de entrevistados(as) para a pesquisa de campo do doutorado. À Dayse Karenine, representando as colegas do grupo “Sobreviventes Amigas PPGA”, especialmente pelo apoio presente no final do doutorado. Com você eu pude dialogar e renovar energias! À Amanda Panis, representando os colegas do grupo “PPGA 2018\_Sobreviventes”, por todo afeto durante o doutorado.

Aos amigos(as) de Montes Claros-MG (Janaina Chamone, Cenira Alves, Jannaina Oliveira, Cecília Nobre, Daniela Aniceto, Ane Tolentino, Karol Galdino, Leidiane Caetano, Milton Chaves, Dayane Alkmin; Davi e Carmina – *in memoriam*) e de Brasília-DF (Ana Paula Domingues, Everton Oliveira, Kever Bruno, Betânia Botelho, Leiva Botelho, Patrícia, Vanessa Lanz, Maria Letícia, Mariana Oliva, Raylane Marques, Ana Cláudia, Kátia Miranda e Cleudivan), todos que, de alguma forma, me afetaram e me (des)conectaram ao mundo acadêmico. Considero que foi ótimo tê-los(as) como rede de apoio e de troca afetiva durante todo o tempo do doutorado.

À Maria Isabel Philomeno Marzullo, por todo acompanhamento psicológico. Sem dúvida, fez grande diferença na minha vida. Acredito que tem pessoas que seguram nossas mãos, tornando a caminhada mais leve, e a Maria Isabel foi uma delas!

A todos(as) que contribuíram direta e indiretamente para a realização deste trabalho, o meu muito obrigada! Gratidão eterna a vocês!

“Em um mundo onde a linguagem e o nomear as coisas são poder,  
o silêncio é opressão e violência”.

Adrienne Rich (1983, p. 241)

## RESUMO

Silêncios e transfobias se apresentam em faces que ecoam nas pessoas trans – travestis, transexuais e transgêneros – com efeitos diversos no contexto sócio-organizacional, hostil e pouco inclusivo. Entretanto, é intrigante saber que há carência de estudos e de pesquisadores que se debruçam sobre a temática. A partir dessa lacuna, o presente trabalho teve como objetivo analisar as faces do silêncio que ecoam nas existências trans no contexto sócio-organizacional e como as pessoas trans reagem a fim de combater desafios, impasses e possíveis transfobias. De modo a ampliar o escopo da pesquisa e desmembrá-lo em práticas pontuais, especificamente, delinearam-se os seguintes objetivos específicos: 1) analisar as construções discursivas de pessoas trans, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no contexto social, hétero-cis-normativo, a partir dos padrões de gênero, sexualidade e corporalidade; 2) analisar as construções discursivas de pessoas trans, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no contexto das instituições Família, Escola, Igreja e Estado; 3) analisar políticas e práticas organizacionais que visam normalizar e organizar comportamentos do trabalhador, a partir do enunciado de pessoas trans, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias; 4) analisar o enunciado de pessoas trans acerca da diversidade, tendo em vista a responsabilidade social das organizações, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias; e 5) apreender como pessoas trans apropriam-se do silêncio, (re)existem, resistem e revigoram-se no contexto sócio-organizacional, a fim de combater desafios, impasses e possíveis atos transfóbicos. Como operacionalização da pesquisa, foram realizadas 23 entrevistas semiestruturadas em profundidade, analisadas sob pressupostos da análise do discurso de Foucault, ao desfazer o olhar funcional que normatiza comportamentos e condutas nas organizações, além de produzir verdades sobre perspectivas excludentes. Os resultados da pesquisa indicam que há indícios de silêncios e transfobias vivenciadas por pessoas trans que, no contexto social, hétero-cis-normativo, sob influência das instituições Família, Escola, Igreja e Estado, moldam, por meio de dispositivos de poder e saber, os padrões de gênero, sexualidade e corporalidade a serem seguidos e, no contexto organizacional, atuam a partir de políticas e práticas organizacionais que silenciam as pessoas trans no trabalho ao negar a diferença, não valorizando as suas existências. Com isso, as práticas da diversidade nas organizações nem sempre ocorrem de modo incrustado à responsabilidade social, devido à instrumentalização do seu cunho social. Considerando as barreiras que são impostas e que impedem o reconhecimento das pessoas trans no contexto sócio-organizacional, o silêncio representou, para elas, possibilidade para (re)existir, resistir e revigorar-se nesse contexto a fim

de combater desafios. A passagem do silêncio para a voz é também aliada nessa luta por novas agendas sócio-organizacionais. Desse modo, esta pesquisa contribuiu para questões práticas, sociais, culturais, acadêmicas e metodológicas ganharem novas traduções na contemporaneidade. Abrem-se novos caminhos para quebrar o ciclo de invisibilidade e silêncio em torno das pessoas trans.

**Palavras-chave:** Silêncio. Transfobia. Pessoas trans. Análise do discurso. Foucault.

## ABSTRACT

Silences and transphobias appear in faces that echo on trans people – cross-dressers, transsexuals and transgender people – with different effects in the hostile and not very inclusive socio-organizational context. However, it is intriguing to know that there is a lack of studies and researchers that focus on the subject. Based on this gap, the present work aimed to analyze the faces of silence that echo over trans existences in the socio-organizational context and how they react in order to combat challenges, impasses and possible transphobias. In order to broaden the scope of the research and break it down into specific practices, specifically, the following specific objectives were outlined: 1) to analyze the discursive constructions of trans people in order to identify signs of silence and transphobia experienced in the social, hetero-cis-normative context, from the standards of gender, sexuality and corporeality; 2) to analyze the discursive constructions of trans people in order to identify signs of silence and transphobia experienced in the context of the institutions of the Family, School, Church and State; 3) to analyze organizational policies and practices that aim to normalize and organize worker behaviors, based on the statements of trans people, in order to identify signs of silence and transphobia; 4) to analyze the statements of trans people about diversity in view of the social responsibility of organizations, in order to identify signs of silence and transphobia; 5) to apprehend how trans people appropriate silence, (re)exist, resist and reinvigorate themselves in the socio-organizational context, in order to combat challenges, impasses and possible transphobic acts. As the operationalization of the research, 23 in-depth semi-structured interviews were carried out, analyzed based on the assumptions of Foucault's discourse analysis, by undoing the functional view that regulates behavior and conduct in organizations, in addition to producing truths about excluding perspectives. The research results indicate that there are signs of silences and transphobias experienced by trans people in the social, hetero-cis-normative context, under the influence of Family, School, Church and State institutions, which shape, through devices of power and knowledge, the standards of gender, sexuality and corporeality to be followed; and, in the organizational context, they act from organizational policies and practices that silence trans people at work by denying the difference and not valuing their existence. Thus, the practices of diversity in organizations do not always occur in a way that is embedded in social responsibility, due to the instrumentalization of its social nature. Considering the barriers that are imposed and that prevent the recognition of trans people in the socio-organizational context, silence represented for them the possibility to (re)exist, resist and reinvigorate themselves in this context in order to combat challenges. The

passage from silence to voice is also an ally in this struggle for new socio-organizational agendas. In this way, this research contributed to practical, social, cultural, academic and methodological issues gaining new translations in contemporary times. New ways are opened to break the cycle of invisibility and silence around trans people.

**Keywords:** Silence. Transphobia. Trans people. Discourse analysis. Foucault.

## LISTA DE QUADROS

|  |     |
|--|-----|
| Quadro 1 – Perfil dos(as) participantes .....                          | 143 |
| Quadro 2 – Características interseccionais dos(as) participantes ..... | 145 |
| Quadro 3 – Procedimentos de controle do discurso .....                 | 169 |

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

|           |   |
|-----------|---|
| ABNT      | Associação Brasileira de Normas Técnicas  |
| ADI       | Ação Direta de Inconstitucionalidade  |
| ANTRA     | Associação Nacional de Travestis e Transexuais  |
| Bireme    | Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde, também conhecido como Biblioteca Regional de Medicina |
| Capes     | Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior   |
| CDHM      | Comissão de Direitos Humanos e Minorias   |
| CFM       | Conselho Federal de Medicina  |
| CFP       | Conselho Federal de Psicologia  |
| CID       | Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas relacionados à saúde   |
| CNCD/LGBT | Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos de Lésbicas, <i>Gays</i> , Travestis e Transexuais      |
| CNJ       | Conselho Nacional de Justiça  |
| DF        | Distrito Federal  |
| DIAP      | Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar  |
| EUA       | Estados Unidos da América   |
| FACE      | Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas  |
| GGB       | Grupo <i>Gay</i> da Bahia   |
| HIV       | Vírus da imunodeficiência humana  |
| IBGE      | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística   |
| IBTE      | Instituto Brasileiro Trans de Educação  |
| LGB       | Lésbicas, <i>Gays</i> e Bissexuais  |
| LGBT      | Lésbicas, <i>Gays</i> , Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros   |
| LGBTQ     | Lésbicas, <i>Gays</i> , Bissexuais, Travestis, Transexuais, Transgêneros e <i>Queers</i>                                      |
| MG        | Minas Gerais  |
| OMS       | Organização Mundial da Saúde  |
| ONG       | Organização não governamental   |
| ONU       | Organização das Nações Unidas   |
| OPAS      | Organização Pan-Americana de Saúde  |

|        |   |
|--------|---|
| PL     | Projeto de Lei                              |
| PPGA   | Programa de Pós-Graduação em Administração  |
| PR     | Paraná                                      |
| RE     | Recurso Extraordinário                      |
| RH     | Recursos humanos                            |
| Scielo | <i>Scientific Electronic Library Online</i> |
| STF    | Supremo Tribunal Federal                    |
| SUS    | Sistema Único de Saúde                      |
| T      | Transexuais, Travestis e Transgêneros       |
| TCLE   | Termo de Consentimento Livre e Esclarecido  |
| TGEU   | <i>Transgender Europe</i>                   |
| TSE    | Tribunal Superior Eleitoral                 |
| UnB    | Universidade de Brasília                    |

## SUMÁRIO

|              |  |            |
|--------------|--|------------|
| <b>1</b>     | <b>INTRODUÇÃO .....</b>  | <b>17</b>  |
| 1.1          | A TRAJETÓRIA PESSOAL E PROFISSIONAL DA PESQUISADORA.....   | 17         |
| 1.2          | A CONSTRUÇÃO SOCIAL ACERCA DAS EXISTÊNCIAS TRANS E ALGUNS<br>DEBATES INICIAIS .....  | 22         |
| 1.3          | FACES DO SILÊNCIO E O ECOAR NAS EXISTÊNCIAS TRANS: UMA<br>DISCUSSÃO NECESSÁRIA .....   | 29         |
| <b>2</b>     | <b>PANORAMA DAS PESQUISAS SOBRE PESSOAS TRANS, SILÊNCIOS E<br/>TRANSFOBIAS NAS ORGANIZAÇÕES.....</b>                               | <b>46</b>  |
| <b>3</b>     | <b>ANALÍTICA TRANS.....</b>  | <b>58</b>  |
| 3.1          | REFLEXÕES SOBRE SEXO, SEXUALIDADE, CORPORALIDADE E GÊNERO .  | 58         |
| 3.2          | VIOLÊNCIAS CONTRA AS PESSOAS TRANS .....   | 68         |
| 3.3          | DIFÍCIL DE CONQUISTAR E FÁCIL DE PERDER: ANÁLISE DA REGULAÇÃO<br>DOS DIREITOS PARA PESSOAS TRANS .....                             | 79         |
| <b>4</b>     | <b>FAZENDO TRANSGÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES.....</b>   | <b>88</b>  |
| <b>5</b>     | <b>PODER, DISCURSOS E SILÊNCIOS SOB PRESSUPOSTOS<br/>FOUCAULTIANOS .....</b>   | <b>96</b>  |
| <b>6</b>     | <b>FACES DO SILÊNCIO VIVENCIADAS POR PESSOAS TRANS .....</b>   | <b>104</b> |
| 6.1          | SILÊNCIO SOCIAL.....   | 105        |
| 6.2          | SILÊNCIO ORGANIZACIONAL À LUZ DA DIVERSIDADE.....  | 114        |
| <b>7</b>     | <b>A TEORIA <i>QUEER</i> E AS SUAS POTENCIALIDADES PARA OS ESTUDOS<br/>ORGANIZACIONAIS FRENTE ÀS RELAÇÕES DE PODER .....</b>       | <b>122</b> |
| <b>8</b>     | <b>MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....</b>   | <b>132</b> |
| 8.1          | PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA E ONTOLÓGICA .....  | 132        |
| 8.2          | A PESQUISA QUALITATIVA E SEUS RECURSOS METODOLÓGICOS A<br>PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE VIDA DE PESSOAS TRANS AO RELATAREM A<br>SI..... | 136        |
| 8.3          | PARTICIPANTES DA PESQUISA.....   | 139        |
| 8.4          | COLETA DE DADOS .....  | 155        |
| 8.5          | PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS .....   | 159        |
| <b>8.5.1</b> | <b>Análise do discurso foucaultiana: o olhar crítico e genealógico.....</b>  | <b>161</b> |
| <b>8.5.2</b> | <b>Procedimentos de controle do discurso .....</b>   | <b>164</b> |
| <b>9</b>     | <b>ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS .....</b>  | <b>172</b> |

|           |   |            |
|-----------|---|------------|
| 9.1       | SEÇÃO 1 – FACES DO SILÊNCIO SOCIAL: A INFLUÊNCIA DA CULTURA HÉTERO-CIS-NORMATIVA NO GÊNERO, NA SEXUALIDADE E NA CORPORALIDADE ..... | 172        |
| 9.2       | SEÇÃO 2 – FACES DO SILÊNCIO SOCIAL: A INFLUÊNCIA DE FAMÍLIA, ESCOLA, IGREJA E ESTADO.....   | 186        |
| 9.3       | SEÇÃO 3 – TRABALHO E ORGANIZAÇÕES: UM OLHAR SOBRE AS PRÁTICAS DE SILENCIMENTO DE PESSOAS TRANS.....                                 | 214        |
| 9.4       | SEÇÃO 4 – DIVERSIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL: CAMINHOS NEM SEMPRE INCRUSTRADOS NAS ORGANIZAÇÕES.....                             | 241        |
| 9.5       | SEÇÃO 5 – O SILÊNCIO TRANS E A PASSAGEM DO SILÊNCIO PARA A VOZ COMO FORMA DE RESISTÊNCIA NO CONTEXTO SÓCIO-ORGANIZACIONAL .....     | 256        |
| <b>10</b> | <b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>  | <b>269</b> |
|           | <b>REFERÊNCIAS .....</b>  | <b>281</b> |
|           | <b>APÊNDICE A – CARTA-CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA NA PESQUISA .....</b>  | <b>301</b> |
|           | <b>APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE).....</b>  | <b>302</b> |
|           | <b>APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA .....</b>   | <b>303</b> |
|           | <b>ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA.....</b>  | <b>307</b> |

## 1 INTRODUÇÃO

Para dar início a esta tese, começo discorrendo sobre aspectos importantes da minha trajetória pessoal e profissional, que me motivaram a desenvolver a pesquisa sobre pessoas trans. Em seguida, apresentarei aspectos importantes sobre as existências trans, discursos sobre o regime de verdade em torno da transexualidade e alguns conceitos que perpassam as suas experiências de vida e que embasarão as discussões realizadas neste estudo. Logo após, a introdução será apresentada sob o título “FACES DO SILÊNCIO E O ECOAR NAS EXISTÊNCIAS TRANS: UMA DISCUSSÃO NECESSÁRIA”, com a contextualização, os objetivos da pesquisa e os demais elementos necessários para o desenvolvimento do trabalho.

### 1.1 A TRAJETÓRIA PESSOAL E PROFISSIONAL DA PESQUISADORA

Desenvolver pesquisa não é uma tarefa fácil. E não começa por acaso. Há um histórico relacionado à trajetória do pesquisador, tanto em relação as suas experiências pessoais e profissionais como em relação às suas inquietações que influenciam o fenômeno que se propõe estudar. E há implicações subjetivas, como o porquê de pesquisar especificamente um tema. A prática da pesquisa científica, com todas as suas nuances, não é neutra, o que requer posicionamento do pesquisador durante o processo de leitura, reflexão crítica, pesquisa de campo (quando for o caso) e desenvolvimento da pesquisa.

História, contexto, experiências de vida, relações e afetos interferem proficuamente nessa prática. É um ir e vir, ler e reler, fazer e desfazer, cortar e acrescentar, reduzir e ampliar, focar e expandir, o que suscita questionamentos ao longo do processo. O desejo de chegar ao final, contribuir com teoria, prática e metodologia e, principalmente, influenciar pessoas, contextos e relações é o que move e impulsiona pesquisadores. Nesse processo, é preciso respirar, ter cautela, aprender a respeitar o tempo da pesquisa, do autor, dos(as) participantes e de todas as outras pessoas envolvidas (orientador, entre outros), mesmo sabendo que esse tempo é regulado por prazo finito. Prazeres e desprazer se confrontam, há vivências de felicidade no encontro consigo e com o(a) outro(a) no processo de pesquisa. No entanto, por outro lado, há, também, ansiedade e todos os seus efeitos negativos decorrentes da experiência vivida na própria academia, que aprofunda suas contradições quando incita o produtivismo.

Diante desses aspectos que se interpõem entre a pesquisa e o pesquisador, começo a falar de mim, como tenho me constituído como pessoa no meu percurso de vida pessoal e como tenho me constituído como pesquisadora e professora na minha trajetória profissional até chegar

no doutorado. A educação sempre fez parte da minha história, sou filha de professora e, como primeira experiência de trabalho, também fui professora na educação infantil e no ensino fundamental em organização familiar. Essa experiência afetou-me de diversas formas. A certeza do emprego, por exemplo, influenciou fortemente a minha escolha pela formação em Pedagogia. Posteriormente, em busca de educação continuada, especializei-me em Docência no Ensino Superior e em Psicopedagogia. Nos estágios práticos, tive contato com educação inclusiva e fui percebendo o quão desafiante é o processo de educar na prática, de modo a incluir e envolver a todos(as).

Novos ciclos no mercado de trabalho se iniciaram. Trabalhei em concessionária de veículos, banco e indústria, o que mudou foi apenas o espaço social, mas o trabalho na área de Recursos Humanos (RH) reforçou o meu interesse e respeito a pessoas. Graduei-me em Administração e, no decorrer do curso, percebi que não conseguiria me afastar da sala de aula e da pesquisa. O meu lugar sempre foi o de contribuir socialmente para incitação do pensamento crítico e transformador.

Comecei a buscar novos caminhos para além dos ofertados na cidade onde nasci, Montes Claros – Minas Gerais (MG). Queria galgar novos horizontes. Fiz mestrado em Administração na linha de Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas na Universidade de Brasília (UnB). Discuti questões relacionadas ao discurso de gerentes no controle de docentes em instituições de ensino superior privadas. Nesse período, vivi desafios pessoais em relação a minha saúde, mas que não me fizeram desistir. O apoio da família, dos colegas e do professor-orientador foi essencial e especial, incitou o desejo de continuar a estudar e pesquisar para contribuir para a academia e a sociedade. Decidi mudar de temática para tentar o processo seletivo de doutorado, a fim de conhecer e aprofundar novas lentes teóricas, ainda assim relacionadas ao bojo da crítica não funcional às organizações.

Meus questionamentos começaram a surgir durante o mestrado, ao assistir a um filme e uma peça teatral. O filme “*Prayers for Bobby*”<sup>1</sup> foi marcante por mostrar cenas de um jovem homossexual em conflito com a família por questões sexuais. Ele foge de casa para viver a sua vida, mas continua se sentindo pressionado diante do não apoio familiar imbricado às questões religiosas. Essas questões (sexuais, religiosas e familiares), ao final da história, mobilizam o personagem ao suicídio. Compreendo que foi tarde demais quando a mãe desse jovem despertou para compreender as mobilizações homossexuais do filho a ponto de tornar-se uma ativista da

---

<sup>1</sup> *Prayers for Bobby*, dirigido por Russell Mulcahy, no ano de 2009, tem 88 minutos de duração e traz em seu elenco principal: Sigourney Weaver, Ryan Kelley, Henry Czerny, Dan Butler, Austin Nichols, Carly Schroeder e Shanon Eagen.

causa Lésbicas, *Gays*, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT). E assisti, também, à peça “BR-Trans”<sup>2</sup>, apresentada pelo ator Silvero Pereira, com histórias reais de pessoas transexuais e transformistas, presencialmente em Brasília – Distrito Federal (DF). O ator em cena apresentou narrativas de dor, exclusão e violência e, por outro lado, relatou desejos, alegrias e gozo de viver a si mesmo. Tenho contato também com pessoas LGBT, na minha família e em outros contextos sociais, e percebo o quanto o preconceito, a discriminação e o desrespeito são presentes, a ponto de silenciarem as pessoas, as suas expressões e os seus desejos.

Diante disso, comecei a refletir sobre as pessoas LGBT, suas vivências sócio-organizacionais e o quanto as questões familiar, escolar, religiosa, profissional e, até mesmo, jurídica, em termos de justiça, direitos e cidadania, estabelecem relações complicadas e marcadas por silêncios na nossa sociedade, perpassada por normas segregadoras. O armário, como alegoria para indicar um lugar no qual seja possível se reservar, torna-se escudo para proteção silenciosa de pessoas LGBT e retrata a desigualdade histórica enraizada na nossa estrutura social, desde a dissonância entre o discurso e a prática da diversidade sexual e de gênero nas organizações.

Isso é muito mais forte quando relacionado às pessoas trans – travestis, transexuais e transgêneros – em comparação às pessoas Lésbicas, *Gays* e Bissexuais (LGB). Infelizmente, o Brasil é líder no *ranking* de mortes de pessoas trans, muitas delas estão na prostituição, na informalidade, no mercado da cultura ou no da beleza por vulnerabilização social, pois faltam políticas públicas e de proteção legal. As transfobias são culturalmente normalizadas na sociedade e organizam vidas ao limitar e censurar participações sociais em todos os âmbitos da vida coletiva.

Silêncios atravessam as experiências de vida de pessoas trans. Há silêncios, por um lado, ligados a experiências pessoais, como o da impotência. E, por outro, há aqueles advindos do contexto sócio-organizacional, como o da omissão e o da opressão. Isso é bem diferente do silêncio interior ou exterior, da quietude, da paz, da tranquilidade, do encontro consigo ou de simplesmente não ter nada a dizer. É sobre esses silêncios que pretendo buscar indícios, considerando especialmente as práticas de silenciamento no contexto sócio-organizacional.

---

<sup>2</sup> “BR-TRANS é um trânsito de informações e de fatos reais. Recortes de vidas e vidas recortadas a partir de pesquisas e conversas com travestis, transformistas e transexuais. Histórias que se encontram e se confundem entre si e com as inquietações do ator. Escrito e protagonizado por Silvero Pereira e dirigido por Jezebel De Carli, em BR-TRANS o ator/autor narra histórias de vidas, interpreta canções e dá voz a um sem número de pessoas que a sociedade teima em manter invisíveis. Sem abrir mão do humor e da poesia, o espetáculo trabalha pela inclusão, rompendo estereótipos e provocando reflexões” (CCBB, 2019, *on-line*) (Disponível em: <http://culturabancodobrasil.com.br/portal/br-trans-3/>. Acesso em: 03 nov. 2019).

Toda essa narrativa descortinou o que já estava claro para mim, o meu interesse é, sim, contribuir politicamente com pessoas marcadas socialmente por sua condição de gênero, orientação sexual, raça e classe, com marcas sociais da diferença, que são estigmatizantes. Marcas essas que, em algum sentido, se diferenciam em mim. Contribuir com pessoas trans, mesmo sendo cisgênera, do ponto cognitivo, é uma experiência limitada aos olhos de uma mulher branca, heterossexual, de classe média, com vivência de privilégios, mas essa é a minha escolha. Não sinto na pele as contradições das dores e dos prazeres vividos por pessoas trans. Eu não sou protagonista do movimento trans, mas sou aliada. E isso justifica o meu interesse social pelo tema, o de auxiliar na luta por novas agendas no contexto sócio-organizacional.

O contexto é de diversidade, mas, em suas contradições e desigualdades, revela-se pouco aberto para aceitação, afirmação e reconhecimento genuíno da diferença, que somos todos nós. Quero conhecer mais sobre mim e sobre o outro, sobre nós. Quero desfazer-me e romper fronteiras e divisões entre mim e o outro, aquele que é o outro gênero, a cor diferente, a outra sexualidade, a outra raça, a outra classe, a outra religiosidade, o outro pensamento político e a outra corporalidade. Afinal, eu sou o outro e tenho parte dele em mim. E vice-versa. Como dito por Silva (2000, p. 79), “a mesmidade (ou a identidade) porta sempre o traço da outridade (ou da diferença)”. Nossas identidades não são essenciais, estamos nos fazendo, somos um pouco de todos. Afinal, somos devir.

Realizar esta pesquisa, com esses propósitos sociais em Estudos Organizacionais, exige de mim postura crítica quanto aos silêncios que perpassam as contradições da inclusão da diversidade no contexto sócio-organizacional. O silêncio é um discurso. Entendo que os discursos sociais são permeados por estigmas, normalizados e disseminados como falsas verdades que sustentam os padrões de gênero, corpo, sexualidade e orientação sexual. Esses padrões são simbólicos no contexto sócio-organizacional, ao passo que respondem muito mais aos interesses pelos capitais em detrimento do interesse genuíno pelas pessoas. Eles significam, assim, padrões normativos, relacionais e desiguais para os seres humanos, que são discriminatórios, marginalizantes e segregadores ao minorizar pessoas por meio de oportunidades políticas e econômicas desiguais.

O meu papel como pesquisadora é basear-me na reflexividade *queer*, como a citada por McDonald (2017), além de estimular ao emprego dela os leitores deste estudo. Segundo o autor, essa reflexividade busca interrogar criticamente a produção do saber com engajamento nos tópicos vistos como tabus e indizíveis e na desconstrução de categorias, esvaziando-as de qualquer significado estável no contexto sócio-organizacional. Portanto, reforço o meu papel de desafiar as formas tradicionais de leitura da vida social, a partir do estranhamento de tudo

que é normal ao senso comum, para avançarmos juntos em novas descobertas que desafiem falsas verdades hegemônicas assumidas e disseminadas socialmente. Busco o “desfazer organizacional” (RIACH; RUMENS; TYLER, 2016, p. 2071, tradução nossa), além de envolver-me com uma “ética de abertura ao outro” (RIACH; RUMENS; TYLER, 2016, p. 2086, tradução nossa), dentro de relações de reciprocidade e reconhecimento. Busco nova noção de alteridade, além da interdependência ao alcançar o todo e as partes, considerando que nenhum ser humano consegue o reconhecimento sozinho, independente do outro que o constitui (BUTLER, 2018a). Como sugere Miskolci (2017, p. 55), um dos ensinamentos *queer* é “aprender a nos transformar por meio das diferenças”.

Esses debates representam o início de um longo caminho investigativo nesta pesquisa científica. Muitos desafios marcaram essa experiência transformadora, em diferentes âmbitos da minha vida e formação. Alguns deles estiveram aliados à minha atuação profissional como professora (voluntária/substituta), no ensino superior, de disciplinas como a de diversidade nas organizações, que criei, com o apoio do meu orientador, e, desde 2018, ministro na UnB. Essa disciplina contempla a diversidade cultural, sexual e de gênero nas organizações com olhar funcionalista, mas, também, crítico, de modo a questionar a dissonância entre o discurso e a prática da diversidade.

Outros desafios surgiram aliados à minha participação como pesquisadora voluntária do Núcleo de Diversidade e Crítica Organizacional e do Centro de Cultura e Estudos LGBT no ambiente de trabalho da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE) da UnB, a partir da qual pude realizar pesquisas tangentes e paralelas ao doutorado em Estudos Organizacionais com as seguintes temáticas: gestão, trabalho e subjetividade; discurso, poder e cultura nas organizações; diversidade cultural, sexual e de gênero; estudos LGBT em diálogo com os marcadores interseccionais da diferença (sexualidade, gênero, raça/etnia e classe); teoria *queer*; e estudos pós-estruturalistas.

Assomaram-se, ainda, desafios aliados aos tempos difíceis que estamos vivendo, de silenciamento, ameaça a professores, ativistas e jornalistas, cortes de bolsas, principalmente relacionadas às ciências sociais e humanas, preconceito quanto à produção/escrita de mulheres na ciência, vulnerabilidade de políticas concedidas a pessoas LGBT e afastamento social devido à pandemia decorrente do coronavírus, com seus inúmeros efeitos nas nossas vidas.

Reforço, especialmente, que a minha escuta cisgênera, embora marcada por lugar de privilégio e, ao mesmo tempo, de limitação – considerando que mulheres cisgêneras, em suas intersecções de classe e raça, enfrentam tensões, mas nunca compreenderão na pele o significado das violências transfóbicas –, poderá auxiliar a compreensão das questões trans no

contexto sócio-organizacional, desde que a sensibilidade intersubjetiva e a parceria no estudo sobrepujem os seus limites. Haja vista que estudos dessa natureza necessitam de confiança, parceria, empatia e disposição em apoiá-las na luta por reconhecimento, compartilho dessa luta coletiva por cidadania, direito e justiça social para todas as pessoas trans.

Como professora e pesquisadora, considero que poderei amplificar conhecimentos, colaborando para novo olhar sobre as pessoas trans no contexto sócio-organizacional. Ser pesquisadora e professora é falar alto o que querem que se deixe baixo, em silêncio; defender o pensamento crítico; e saber que a luta LGBT está ameaçada, mas a aliança deve ser reforçada em busca de reconhecimento, justiça social, vida vivível e trabalho decente e digno para todas as pessoas. É importante que essa seja uma luta ampla quanto aos direitos humanos. E, nessa luta, sou aliada, pois o meu interesse e respeito às pessoas não é de hoje! Ou melhor, o meu respeito a nós, seres humanos, não é de hoje.

Considero, por fim, que silenciar as emoções ao ouvir experiências de vida de pessoas trans não foi fácil. Ao contar sua história e suas experiências de vida, por exemplo, pessoas trans podem optar por não revelarem elementos importantes, silenciando-os (WARD; WINSTANLEY, 2003), mas, em tudo isso, o que importa é que “tais silêncios são, eles próprios, ações políticas” (JUNGKUNZ, 2012). Afinal, pessoas trans falando de silêncios e transfobias no contexto sócio-organizacional é ato político, é resistência frente ao controle normativo e institucionalizado nas organizações moldadas sob padrões hétero-cis-normativos, que produzem verdades sob políticas segregacionistas e desiguais (MANIAN, 2014; WORTHEN, 2016).

Expressar essas mobilizações e implicações nesta pesquisa nada mais é do que um convite à reflexividade *queer*. Espero que este estudo alcance pessoas diversas e as estimule a novo olhar, por meio da aprendizagem plural que o saber *queer* e pós-estruturalista nos proporciona.

## 1.2 A CONSTRUÇÃO SOCIAL ACERCA DAS EXISTÊNCIAS TRANS E ALGUNS DEBATES INICIAIS

O debate realizado a seguir simboliza o esforço para compreender a construção social da transexualidade e como as pessoas se constituem como trans, assim como realiza alguns debates iniciais necessários à compreensão deste trabalho.

Em meados do século XX, a partir de 1950, há a organização do saber em torno da experiência transexual. Havia necessidade, por parte do saber médico, tanto biologista (núcleo

representado por Harry Benjamin) quanto psicanalista (núcleo representado por Robert Stoller), de identificar quais eram os “sintomas” que apontavam para a possibilidade de se diagnosticar quem era o transexual de verdade. Endocrinologistas e psicólogos trabalhavam juntos em equipes médicas organizadas com esse fim, e o único norte seguro que tinham para isso estava em compreender quais eram as verdades aceitas para a pessoa ser reconhecida como homem ou mulher de verdade (BENTO, 2006, 2008). Essas verdades eram advindas, na maior parte das vezes, da noção biologizante dos gêneros, que trata o gênero como algo genético, genital, confundindo-o com sexo biológico e considerando que a expressão de gênero diferente do atribuído ao nascer poderia ser rotulada como transtorno (JESUS, 2013).

A ideia universal é de que, para ser considerada transexual de verdade, a pessoa deveria passar pelo processo transexualizador, conhecido como cirurgia de redesignação sexual, transgenitalização ou mudança de sexo, com vistas à realização de procedimentos cirúrgicos para alteração das características sexuais e corporais consoantes ao gênero de identificação. As intervenções cirúrgicas que poderiam ser realizadas no corpo da pessoa transexual, após o “diagnóstico da transexualidade”, apontavam para a tentativa de assegurar a heterossexualidade, por mais que vivenciar a experiência da transexualidade seja algo que ocorre na ordem do gênero e não da sexualidade (BENTO, 2006, 2008).

Em torno desse saber, Bento (2006) afirma que há a construção do “dispositivo da transexualidade” operacionalizado para produzir certezas no espaço hospitalar de que aquele corpo é um corpo trans, sem traços de homossexualidade. A intenção desse dispositivo era patologizar as suas experiências, a partir do regime de verdade que visa, ainda hoje, orquestrar a vida coletiva, conferindo aceitação social ou não segundo a identidade e expressão de gênero e sexualidade. Em 1980, com a inclusão da transexualidade na Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas relacionados à saúde (CID), produziram-se as provas que se buscavam para que a transexualidade fosse considerada realmente como doença, legitimando o funcionamento do dispositivo, que vê o conflito no próprio sujeito e não nas normas de gênero.

Por mais que, em 2018, a Organização Mundial da Saúde (OMS) tenha retirado a transexualidade da lista de doenças de transtornos mentais (OMS..., 2018), ainda persiste, por parte da sociedade, a leitura universal sobre quais são as características da pessoa verdadeiramente transexual, assim como a ideia de que o que elas vivem é loucura, doença mental ou transtorno, o que reverbera sobre o exercício contínuo do “dispositivo da transexualidade” ao controlar corpos, *performances*, gêneros, subjetividade e sexualidade apropriada e, assim, produzir efeitos na vida coletiva (BENTO, 2006, 2008).

A noção atual, após a desconstrução da idealização do conceito “transexual de verdade”, como nos aponta Bento (2006), é de que transexuais são pessoas que se identificam com ou vivem como o outro gênero, diferente do atribuído ao nascimento. E essas pessoas podem ou não ter passado por tratamentos, desde os hormonais até as operações cirúrgicas, o que é escolha própria relacionada à identificação de gênero e ao desejo de viver a experiência transexual por se sentir uma pessoa trans. O processo de construção corporal é constante e inconcluso, está sempre sendo refeito na experiência identitária (BUTLER, 2004; BENTO, 2006, 2008). Um exemplo disso é a expressão de gênero nesse processo, que, em contraposição à noção biologizante, agora passa a ser compreendido como um conjunto de atos performativos reiterados pela pessoa (BUTLER, 2019b). Nesse sentido, o termo preferido para tal compreensão é afirmação de gênero, por ser menos focado no âmbito sexual, corporal e médico e mais descritivo de procedimento que busca a fusão da expressão de gênero à identidade da pessoa (BREWSTER *et al.*, 2014).

Com base nessa pressuposição de poder afirmar gênero no universo plural de possibilidades de existência, é que transexuais masculinos, homens transexuais ou homem trans reivindicam “o reconhecimento social e legal para o gênero masculino” (BENTO, 2008, p. 181). E transexuais femininas, mulheres transexuais ou mulher trans reivindicam “o reconhecimento social e legal para o gênero feminino” (BENTO, 2008, p. 181). As travestis reivindicam a afirmação como travestis, mulheres trans ou, também, integrantes de um terceiro gênero, por apresentarem características físicas de homens e mulheres cisgêneros, como, por exemplo, ter pênis e seios ao mesmo tempo. Essa afirmação de gênero como pessoa travesti pode ser entendida como um ato político em respeito à luta inicial das travestis no ativismo e no movimento LGBT, que foram invisibilizadas ao ficarem de fora das ações políticas desenvolvidas no âmbito do movimento (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BENTO, 2006, 2008, 2017; CARVALHO, 2015; COLLING, 2015; FEITOSA, 2017; McDONALD, 2017; SOUZA; CARRIERI, 2015; YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020).

A identificação como travesti ocorre a partir de um conjunto de transformações, como a adoção do nome feminino, o uso de hormônios femininos que provocam alterações corporais (como desenvolvimento de seios, entre outras), a utilização de linguagem própria do grupo, a mudança das atitudes e a frequência a locais específicos, que associam essas pessoas a estigmas e vulnerabilizações e ocasionam, como efeito social, o trabalho como profissional do sexo, quase sempre o que resta como caminho a ser seguido em termos profissionais. Há, recorrentemente, nesse grupo, baixa escolaridade e condição de pobreza, mas há, também,

muita força e desejo de transformar-se mesmo diante da sociedade moralista (MULLER; KNAUTH, 2008).

A palavra travesti é vinculada, assim, à luta, à resistência e à potencialidade política de reivindicar direitos, por ser uma identidade social e produtora de cultura que rompe com padrões binários fixados como normas ao reivindicar pertencimento ao gênero feminino. Ao longo da história, as produções colocaram as travestis às margens sociais ao expor e naturalizar as práticas de violência por parte da sociedade. Ao mesmo tempo que elas são desejadas, são expostas a chacotas e desdém e acusadas de serem “atrevidas” e “escandalosas”. Elas, também, têm sido historicamente exotificadas, demonizadas, hipersexualizadas, patologizadas, abusadas e banalizadas por aqueles com ausência de humanidade. Há diversas travestilidades em meio às possibilidades de existência, pois nenhuma travesti é igual à outra (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020).

Transexuais e travestis são consideradas pessoas transgêneras, conceito que abrange uma variedade de transidentidades e práticas que atravessam e se movem entre os limites do gênero. Elas desestabilizam as normas culturais construídas socialmente para regular a aparência, a estética de si, o comportamento masculino e feminino e a forma de pensar, falar e interagir com os outros. Os seus gêneros são fenômenos fluidos, expressos e experimentados diferentemente ao longo da vida, em aspectos considerados tanto femininos quanto masculinos, ou inteiramente fora do sistema binário de gênero, nem masculino nem feminino, ou seja, não binários. As pessoas não binárias não se enquadram em nenhuma identidade ou expressão de gênero correspondente à masculinidade ou feminilidade. *Cross-dressers*, *drag queens*, *kings* e intersexuais, entre outros(as), também são consideradas pessoas transgêneras (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; BENTO, 2006, 2008; SOUZA; CARRIERI, 2015; SPARGO, 2017; WOOLLEY, 2016).

Autoafirmar-se como transexual, travesti e transgênero é uma experiência de gênero vivenciada como resposta “aos conflitos gerados por uma ordem dicotomizada e naturalizada para os gêneros” (BENTO, 2008, p. 55). De tal modo, a afirmação de gênero põe em xeque o funcionamento das normas de gênero fixadas, essencializadas e naturalizadas como ordem para o reconhecimento dos gêneros aceitáveis como verdadeiros, em torno do núcleo de saber binário. Nesse saber, homem é quem afirma a identidade e a expressão de gênero como masculina, e mulher é quem afirma a identidade e a expressão de gênero como feminina. O deslocamento dessa experiência binária tem sido objeto de estudo e de intervenção como forma de ajustar condutas que apresentam sintomas de transtorno frente às condutas aceitáveis

socialmente e, em detrimento disso, são patologizadas como identidades pervertidas (BENTO, 2006, 2008; CONNELL, 2010; CONNELL; PEARSE, 2015; WEEKS, 2019).

Isso aponta que identidade ou expressão de gênero são regidas pelo ideal de cisnormatividade da sociedade. A cisnormatividade atua de modo a exigir indiscriminadamente que todas as pessoas se enquadrem dentro de uma matriz binária (masculina ou feminina) para viver uma vida com respeito e reconhecimento. Assim, as pessoas cisgêneras fazem a “masculinidade” ou “feminilidade” correspondente às normas de gênero atribuídas, por meio de expectativas sociais, no momento do nascimento com referência no gênero designado. Quando há a correspondência entre essas expectativas e o que a pessoa expressa, a pessoa é considerada cisgênera. Uma pessoa cisgênera, por exemplo, nasce com genitália feminina, foi designada como do gênero feminino no nascimento e se identifica como mulher cisgênera na sociedade ao expressar o gênero feminino (BAGAGLI, 2017; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; BUTLER, 1993a; DAVIS, 2009; DUMARESQ, 2016; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MANIAN, 2014; MISKOLCI, 2017; WOOLLEY, 2016).

Quase sempre essa correspondência às normas de gênero se dá no âmbito da idealização do vínculo heterossexual ao pretender que as pessoas sejam heterossexuais e que tenham atração afetiva ou sexual por pessoas de sexos diferentes em seus modelos de vida. A saber, uma pessoa com genitália feminina, por exemplo, deve se atrair por alguém com genitália masculina para viverem uma relação entendida socialmente como dentro dos padrões heterossexuais (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 1993a; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MANIAN, 2014; MISKOLCI, 2017; RICH, 2010; SOUZA; PEREIRA, 2013; WITTIG, 2006; WOOLLEY, 2016). Eribon (2008) reforça que essa idealização, por ser naturalizada, é percebida como evidente e sempre pressuposta em toda pessoa.

Butler (2019b, p. 258) discute essa idealização a partir da matriz heterossexual, vista como uma “grade de inteligibilidade cultural por meio da qual os corpos, gêneros e desejos são naturalizados”. Nela, o reconhecimento é condicionado aos que se restringem às normas – como “sujeito viável” e “real” –, fundados na diferença sexual, com sexo e expressão de gênero estáveis para que seus corpos façam sentido como masculinos, ao expressarem o macho e se envolverem afetivamente ou sexualmente com mulheres; ou como femininos, ao expressarem a fêmea e se envolverem afetivamente ou sexualmente com homens (BUTLER, 2019b; MUHR; SULLIVAN, 2013; RUMENS, 2017). Com essa idealização em pauta, a cisnormatividade e a heteronormatividade se sustentam interconectadas (BAGAGLI, 2017), sendo, assim, nomeadas como hétero-cis-normatividade (WORTHEN, 2016), por produzirem, por meio da

inteligibilidade, a naturalização do determinismo mútuo entre o gênero e a sexualidade (POMPEU; SOUZA, 2019).

Para não confundir e desfazer a visão social de que esses termos acima relacionados são entendidos como sinônimos ou possuem relação direta, faço a diferenciação do que é orientação sexual (termo que se relaciona ao ideal de heteronormatividade) e identidade de gênero (termo que se relaciona à cisnormatividade). A orientação sexual pode ser compreendida muito além da atração afetiva e/ou sexual por “indivíduos de gêneros iguais, diferentes ou por mais de um gênero – sendo designadas, respectivamente, como homossexualidade, heterossexualidade e bissexualidade” (BAGAGLI, 2017, p. 138), conforme o conceito vem sendo assimilado. O olhar crítico questiona esse discurso especializado como verdade, tendo em vista que ela pode funcionar como um “sinônimo a mais para escolhas, opções, preferências, construções e práticas do desejo, do erotismo, da sexualidade” (SOUSA FILHO, 2012, p.60). Essa noção abarca a orientação sexual como uma prática na qual cada indivíduo constrói seu regime de prazeres a partir da pluralidade do desejo. E a identidade ou expressão de gênero é relacionada ao senso psicológico de gênero, que pode ou não corresponder às expectativas sociais sobre a designação do gênero no nascimento. Quando corresponder, a pessoa é considerada cisgênero e, quando não corresponder, é considerada transgênero (BAGAGLI, 2017; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; DAVIS, 2009).

No processo complexo de construção da identidade das pessoas, é importante que o gênero e a sexualidade sejam analisados como modalidades relativamente diferentes (BENTO, 2006), e que não podem ser confundidas. O gênero não determina a sexualidade e nem a sexualidade determina o gênero, ambos são construções sociais e históricas em detrimento de serem pertencentes à ordem biológica da natureza (POMPEU; SOUZA, 2019). Como construções, o primeiro termo está relacionado à identidade de gênero pela qual a pessoa se identifica; e o segundo, ao desejo sexual que a pessoa vivencia em sua experiência de vida. Nesse sentido, há pessoas cisgêneras e transgêneras que expressam diferentes formas de desejo e atração afetiva ou sexual, por mais que haja a expectativa da matriz heterossexual como modelo de vida (BAGAGLI, 2017; BUTLER, 2019b).

A marcação dessa diferença é necessária para, por exemplo, afirmar que a vida da pessoa trans não deve ser centrada no fato de ela ser trans, devido a isso representar apenas uma parte da sua história, relacionada ao seu gênero, e na orientação sexual que expressa, por mais que esses dois aspectos (identidade de gênero e sexualidade) sejam bem representativos diante da construção social estigmatizante da transexualidade na sociedade. Há outras posições identitárias que podem estar também interrelacionadas à experiência de vida das pessoas trans,

como trabalhar e ser membro de grupo social. É nesse sentido que Bento (2006, 2008) prefere falar em experiência transexual. Para a autora, “não há uma identidade transexual, mas posições identitárias, pontos de apego temporários que, simultaneamente, fixam e deslocam os sujeitos que vivem a experiência transexual” (BENTO, 2006, p. 25).

Para Connell (2010), é preferível falar em “fazendo transgêneros” por considerar que pessoas trans enfrentam desafios únicos para compreender o sentido interacional de sexo (designação biológica no nascimento como “masculino” ou “feminino”), categoria sexual (designação social como “masculino” ou feminino” na vivência cotidiana) e gênero (o gerenciamento da conduta com base na categoria sexual atribuída no nascimento ao fazer masculinidade ou feminilidade). Ao mesmo tempo, elas se engajarem em fazer, desfazer ou refazer gênero no meio social, de modo a interromper, assim, processos lineares, basilares da hegemonia sexual e de gênero, porque a categoria sexual e/ou o gênero das pessoas trans não combinam perfeitamente com o sexo.

Acredito, como Bento (2006), que a reivindicação última das pessoas trans é o reconhecimento da condição humana por parte da sociedade, que aprofunda em suas contradições ao criar divisões sociais de modo a não reconhecer, por exemplo, o “fazer transgênero”, pontuado por Connell (2010). E é como aliada a essa luta, por reconhecimento da condição humana, que elaborei este estudo com relatos de experiências de vida de pessoas trans e suas plurais formas de viver para serem analisadas no campo dos Estudos Organizacionais.

O uso do termo “trans” é uma expressão guarda-chuva para pessoas transgêneras por abarcar todas as manifestações que ultrapassam as barreiras de gênero (CARVALHO, 2015; DAVIS, 2009). Neste trabalho, optei por utilizar a nomenclatura “pessoas trans” e, em algumas passagens, “experiências trans” e “existências trans”. O termo “pessoas trans” será utilizado para se referir às pessoas transexuais (homens trans e mulheres trans) e travestis, que são pessoas transgêneras. Acredito que outras pessoas que não se identificam com o gênero atribuído no nascimento podem se identificar com discussões realizadas no trabalho. O esforço é para evitar exclusões e expor o desenvolvimento do texto.

Outra preocupação é com o não enquadramento das identidades em normas binárias de sexo e gênero – homem/mulher, meninos/meninas e masculino/feminino (WOOLLEY, 2016) –, preferindo abordá-las de modo geral. Em respeito à comunicação inclusiva, o feminino será utilizado, inclusive com artigo definido no plural, nas generalizações com a terminologia “pessoas trans” (por exemplo, “as pessoas transgêneras”). Isso não quer dizer que homens trans não estejam incluídos neste debate; inclusive, há homens trans como participantes desta pesquisa.

Há controvérsias, disputas, defesas e pouco entendimento sobre o uso dos termos trans e cis (DUMARESQ, 2016). O esforço de tentar conceituar e diferenciar as terminologias que remetem às pessoas trans e cisgêneras é para atender ao rigor textual da academia. Existem disputas acadêmicas que defendem o uso de certas nomenclaturas, mas respeito, neste estudo, a autodeterminação (autonomia) de pessoas trans sobre suas próprias identidades de gênero, conforme a Resolução nº 01/2018 do Conselho Federal de Psicologia (CFP) (CFP, 2018). Essa resolução representou uma forma de atravancar a discriminação, a patologização e a transfobia (LIONÇO, 2018). Com isso, acredito que as pessoas podem se afirmar e expressar aparência e comportamento do modo que preferirem, mesmo diante das imposições sociais.

Não se busca reforçar, neste trabalho, uma visão reducionista sobre as identidades, encarando-as como essencializadas, tendo em vista, por exemplo, a marcação de uma oposição entre trans e cis. Diferente disso, pretendo corroborá-las como uma forma de identificação de gênero das pessoas, a partir de suas experiências de vida, sem deixar de reconhecer, é claro, as diferenças que atravessam as violências cotidianas, como as transfobias, enfrentadas por pessoas trans e não vivenciadas por pessoas cis (BAGAGLI, 2017; DUMARESQ, 2016; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MENEZES, 2018; PODESTÀ, 2019; WEEKS, 2019).

A sigla LGBT será empregada neste estudo, no campo dos Estudos Organizacionais, para referir-se às pessoas Lésbicas, *Gays*, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros por ser amplamente utilizada (PANIZA, 2020; PRIOLA *et al.*, 2014) e à causa representada por elas. Pode ser que essa sigla não contemple alguém que, por decisão pessoal, não se enquadre e se autoidentifique nessas ou em outra categoria. Isso, porque, como nos lembra Eribon (2008), as identidades não podem ser estabilizadas no discurso único que pretende aprisioná-las, o que aponta que as identidades são espaços de contestações, tensões e conflitos, tanto políticos como culturais.

Este estudo não busca prescrições nem mesmo pretende apontar caminhos ou soluções universais para pessoas, grupos e organizações. Com esses debates iniciais, este estudo se funda nas experiências de vidas de pessoas trans por propiciarem maior aproximação com a realidade que se buscou investigar no contexto sócio-organizacional.

### 1.3 FACES DO SILÊNCIO E O ECOAR NAS EXISTÊNCIAS TRANS: UMA DISCUSSÃO NECESSÁRIA

Silêncios e transfobias são os dois eixos que estruturam este estudo por permitirem a análise das questões relacionadas ao preconceito, à discriminação e ao desrespeito que

perpassam a vida das pessoas trans, a partir dos discursos e atos transfóbicos recorrentes no contexto sócio-organizacional, influenciados pela cultura hétero-cis-normativa, que molda a nossa vida em sociedade. Busca-se, por meio dos discursos com valor de verdade, a homogeneização de comportamentos que não pretendem a afirmação e valorização da diferença mesmo em contexto de diversidade (cultural, sexual e de gênero). Isso, porque os discursos são produzidos em conformidade com o rigor às normas sociais, o que tende a moderar a inclusão nas organizações ao silenciar, por exemplo, as pessoas trans por não as incluir no ambiente organizacional. Sendo assim, o silêncio funciona como uma prática social, um discurso, ao produzir silenciamento das pessoas trans, o que ecoa em forma de efeitos diversos em suas experiências de vida (DAVIS, 2009; FLEURY, 2000; FOUCAULT, 1988, 1999; MANIAN, 2014; PRIOLA *et al.*, 2014, 2018; RUMENS, 2017; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SILVA, 2000; SOUZA, 2017; WORTHEN, 2016).

Nos âmbitos histórico, político e econômico, esses discursos conduzem a sociedade a pensar de determinado modo ao fixarem fronteiras e divisões entre as pessoas que são aceitáveis e as que não são, por não estarem em conformidade com a norma. Por meio de interdições e limitações, os discursos funcionam como mecanismo de construção de vidas e podem ser observados, por exemplo, nas práticas de silenciamento da cultura hétero-cis-normativa, nas quais este estudo dará um foco maior ao analisar as relações de poder no contexto sócio-organizacional (FOUCAULT, 1988, 1999; MANIAN, 2014; PRIOLA *et al.*, 2014; RUMENS, 2017; SOUZA, 2017; WORTHEN, 2016).

Nos processos organizacionais perpassados por feixes de poder, múltiplos e variados, e não apenas efeito de uma estrutura (FOUCAULT, 1999; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013), articulam-se discursos e silêncios (de exclusão, indiferença, não reconhecimento, desamparo, entre outros) que ecoam nas pessoas trans com efeitos diversos (de opressão, dor, tristeza, depressão, *bullying*, entre outros), funcionando como dispositivos de poder e saber, ao classificar, ordenar e distribuir pessoas, e expressando quais vidas importam, ao invisibilizar e silenciar outras vidas por não se adequarem às normas (BENTO, 2006, 2008, 2018; FOUCAULT, 1979, 1988, 1999, 2010a, 2010b; LIONÇO; DINIZ, 2008; LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009, 2017; PRIOLA *et al.*, 2014).

Dado a sua complexidade, as compreensões sobre o discurso e o silêncio são desafiantes, pois todo silêncio comunica significado, assim como o discurso também comunica significado. O silêncio desse modo, é um discurso (FOUCAULT, 1988; O'GRADY; MEINECKE, 2015; WARD; WINSTANLEY, 2003). Foucault (1988) afirma que o silêncio pode se tornar um produto do discurso bem como elemento do próprio discurso. Isso pôde ser

observado desde as sociedades burguesas, quando disseminavam hipocrisias acerca da sexualidade por meio de discurso destinado a dizer a verdade sobre o sexo. Para isso, utilizavam-se da força do poder da regulação e da redução ao silêncio como mecanismos estratégicos, o que funcionava como coerção e repressão, “condenação ao desaparecimento, mas também como injunção ao silêncio” (FOUCAULT, 1988, p. 10). O sexo, por exemplo, era reprimido, proibido e relegado à inexistência e ao mutismo. E o prazer também era controlado. O processo era o de interdição e restrição (FOUCAULT, 1988).

Por outro lado, Foucault (1988) faz uma crítica à essa hipótese repressiva do sexo reprimido ao argumentar que, muito além de disseminar a verdade do sexo – ao contrário, mentiras destinadas a ocultá-lo –, estava a intenção de revelar a “vontade do saber”, a “colocação do sexo em discurso”, como suporte e instrumento do poder a partir do século XVI. A perspectiva era fomentar o discurso, por meio de sua incitação, para a produção do saber específico sobre o sexo, com fins de controlar e regulamentar o desejo, a partir de discursos aceitos como regimes de verdade, regulados por meio de dispositivos de poder e saber.

Foucault (1979, 1988) pauta sua argumentação não sobre a escassez do discurso e dos fatos de interdição que evoca, mas sobre a produção do discurso em suas instâncias de produção de poder e saber, na constituição de uma ciência da sexualidade institucionalmente controlada, inclusive por silêncios, mesmo diante do excesso da fala. Uma produção de saber sobre verdades baseadas em perspectivas excludentes de repressão sexual parte da delimitação da verdade acerca do que é aceitável sobre o sexo e o desejo. A compreensão é de que a circulação dos discursos como produção de verdade está ligada a sistemas de poder e saber, que não emanam de uma única fonte e nem de uma única forma, mas por meios diversos, poderes entrecruzados, como de interdição, limitação, censura, tabu, negação, instâncias de disciplina, regulação, arbitragem, delimitação e sanção. Esse discurso de produção de verdades transmite e reproduz efeitos de poder ao aperfeiçoar técnicas de gestão de condutas e comportamentos, que funcionam como dispositivos de poder e saber e que ecoam faces do silêncio (social e organizacional) na vida das pessoas trans.

Assim, na vida de pessoas trans, há faces do silêncio social nos âmbitos moral, cultural, familiar, escolar, da Igreja e do Estado, de pessoas Lésbicas, Gays e Bissexuais (LGB) frente às pessoas Transexuais, Travestis e Transgêneros (T) sob influências da cultura hétero-cis-normativa; e do silêncio organizacional, da ausência, da opressão, da omissão e da negação, que perpassam as suas experiências com marcas de diferenciação e estigmatização interseccionais, de gênero, raça, classe, entre outros marcadores. E isso aponta indícios de não reconhecimento social, devido a preconceitos, transfobias e desrespeitos que funcionam como

práticas de invisibilização, silenciamento e apagamento de pessoas trans. Mesmo com essas barreiras sociais e organizacionais, e sob esse regime regulador de expectativas sociais sobre a sexualidade e o gênero, as pessoas trans continuam resistindo ao viverem a recusa das normas diariamente, ressignificarem, abrirem espaço para novas formas de vida, performatizarem gênero<sup>3</sup> subversivamente e negociarem poder (BUTLER, 2017a, 2019b; FOUCAULT, 1979, 1988; MISKOLCI, 2017; SPARGO, 2017).

O quadro histórico, em matéria de democracia, aponta falta de recursos simbólicos e materiais que obstaculiza o reconhecimento de cidadania, direitos e justiça social às pessoas trans nos âmbitos da Família, da Escola, da Igreja e do Estado<sup>4</sup> (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; MENEZES, 2018; WOOLLEY, 2016; WORTHEN, 2016). O Estado, por exemplo, se mostra falho em sua responsabilidade de promoção de condições sociais, políticas e econômicas para manutenção da vida. A precariedade está em viver na dependência do Estado sem apoio e condições para viver uma vida vivível, ficando às margens da sociedade, da violência e da morte. Até mesmo os direitos conquistados para pessoas LGBT são vulneráveis em termos de permanência e manutenção (BENTO, 2018; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; BUTLER, 2018a, 2018b; CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012). Faltam ações profícuas da Família, da Escola e da Igreja para amparar e acolher as pessoas trans, de modo a mitigar a vulnerabilidade advinda das exclusões e desigualdades sociais (AMORIM, 2018; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016). Em tudo isso, há indícios de dispositivos de poder e saber, que ecoam, em forma de silêncio social, nas pessoas trans e que podem ser percebidos em suas facetas hétero-cis-normativas sustentadas nos âmbitos das instituições Família, Escola, Igreja e Estado e em comentários que reproduzem essa narrativa maior, ao esperar, por exemplo, que a cisnormatividade e a heterossexualidade sejam seguidas como normas por todas as pessoas (FOUCAULT, 1988, 1999; MANIAN, 2014; WORTHEN, 2016).

Isso não é diferente no ambiente de trabalho. O trabalho nas organizações, em um espectro amplo, pensado em termos de pessoas LGBT, se apresenta, ao longo do tempo, como algo hostil, pouco inclusivo e regulado por discursos e silêncios de toda ordem, considerando

---

<sup>3</sup> Performatizar gênero vem de performatividade, “termo derivado da teoria dos atos de fala do filósofo britânico J. L. Austin, em que certos enunciados formais performam uma ação e exercem poder vinculante. Exemplos incluem declaração de sentença jurídica e cerimônia de casamento” (SPARGO, 2017, p. 53). O conceito foi adaptado por Judith Butler, conforme será discutido ao longo do trabalho, para descrever como o gênero é produzido e reiterado a partir de uma repetição, como um ritual, para reforçar certos comportamentos particulares.

<sup>4</sup> As palavras “família”, “escola” e “igreja” foram grafadas, em alguns momentos do texto, com letras iniciais maiúsculas, a fim de acentuar a alusão às instituições sociais e às suas relações de poder que representam e que reverberam sobre todo o corpo social.

que o silêncio é discurso e é uma prática social que pode ser percebida na opressão, omissão, negação, entre outros (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; FOUCAULT, 1988; FREITAS, 2015; MARINHO; ALMEIDA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; VASCONCELLOS, 2014). Dessa forma, as pessoas trans que fazem transgênero têm muitas dificuldades de acesso ao mercado de trabalho formal devido às desigualdades de gênero (CONNELL, 2010; COLLINS *et al.*, 2015). Isso pode ser percebido na sobrerrepresentação de pessoas trans em alguns âmbitos, considerando as situações de violência, pobreza, vulnerabilidade econômica e desvantagens sociais que elas vivenciam, e na sub-representação em termos da ausência de ocupação expressiva dos espaços escolares e organizacionais (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018).

As pessoas trans são relegadas a trabalhos socialmente menos reconhecidos. É por isso que muitas delas vivem o subemprego, a informalidade ou a terceirização, em salões de beleza (o lado artístico, que envolve o próprio processo de transformação pelo qual passaram), empresas de *telemarketing* (grande nicho de ocupação de pessoas LGBT e uma forma de torná-las invisíveis) e bares que atentem o público LGBT, principalmente, pela possibilidade de não se exigir entrega do currículo, apresentação e assinatura de documentos/contratos (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012; LOPES; MOURA, 2019; MARINHO; ALMEIDA, 2019; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017). Essas pessoas se submetem ao mercado de trabalho informal de modo a se protegerem das perseguições cotidianas que existem em ambientes de trabalho mais corporativos e formais, mas, por outro lado, isso as condicionam a ficarem desprotegidas das leis trabalhistas. Há, aí, segundo Marinho e Almeida (2019), um paradoxo da proteção, diante dessa submissão à condição da informalidade como forma de proteção contra os constrangimentos recorrentes em organizações que proporcionam a formalidade.

Há uma dupla precariedade, tanto do trabalho, em suas formas de produção e de consumo, permeado por processos de precarização, de flexibilização de contratos e direitos, de exigências técnicas e sociais e de ausência de políticas e práticas organizacionais de proteção e respeito aos trabalhadores LGBT, quanto da condição de ser uma pessoa LGBT, cujo lugar social, há muito tempo, tem sido de margem e vulnerabilidade social (JULIANI; SCOPINHO, 2020). Essa condição social leva pessoas trans a realizarem esforços extras para tentarem manter os seus empregos, o que acaba acarretando custos emocionais e físicos a elas. Mesmo sendo qualificadas curricularmente para a vaga ofertada, a aparência prevalece diante das concepções hétero-cis-normativas e tende a excluir as pessoas trans do processo seletivo. Há

um receio das organizações em relação à imagem que será repassada aos clientes (BATISTA *et al.*, 2020; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; POMPEU; SOUZA, 2019).

No caso de trabalho na área de *telemarketing*, no qual as relações com os clientes se dão atrás da linha de telefone, as pessoas trans tendem a ser contratadas por não serem vistas. Essa prática representa a captura dos seus corpos pelo capital ao expô-las a trabalhos precários e degradantes por falta de conhecimento, por exemplo, sobre a identidade de gênero (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; LOPES; MOURA, 2019; MARINHO; ALMEIDA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017). O estudo de Costa *et al.* (2020) é um exemplo disso, os autores realizaram uma pesquisa transversal com 384 participantes do Rio Grande do Sul e de São Paulo. Questionados(as) em relação à situação atual de trabalho, 33,85% de mulheres trans e 45,16% de homens trans afirmaram não possuir ocupação atual, o que é indício dessa exclusão baseada no tabu em torno da sexualidade e das minorias de gênero nos espaços organizacionais (WARD; WINSTANLEY, 2003), representando o cerceamento de grupos minorizados socialmente pelo silêncio em função da ausência, por não estarem presentes nas organizações.

No caso do serviço público, as pessoas trans encontram uma alternativa nesse caminho, em detrimento do trabalho privado, pelo aspecto da proteção de direitos trabalhistas e garantias de estabilidade (MARINHO; ALMEIDA, 2019). Importante considerar que, mesmo no trabalho público, a discriminação também pode ser recorrente. Esse fato é percebido quando as pessoas trans ingressam no setor público, mas não conseguem alcançar a curva ascendente na carreira por imposições discriminatórias (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Diante dessas barreiras no mercado de trabalho, muitas pessoas trans, como forma de sobrevivência, adequam-se ao modelo binário de gênero ao perceberem que, assim, há uma maior facilidade para encontrarem emprego. A forma discreta e polida como portam-se pode garantir a aceitação e permanência no trabalho. Elas buscam, com isso, invisibilizar a transexualidade, o que depende de alteração nos documentos pessoais, além de regulação binária do corpo e de expressão de gênero (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; JULIANI; SCOPINHO, 2020). O armário, como forma de viver a transexualidade em silêncio, é uma possibilidade quando há passabilidade. Isso acontece quando a pessoa trans se passa e é lida socialmente como cisgênera, devido à sua aparência e expressão de gênero passarem pelo gênero de identificação diferente do atribuído no nascimento, e, no jogo do *cisplay*, quando decidem por não revelar a transexualidade por serem passáveis, renunciando à identidade transexual (MARTINELLI *et al.*, 2018).

A passabilidade, desse modo, torna-se um escudo. Por um lado, ela pode ser entendida como uma forma de violência devido ao enquadramento das pessoas trans em normas binárias

(BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; MISKOLCI, 2017; SALIH, 2018; WOOLLEY, 2016), mas, por outro lado, pode ser uma forma de prazer para as pessoas trans devido à possibilidade de viverem uma vida escondida, uma sociabilidade clandestina (ERIBON, 2008).

A ausência dessa passabilidade pode ser motivo para as pessoas trans sofrerem mais preconceito e discriminação no processo de busca por emprego, contratação e exercício do trabalho. Quanto mais longe do ideal hétero-cis-normativo, alcançado por meio de terapia hormonal, cirurgias e alteração de caracteres no rosto e na voz, mais dificuldade elas encontram para se inserirem no mercado de trabalho (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). Essa visibilidade da identidade e expressão de gênero é um fator que faz com que a exclusão de pessoas trans seja rápida e direta (BATISTA *et al.*, 2020).

A própria inclusão pode ser não acolhedora e segura para pessoas trans quando o discurso inclusivo se torna objeto de formalização e mercantilização, mas pouco profícuo quanto ao interesse genuíno pelas pessoas (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; HALL, 2019; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015). Um indício dessa prática discursiva pode ser percebido quando as pessoas trans são expostas a transfobias, incivilidades, ostracismos e microagressões, assim como a falta de apoio social por parte dos colegas e da gerência, mesmo em organizações com políticas da diversidade (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BATISTA *et al.*, 2020; COSTA *et al.*, 2020; DESOUSA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; DI MARCO *et al.*, 2015; JULIANI; SCOPINHO, 2020; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012). Sendo assim, o local de trabalho pode se mostrar perigoso por apresentar ameaça para saúde e bem-estar, incluindo falta de proteção social ou legal, com base na orientação sexual e identidade de gênero, devido à intolerância das pessoas (IRIGARAY, 2012; CÂNDIDO; PESSOA, 2013; McNULTY *et al.*, 2017).

Entre os desafios vividos em locais de trabalho não acolhedores, as pessoas trans enfrentam transfobias e entraves com as documentações (como dificuldades para alteração, por meio judicial, do registro civil e exigências de certificado de reservista), o uso de banheiro, vestiário e uniformes de acordo a identidade de gênero, a baixa escolaridade, a evasão escolar involuntária e a linguagem corporal e verbal. O próprio corpo, a voz, os maneirismos e as expressões de gênero são considerados como barreiras às interações sociais por não se aproximarem das regras de estética organizacional (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018). No estudo de Costa *et al.* (2020), 28 mulheres trans e 29 homens trans, que representam, respectivamente, 20% e 91% do total de pessoas trans no universo de 384 participantes do Rio Grande do Sul e de São Paulo, relataram ter sido vítimas de discriminação no local de trabalho.

Dado como esses culminam no medo constante de passar por situações constrangedoras de transfobia, que se apresentam como corriqueiras. Marinho e Almeida (2019) associaram esse medo vivenciado por pessoas trans a um campo minado no mundo do trabalho.

A vulnerabilidade, miséria e violência, interligadas ao silêncio da omissão quanto à negação da diversidade de gênero nas instituições de Igreja, Família, Escola e Estado, no trabalho e nas organizações, afetam as pessoas trans, relegando-as à prostituição (PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017). Não que seja errado se prostituir, mas a prostituição não é tudo o que pessoas trans são em suas formas de ser e existir. No estudo de Costa *et al.* (2020), 40,77% das mulheres trans, em comparação com 5,79% de homens trans, no universo de 384 participantes, informaram que se envolveram em relações sexuais em troca de dinheiro, moradia, drogas, comida ou outras necessidades, como pagar contas e as despesas da transexualidade.

Essa vulnerabilidade à prostituição afeta, sobretudo, no caso das mulheres trans, mais pobres, negras, sem escolarização e, geralmente, expulsas de casa (MARINHO; ALMEIDA, 2019). Pessoas trans e negras, além de serem desprezadas socialmente por se desviarem das normas sociais de gênero, também têm de lidar com o racismo incrustado na sociedade brasileira (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; MENEZES, 2018). O entrecruzamento da transfobia com o racismo pressupõe a ideia de superioridade de uma raça (a branca) sobre a outra (a negra), articulando-se pela aversão à aparência física, à cor da pele e ao tipo de cabelo e remetendo a uma pronunciada vulnerabilidade e ausência de cidadania por articular cor e gênero (MENEZES, 2018). Esse recorte responde por 78% dos casos de assassinatos e violências contra as pessoas trans brasileiras (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

A prostituição surge como um caminho para pessoas trans, no qual seus corpos são desejados não em função do desejo de reconhecimento, mas em face da satisfação sexual em desejar o corpo do outro (CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019; PRECIADO, 2011). O Brasil é um dos países que mais consome pornografia envolvendo transexuais e travestis na plataforma RedTube e, desde 2016, lidera o *ranking* entre os países com maior público para esses vídeos (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

Diante dessas questões que apontam indícios de preconceitos, discriminações e violências de toda ordem direcionadas às pessoas trans por meio de dispositivos de poder e saber que atuam no campo social e organizacional, as transfobias são recorrentes. E nos silêncios, como os de ausência, afastamento e opressão, também há transfobias. Em todas essas circunstâncias e acontecimentos sociais e organizacionais, há uma explosão discursiva que

controla as palavras enunciadas, o que é dito, quando é dito, como é dito e por quem é dito, instituindo o poder do regime do silêncio, que separa quem pode falar de quem deve calar (FOUCAULT, 1988, 1999; MORRISON; MILLIKEN, 2000; O'GRADY; MEINECKE, 2015; WARD; WINSTANLEY, 2003). Há vozes que sobressaem e ecoam nos outros sujeitos, assujeitados nessa relação, o que supõe, por exemplo, calar pessoas trans para vivenciarem o silêncio da apatia, opressão, indiferença, ignorância, impotência ou aceitação geral do *status quo* (JUNGKUNZ, 2012).

Essas que se destacam são, sobretudo, vozes de poder, regulação e normatização, que falam “em alto e bom som” o que deve ser escutado, compreendido e praticado por uma gama de vozes silenciadas. Essa é uma característica sobressalente da retórica que pretende a opressão e que tem força socialmente. Nas organizações, por exemplo, há estratégias que criam condições propícias ao silêncio e disseminam crenças compartilhadas a partir da dinâmica coletiva, a fim de estabelecer comportamentos comuns a todos com políticas disciplinadoras e reguladoras de sexo, sexualidade, corporalidade e gênero, que restringem a aceitação da diversidade (FOUCAULT, 1988, 1999; MORRISON; MILLIKEN, 2000; O'GRADY; MEINECKE, 2015; WARD; WINSTANLEY, 2003).

Por outro lado, o silêncio empodera e estimula a luta pela voz. Há uma transição do silêncio para a fala na luta por reconhecimento (JUNGKUNZ, 2012). Ao passo que rompem com o silêncio, as pessoas trans lutam, resistem e revigoram-se no contexto sócio-organizacional. Nesse ato de resistir, elas aliam-se a movimentos sociais, organização não governamental (ONG), coletivos, grupos de afinidade e pessoas aliadas para multiplicarem as vozes que rompem o silêncio em busca de reconhecimento (BEAUREGARD *et al.*, 2018; McFADDEN; CROWLEY-HENRY, 2017; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022; NG; RUMENS, 2017). A voz, nesse sentido, representa empoderamento ao tornar a ação política possível (JUNGKUNZ, 2012, p. 136), com potencial de impactar positivamente a vida humana por meio do ativismo (BEAUREGARD *et al.*, 2018). Essa luta por reconhecimento pode valer-se, também, de silêncios, como os insubordinados que tentam capacitar, protestar, resistir e recusar, desafiando-se a pensar em novas formas de democracia e participação (JUNGKUNZ, 2012). Desse modo, a resistência pode ser feita em silêncio frente às relações de poder que pretendem regular normas (JUNGKUNZ, 2012; WARD; WINSTANLEY, 2003).

Explorar e compreender as nuances que perpassam os discursos e os silêncios no contexto sócio-organizacional, e o quanto eles afetam a vida de pessoas trans, possibilita refletir sobre: quais discursos podem circular e quais não podem, de acordo com o que é esperado para a formação do discurso e para o local e o momento da fala? O que, quem e como controlam e

silenciam os discursos, tornando-os raros? Quem tem o direito privilegiado da fala com valor de verdade? E quem não tem? Como os comentários repetem narrativas maiores no âmbito das instituições Família, Escola, Igreja e Estado e se consolidam como verdades com efeitos na vida cotidiana? Como se dá a apropriação social dos discursos? Afinal, os silêncios podem ser considerados como uma prática social de manifestação do preconceito. À luz do discurso da diversidade, o silêncio é artifício para marcar a diferença a partir de ausência, omissão e negação de pessoas trans nas organizações? Como a identidade de gênero é perpassada por silêncios com fins de disciplina, regulação e normalização de comportamentos e condutas nas organizações? Quando o silêncio é a única forma de resistência possível? Espero que essas reflexões, à luz dos pressupostos foucaultianos (FOUCAULT, 1988, 1999), alcancem a desestabilização de narrativas hegemônicas, estigmatizantes e segregadoras sob o manto das relações de poder nesses espaços.

Frente a tantas questões, é intrigante saber que há carência de estudos e de pesquisadores que se debruçam sobre essa temática, que envolve silêncios, discursos, transfobias e pessoas trans nas organizações. Pouco foco tem sido dado aos silêncios, principalmente sob olhar crítico a fim de não explicar que a própria organização pode ser a fomentadora desses silêncios (MOURA-PAULA; FERRAZ, 2015; MOURA-PAULA; MOREIRA; FERRAZ, 2020). As pesquisas sobre silêncio, nos anos 2000, se intensificaram, mas não aquelas muito relacionadas às questões LGBT ou às pessoas trans. O mundo verbal é tão dependente da linguagem que a ausência dela, o silêncio, deixa os humanos desconfortáveis, embora, por outro lado, possa ser o meio eficaz de comunicar algo (MOURA-PAULA; FERRAZ, 2015; O'GRADY; MEINECKE, 2015).

Nas pesquisas realizadas e explanadas no capítulo a seguir, “Panorama das pesquisas sobre pessoas trans, silêncios e transfobias nas organizações”, há ausência de estudo amplo que faça o diálogo das faces do silêncio com as transfobias vivenciadas por pessoas trans no contexto sócio-organizacional, explorando questões como os feixes de poder que perpassam as narrativas organizacionais hegemônicas de modo a compreender como as pessoas trans reagem frente aos desafios impostos. Essa é a principal lacuna que justifica a relevância e oportunidade de debruçar-se sobre a produção desse conhecimento para garantir a originalidade e o avanço deste trabalho. Uma produção sobre as faces do silêncio que ecoam em pessoas trans, baseada no olhar pós-estruturalista crítico e da teoria *queer*, é incipiente nas pesquisas em Estudos Organizacionais. Essa lente teórica aponta para novas possibilidades nos estudos das organizações ao questionar sobre não somente as identidades das minorias de gênero, mas também as demais identidades hegemônicas naturalizadas como padrão e normais nas

narrativas organizacionais, que carecem de ser entendidas, por meio da crítica antinarrativa, como dispositivos de poder que organizam a sociedade (McDONALD, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017).

Como a premissa deste estudo é de que os estudos organizacionais não podem silenciar diante das discussões do tema, busco trazer para o campo de debate, por meio da abordagem *queer* e pós-estruturalista crítica, novas formas não normativas de fazer pesquisa organizacional (McDONALD, 2017). A intenção é confrontar a produção e circulação de verdades na teia discursiva de saberes, análise e injunções, que disciplinam e regulam as normas culturais em suas intenções homogeneizadoras de comportamentos (FOUCAULT, 1988; SOUZA, 2017). Essa abordagem antinarrativa na pesquisa organizacional pretende desfazer as narrativas lineares e coerentes que assumem o sujeito como singular, unitário e estável para considerar alternativas e novas possibilidades ao contexto (McDONALD, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017). Esse esforço é como o “desfazer organizacional”, a fim de confrontar as complexidades da conformidade com processos, regras e procedimentos enraizados no contexto organizacional (RIACH; RUMENS; TYLER, 2016). Desse modo, o ideal buscado neste trabalho é o “desfazer” por meio da reflexividade, a fim de confrontar narrativas (BUTLER, 2019b).

A **tese** que defendo e será aprofundada ao longo do trabalho é a de que há faces do silêncio social, nos âmbitos moral, cultural, familiar, escolar, da Igreja e do Estado; de pessoas LGB frente às pessoas T, sob influências da cultura hétero-cis-normativa; e do silêncio organizacional, da ausência, da opressão, da omissão e da negação, que ecoam nas minorias de gênero – transexuais. Essas faces são decorrentes da produção de verdades sob perspectivas excludentes e políticas disciplinadoras e reguladoras, que pretendem estabilizar, normalizar, organizar e homogeneizar comportamentos e condutas nos processos sociais e organizacionais. Além disso, esse silêncios carecem de ser mitigados na sociedade brasileira por funcionarem como dispositivos de poder e saber que ecoam, em forma de transfobias, nas existências trans. Para isso, defendo que a potencialidade para desestabilização dessa lógica opressora reside nos pensamentos *queer* estabelecidos por meio de políticas de alianças, que podem estimular o silêncio como possibilidade para (re)existir, resistir e revigorar-se no contexto sócio-organizacional, assim como a passagem do silêncio para a voz como aliada nessa luta por novas agendas sócio-organizacionais.

Reconhecendo as faces do silêncio no contexto social e organizacional, as transfobias, a marcante estigmatização, a persistente exclusão no ambiente de trabalho, o discurso da diversidade dissonante da prática e nem sempre aberto à diferença, a instrumentalização e

racionalização do discurso organizacional no campo administrativo, é que este estudo busca responder a seguinte **pergunta**:

- Quais são as faces do silêncio que ecoam nas existências trans no contexto sócio-organizacional e como as pessoas trans reagem a fim de combater desafios, impasses e possíveis transfobias?

O **objetivo geral**, portanto, é:

- Analisar as faces do silêncio que ecoam nas existências trans no contexto sócio-organizacional e como as pessoas trans reagem a fim de combater desafios, impasses e possíveis transfobias.

De modo a ampliar o escopo da pesquisa e desmembrá-lo em práticas pontuais, especificamente, delinear-se os seguintes **objetivos específicos**:

- 1) analisar as construções discursivas de pessoas trans a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no contexto social, hétero-cis-normativo, a partir dos padrões de gênero, sexualidade e corporalidade;
- 2) analisar as construções discursivas de pessoas trans a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no contexto das instituições Família, Escola, Igreja e Estado;
- 3) analisar políticas e práticas organizacionais que visam normalizar e organizar comportamentos do trabalhador, a partir do enunciado de pessoas trans, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias;
- 4) analisar o enunciado de pessoas trans acerca da diversidade, tendo em vista a responsabilidade social das organizações, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias;
- 5) apreender como pessoas trans apropriam-se do silêncio, (re)existem, resistem e revigoram-se no contexto sócio-organizacional, a fim de combater desafios, impasses e possíveis atos transfóbicos.

Esses objetivos marcam o início do amplo processo investigativo que se volta à crítica não funcionalista com intenção de não avolumar o *mainstream* funcionalista, hegemônico de produções acadêmicas no campo da Administração. Ressalto que esse objeto de pesquisa impulsiona discussões acerca da inclusão nas organizações contemporâneas, permeada por silêncios que, quando dizem respeito às pessoas trans, configuram-se como práticas de silenciamento que ecoam as violências, como as transfóbicas, ao excluir mais que incluir.

O silêncio está no próprio discurso, é uma prática, e se manifesta em várias faces, por exemplo: quando faz calar algo para produzir e disseminar a verdade, como raridade, como

discurso único e permitido; quando silencia as pessoas em função do próprio discurso que impede tal visibilidade; quando, ao mesmo tempo que há o discurso da hétero-cis-normatividade, há o silêncio quanto às violências e quanto ao resultado dessa normatização não exclusiva das interdições, mas como forma de produção de vidas a partir de discursos de verdade; e quando as organizações silenciam sobre a diversidade sexual e de gênero, o que se soma ao discurso de outras instituições, como Igreja, Escola, Família e Estado. É sobre esses silêncios que pretendo buscar indícios, considerando, especialmente, as práticas de silenciamento no contexto sócio-organizacional quando silenciam as existências trans. Nesse sentido, busco entender o discurso de pessoas trans quanto às suas vivências de silêncio e de não reconhecimento da sua existência. Isso é intrigante para mim, tendo em vista a importância da voz ao intencional práticas de liberdade, resistência e empoderamento, a fim de desafiar as relações de poder.

Para guiar este estudo, a premissa ontológica e epistemológica pauta-se no pós-estruturalismo, considerando a necessidade do campo dos Estudos Organizacionais de expandir as possibilidades de leitura a partir de interpretações e tendo em vista o olhar sobre as organizações como não hegemônicas e as epistemologias como não fundacionalistas. Abre-se para a produção do saber e conhecimento, como também para a sua divulgação sobre a realidade sócio-organizacional, considerando silêncios e transfobias vivenciados por pessoas trans nesses espaços. Abre-se para uma ontologia e epistemologia performativa, associada a um “desfazer” reflexivo na prática da pesquisa. Sob olhar pós-estruturalista, críticas poderão ser dirigidas a instituições, como Estado, Família, Igreja e Escola. A perspectiva pós-estruturalista crítica tem caráter basilar neste estudo, pois seu ponto de vista não é preso a abstrações representacionistas e coaduna com o diálogo estabelecido com a teoria *queer*, de modo a desafiar o *status quo* do entendimento da vida organizacional. A busca por antinarrativas encoraja a pesquisa crítica e reflexiva sobre as narrativas dentro da configuração organizacional (PETERS, 2000; RIACH; RUMENS; TYLER, 2016; McDONALD, 2017; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WILLIAMS, 2012).

Não se pretende, neste estudo, situar o pós-estruturalismo em um paradigma, considerando que ele é antifundacionista por rejeitar qualquer essencialismo e ideias morais e racionais absolutas. E ele também não pode ser reduzido a um conjunto de pressupostos compartilhados, método ou teoria (PETERS, 2000; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WILLIAMS, 2012). Concorda-se com Peters (2000, p. 29) quanto à afirmação do autor de que “é melhor se referir a ele como um *movimento de pensamento* – uma complexa rede de pensamento – que corporifica diferentes formas de prática crítica”, sendo, portanto, “uma obra

em andamento (PETERS, 2000, p. 46), alinhada ao “desfazer” reflexivo (RIACH; RUMENS; TYLER, 2016).

Como aporte teórico para as diversas temáticas analisadas e discutidas, exponho alguns autores(as) que embasaram o estudo:

- Davis (2009), Irigaray (2010, 2012), Brewster *et al.* (2014), Caproni Neto e Saraiva (2014), Carrieri, Souza e Aguiar (2014), Ozeren (2014), Vasconcellos (2014), Collins *et al.* (2015), Longaray e Ribeiro (2015), Ozturk e Tatli (2015), Souza e Carrieri (2015), Phoenix e Ghul (2016), Silva e Barbosa (2016), Baggio (2017), Pizzi, Pereira e Rodrigues (2017), Rumens (2017), Souza (2017), Almeida e Vasconcellos (2018), Amorim (2018), Martinelli *et al.* (2018), Pedra (2018), Priola *et al.* (2018), Marinho e Almeida (2019), Batista *et al.* (2020), Costa *et al.* (2020) e Juliani e Scopinho (2020), sobre as experiências de vida de pessoas trans no contexto sócio-organizacional;
- Foucault (1988), De Lauretis (1989, 2015), Scott (1995), Louro (2001, 2018, 2019), Butler (2004, 2019a, 2019b), Bento (2006, 2008), Wittig (2006), Miskolci (2009, 2017), Connell (2010), Preciado (2011, 2014), Rubin (2012), Connell e Pearse (2015), Salih (2018) e Weeks (2019), acerca da reflexão sobre sexo, sexualidade, corporalidade e gênero;
- Kristeva (1982), Foucault (2010b), Goffman (2012), Leite Junior (2012) e Butler (2019a, 2019b), para a análise dos estigmas, noção de abjeção e construção social da categoria estigmatizadora do anormal e monstro;
- Noelle-Neumann (1974), Foucault (1979, 1988, 1999, 2010a), Morrison e Milliken (2000), Pinder e Harlos (2001), Bowen e Blackmon (2003), Milliken, Morrison e Hewlin (2003), Van Dyne, Ang e Botero (2003), Vakola e Bouradas (2005), Blackman e Sadler-smith (2009), Bell *et al.* (2011), Willis (2011), Jungkunz (2012), Jovanović (2013), Temple (2013), Fernandes (2014), Morrison (2014), Priola *et al.* (2014), Carvalho (2015), Moura-Paula e Ferraz (2015, 2020), O’Grady e Meinecke (2015), Woolley (2016), Mcfadden e Crowley-Henry (2017), Rennstam e Sullivan (2017), Beauregard *et al.* (2018) e Bento (2018), para problematização de discursos, silêncios, poder, biopoder e resistência;
- Braidotti (1993, 1997, 2002), Nkomo e Cox Jr. (1999), Fleury (2000), Silva (2000), Alves e Galeão-Silva (2004), Brah (2006), Bendl, Fleischmann e Walenta (2008), Saraiva e Irigaray (2009), Cândido e Pessoa (2013), Freitas (2015, 2016), Ozturk e

Tatli (2015), Zanoni e Janssens (2015), Knights e Omanović (2016), Ng e Rumens (2017), Dennissen, Benschop e Van Den Brink (2018) e Hall (2019), com a crítica ao discurso da diversidade e a fixidez de identidades nas organizações, estimulando o debate sobre a ampliação do conceito da diversidade a partir da afirmação da diferença; e

- Lombardi (2009), Nadal, Rivera e Corpus (2010), Nemoto, Bödeker e Iwamoto (2011), Nadal, Skolnik e Wong (2012), Jesus (2013), Robinson, O'Reilly e Wang (2013), Chang e Chung (2015), Di Marco *et al.* (2015), Hill (2016), Nadal *et al.* (2016), Worthen (2016), Berredo *et al.* (2018), Mizock *et al.* (2018), Resnick e Galupo (2018), Podestà (2019) e Zerbinati e Bruns (2019), no tratamento de transfobias, microagressões, incivildades e ostracismos direcionados às pessoas trans.

Entre esses autores, pode haver pontos de consenso e desacordos quanto às orientações epistemológicas do conhecimento. Entretanto, ressalto que a intenção deste trabalho é apropriar-se de aspectos relevantes das obras para os diálogos estabelecidos. Foucault, por exemplo, não reflete sobre a transexualidade, as suas inserções teórico-metodológicas relacionam-se ao domínio da sexualidade que se estabelece enquanto dispositivo de poder-saber. “Se a sexualidade se constituiu como domínio a conhecer, foi a partir de relações de poder que a instituíram como objeto possível; e em troca, se o poder pôde tomá-la como alvo, foi porque se tornou possível investir sobre ela através de técnicas de saber e de procedimentos discursivos” (FOUCAULT, 1988, p. 93). Do mesmo modo, este trabalho apropria-se da sua analítica para realizar análises sobre o domínio da transexualidade ao se estabelecer como um domínio de saber das relações de poder.

Outro ponto de atenção é o próprio estudo sobre as faces do silêncio. Pretendo nomear as faces do silêncio em diálogo com as possíveis transfobias vivenciadas por pessoas trans tanto no referencial teórico como na análise e discussão de resultados, com embasamento e inspiração nos autores com os quais o estudo dialoga. A intenção é demonstrar cuidado ao limitar as possíveis contradições do silêncio, especialmente considerando que Foucault (1988, 1999) não busca interpretar silêncios, origem, instâncias fundadoras, ideologias, nem formalizações como as condições gramaticais em meio a análises linguísticas. O foco adotado é pautado nas análises das relações de poder e resistência. Esse será o direcionamento do trabalho ao pontuar as faces do silêncio por meio das análises realizadas sobre poder e resistência frente às transfobias (como, por exemplo, os silêncios da ausência, da opressão, da impotência, os insubordinados, da omissão, o voluntário, do armário, da negação, o hétero-cis-normativo, entre outros

silêncios), e não a busca pelo silêncio, aquele das entrelinhas, das ideologias e suas possíveis interpretações, o que escapa da proposta de Foucault. Reforço que o silêncio é discurso e é uma prática social que manifesta preconceitos, desrespeitos e transfobias.

O recorte metodológico teve como objeto de estudo pessoas que se autoafirmam como trans, independentemente de terem realizado ou não procedimentos cirúrgicos, de estarem ou não fazendo uso de hormônios, respeitando a autodeterminação presente na Resolução nº 01/2018 do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2018). A ideia inicial era que essas pessoas estivessem empregadas, no mínimo, há 2 anos em organizações privadas ou públicas, sendo residentes em Brasília ou nas outras regiões administrativas do Distrito Federal. Com a pandemia do coronavírus, que implicou o isolamento social, esses critérios de participação foram revistos. A rede construída se expandiu, de modo que foram entrevistadas 23 pessoas trans, desde aquelas que estavam desempregadas a aquelas alocadas em funções de profissionais do sexo, gerentes, entre outras. Considero que o trabalho foi pautado nas diversidades da diversidade. O espaço geográfico se expandiu para além dos limites de Brasília, alcançando outras localidades, como São Paulo e Maceió. O processo investigativo, por meio de entrevistas semiestruturadas ocorreu à luz da análise do discurso de Foucault (1999), devido recorrer à memória para apreensão de experiências (sociais e organizacionais), a fim de proporcionar reflexões sobre os discursos e silêncios vivenciados ao longo da vida por pessoas trans (BUTLER, 2017b).

Esta pesquisa gerou contribuições teóricas para o campo dos Estudos Organizacionais, que ocorreram a partir da exploração das diversas faces do silêncio, das transfobias e das reações das pessoas trans frente a desafios impostos. E gerou contribuições metodológicas, que ocorreram com o uso de técnicas e ferramentas, que podem representar uma forma específica de abordagem nos estudos que futuramente se debruçarão sobre as faces do silêncio em fenômenos de outra natureza sob análise do discurso foucaultiano (FOUCAULT, 1999). Em termos social e prático, sob olhar pós-estruturalista, a pesquisa descortinou múltiplas possibilidades na direção de intenções de práticas libertárias no contexto sócio-organizacional, constituído por contingências históricas – não particulares, mas plurais, heterogêneas, envolvidas de poder e em constante movimento (PETERS, 2000; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WILLIAMS, 2012). Contribuindo assim, para amplificar conhecimentos ao desafiar as formas tradicionais de leitura da vida social. Certamente, isso ecoará na luta por novas agendas sócio-organizacionais em prol de uma sociedade mais decente.

Feitas essas considerações, o presente trabalho estrutura-se em capítulos indicados a seguir. Esta introdução figura como o primeiro capítulo. O segundo capítulo abordará o

panorama das pesquisas sobre pessoas trans, silêncios e transfobias nas organizações. O terceiro capítulo apresentará a analítica trans com reflexões sobre sexo, sexualidade, corporalidade e gênero; violências contra as pessoas trans; e problematização da vulnerabilidade dos direitos conquistados para as pessoas trans. O quarto capítulo irá discutir sobre o fazer transgênero nas organizações. O quinto capítulo irá se debruçar sobre as discussões das relações entre poder, discursos e silêncios à luz de pressupostos foucaultianos. O sexto capítulo abordará as faces do silêncio vivenciadas por pessoas trans, em termos do silêncio social e do silêncio organizacional, à luz da diversidade. O sétimo capítulo abordará a teoria *queer* e as suas potencialidades para os Estudos Organizacionais frente às relações de poder. Logo em seguida, no oitavo capítulo, serão apresentados os métodos e as técnicas utilizados nesta pesquisa. Posteriormente, as análises e discussões dos resultados, divididas didaticamente em cinco seções para facilitar a compreensão, serão dialogadas à luz do referencial teórico no nono capítulo. E, por fim, serão pontuadas as considerações finais com novos questionamentos, lacunas e direcionamentos para pesquisadores futuros aprofundarem em novos estudos. A agenda de pesquisa futura instiga o aprofundamento do tema e a ampliação dos estudos.

## 2 PANORAMA DAS PESQUISAS SOBRE PESSOAS TRANS, SILÊNCIOS E TRANSFOBIAS NAS ORGANIZAÇÕES

Este capítulo expõe o panorama das pesquisas sobre as pessoas trans, os silêncios e as transfobias em diálogo nas organizações. E aponta, com isso, indícios da ausência de debates no campo sobre as pessoas trans. Ao longo das explanações, essas lacunas de pesquisas foram destacadas de modo a sinalizar o interesse de investigação deste estudo. Inicialmente, apresento como os estudos LGBT estão sendo desenvolvidos com foco maior na vivência de *gays* e não de pessoas trans. Busco evidenciar, também, como outros campos de estudo têm se dedicado às pesquisas sobre pessoas trans, de modo a perceber a ausência de pesquisas no campo dos Estudos Organizacionais. Vale mencionar que a pequena parcela das pesquisas existentes nesse campo também foi mencionada no estudo. Abordo as pesquisas sobre o silêncio, em um primeiro momento, de modo geral, considerando o contexto organizacional, mas sem diálogo específico com as temáticas LGBT. No segundo momento, destaco o diálogo estabelecido com as questões LGBT e trans. E, por fim, apresento algumas pesquisas sobre transfobias.

Há muitas discussões em termos culturais, raciais e de gênero, pois essas temáticas já estavam na pauta das organizações brasileiras desde 1990. Entretanto, a questão LGBT só começou a entrar nessa esfera de pesquisas depois do segundo milênio. Uma consequência disso é a pouca literatura e poucos estudos sobre a condição de pessoas LGBT no ambiente de trabalho (CÂNDIDO; PESSOA, 2013). O estigma e os preconceitos sociais podem estar interligados a essa escassez de estudos na área. Para Ng e Rumens (2017), muitos pesquisadores LGBT temem ser estereotipados como “estudiosos LGBT”, e pesquisadores não LGBT temem ser presumidos como LGBT. Isso expõe o quanto as marcações sociais construídas sob um olhar negativo acompanham as pautas, as pesquisas e as pessoas LGBT.

Vozes de *gays*, lésbicas, bissexuais e transgêneros têm sido negligenciadas nas pesquisas acadêmicas (BELL *et al.*, 2011), prevalecendo a discriminação nos espaços organizacionais mesmo onde há discurso da diversidade (McFADDEN, 2015; MORADI *et al.* 2016). Grande parcela dos estudos LGBT são desenvolvidos com enfoque maior nas vivências de *gays*, com poucos trabalhos sobre lésbicas e transgêneros e com lacuna quanto ao campo de estudo de travestis e transexuais no contexto organizacional (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; PANIZA, 2020). Com isso, a identificação sexual e de gênero das pessoas trans é uma das categorias de análise muito ignoradas nas organizações (McFADDEN, 2015; PANIZA, 2020). Desse modo, as experiências das pessoas trans no trabalho permanecem em silêncio e inexplicadas (OZTURK; TATLI, 2015). Essa invisibilidade resulta em inaudibilidade

(BEAUREGARD *et al.*, 2018), o que ecoa a marginalização e exclusão das pessoas trans (COLLINS *et al.*, 2015).

Segundo Paniza (2020, p. 25), o “silêncio atribuído às identidades travestis e transexuais cabe à analogia, porque, embora já comecem a ser pesquisadas na Administração brasileira, são as pessoas que se mostram mais marginalizadas na gestão e no trabalho nas empresas – que é o principal contexto de pesquisas da área”. Elas são vulneráveis e correm mais risco quanto às discriminações violentas em comparação com *gays* ou lésbicas (OZEREN, 2014). O estudo sobre pessoas trans e suas experiências no contexto organizacional é uma **lacuna teórica** nos estudos LGBT a qual esta tese se dedicou, inclusive quanto ao silêncio das pesquisas sobre pessoas trans, considerando o universo de estudos acerca da diversidade LGBT.

Ng e Rumens (2017) afirmaram que a diversidade LGBT é subpesquisada em comparação com outras dimensões da diversidade. O *déficit* de compreensão dentro das organizações sobre diversidade de gênero também é significativo. Segundo Marinho e Almeida (2019), apesar de não ser uma realidade nova, a diversidade de gênero não estava posta em debate como tema teórico e político. Isso, porque há medo do desconhecido e desejo de controlar e conter a não conformidade de gênero (OZTURK; TATLI, 2015). As discussões sobre diversidade de gênero, ao contemplar o debate da diferença no espectro do discurso da diversidade, fazem parte da **lacuna teórica** sobre a qual este estudo se debruçou, considerando que o enfoque dos estudos realizados tem sido muito mais sobre questões que envolvem minorias sexuais em comparação às minorias de gênero – pessoas trans e suas vivências de não conformidade de gênero – na nossa sociedade.

**As pesquisas nacionais recentes relacionadas ao campo social amplo** identificaram áreas temáticas mais trabalhadas em relação aos estudos sobre pessoas trans (AMARAL *et al.* 2014; SOUSA, 2016; RODRIGUES; SILVA; ARAÚJO, 2019). Em relação à travestismos e travestilidades, Amaral *et al.* (2014) verificaram a expressiva centralidade de trabalhos com temas como aids (doença também conhecida como Síndrome da Imunodeficiência Adquirida), transformação corporal e prostituição das travestis. Por outro lado, há um reduzido número de escritos sobre envelhecimento, adolescência, educação, entre outros temas relevantes e norteadores de políticas públicas.

Sousa (2016) buscou identificar as tendências de pesquisas com travestis e transexuais. O autor analisou 60 artigos dos periódicos disponibilizados pelo Centro Latino-Americano e do Caribe de Informação em Ciências da Saúde, também conhecido pelo seu nome original Biblioteca Regional de Medicina (Bireme), e *Scientific Electronic Library Online* (SciELO), no período de 2009 a 2015, e verificou que há uma concentração de publicações com no foco em

atendimento em saúde, identidade de gênero, políticas públicas e mudanças corporais. Para o autor, as principais tendências de pesquisa estão concentradas no campo da Psicologia e da Saúde Coletiva. Rodrigues, Silva e Araújo (2019) verificaram 293 estudos para compreender o modo de visibilidade de pessoas trans na produção científica brasileira. Nesses estudos, a área de ciências da saúde é predominante dentre as abordagens. Dentre as temáticas mais estudadas, estão a prevenção de aids e vírus da imunodeficiência humana (HIV), identidade de gênero, consequências prejudiciais do silicone industrial, transfobias e direito à saúde.

A pesquisa internacional de Moradi *et al.* (2016) – análise do conteúdo da literatura sobre pessoas e questões trans – revela que, entre 2002 e 2011, o debate sobre pessoas e questões trans teve uma maior proporção na Psicologia, Medicina e Sociologia, sendo a maior parcela dos estudos não empíricos e com foco principal em pessoas ou questões LGB e apenas uma inclusão mínima de pessoas ou questões trans. Além disso, os autores relataram o quanto é difícil realizar pesquisas que envolvem pessoas e subjetividades sem o olhar interdisciplinar.

Desse modo, a Administração, tão ausente nos debates acadêmicos sobre pessoas trans (AMARAL *et al.* 2014; MORADI *et al.*, 2016; RODRIGUES; SILVA; ARAÚJO, 2019; SOUSA, 2016), com toda a sua racionalização, seria insuficiente metodologicamente para o que se propõe discutir neste estudo. Nesse sentido, aprofundar as discussões no campo dos Estudos Organizacionais sobre pessoas trans mitiga uma **lacuna teórica** por ser essa uma temática muito mais abordada em outros campos de estudo, como, primordialmente, o das ciências da saúde. Nesse sentido, a Psicologia e a Sociologia são outros campos de estudo que auxiliaram o diálogo interdisciplinar realizado nesta tese (MORADI *et al.*, 2016).

**No campo dos Estudos Organizacionais, as principais discussões nacionais** versam sobre a população trans e suas dificuldades de inserção no trabalho e nas organizações. O estudo de Muller e Knauth (2008) dialoga com outros campos de pesquisa, não só com o da Administração, ao aprofundar-se em questões de saúde pública. Os autores se debruçaram sobre as dificuldades enfrentadas pelas travestis para terem acesso aos serviços de saúde e serem atendidas de forma igualitária aos demais segmentos da população. A pesquisa desenvolvida pelos autores com travestis frequentadoras dos encontros organizados pelo Grupo Igualdade, em Porto Alegre, demonstrou que falta acolhimento e conhecimento por parte dos profissionais de saúde acerca do universo travesti, a partir das situações de discriminação relatada por elas nos locais de atendimento.

Há estudos que debatem a inserção de travestis e transexuais no trabalho e suas principais dificuldades (BAGGIO, 2017; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2010, 2012; KAFFER *et al.*, 2016; LOPES; MOURA, 2019; MEDEIROS; CASTRO;

SIQUEIRA, 2019; VASCONCELLOS, 2014); ensaio teórico sobre a temática transgêneros e transexuais de modo a avaliar os avanços e/ou retrocessos alcançados (CAMPOS; SILVA, 2014); estudo sobre como o estigma sofrido pelas mulheres transexuais afeta o seu consumo (FERREIRA; PEREIRA, 2020); e estudo sobre várias questões relacionadas à gestão da diversidade à luz de uma vivência travesti (DIAS *et al.*, 2021). A seguir, apresento os principais pontos desenvolvidos nesses estudos.

Em seus estudos, Irigaray (2010, 2012) buscou compreender como travestis e transexuais se inserem no mundo do trabalho, entrevistando e conhecendo a história de vida de 10 travestis e 4 transexuais, na cidade do Rio de Janeiro. Para o autor, há imposições identitárias que são interpostas a essa inserção, resultando em barreiras que impedem a entrada no mercado de trabalho. Há relatos de pouca educação formal e de dificuldades de inserção no mercado de trabalho formal, exceto em posições operacionais (em áreas como beleza, moda e entretenimento). Há, ainda, relatos de experiências de agressão e intolerância (como serem forçadas a utilizarem a identidade social masculina), mesmo em empresas que possuem políticas de diversidade. Os resultados também indicaram que as pessoas entrevistadas não constituem uma categoria identitária homogênea, pois há divisões de etnia, classe e faixa etária.

O artigo de Carrieri, Souza e Aguiar (2014) buscou compreender as violências simbólicas e interpessoais vivenciadas por lésbicas, travestis e transexuais, ampliando a análise para além do contexto do trabalho formal ao envolver outros aspectos, como os familiares. Os autores entrevistam 65 indivíduos e concluíram que eles experimentam diversas formas de violência simbólica, que são resultantes das dominações simbólicas que se instauram em cada um dos grupos. No estudo, as travestis apareceram como o grupo mais propenso a sofrer violência interpessoal por meio de agressões físicas.

O ensaio teórico de Campos e Silva (2014) discutiu a temática transgêneros e transexuais, com destaque para o debate sobre as questões que perpassam a trajetória desses indivíduos, de modo a avaliar os avanços e/ou retrocessos alcançados. As autoras observaram abertura de espaço para que as questões referentes à homossexualidade pudessem ser tratadas em decorrência dos debates sobre sexualidade a partir dos movimentos feministas, o que proporcionou que as pessoas transexuais ganhassem maior visibilidade social. Outras temáticas também foram debatidas, como a constituição da identidade e da personalidade das pessoas transexuais, os aspectos jurídicos que envolvem a transexualidade e as políticas públicas voltadas para a saúde e segurança desses indivíduos.

O estudo de Vasconcellos (2014) se debruçou sobre questões sociais que envolvem travestis e transexuais no Brasil, considerando a ausência de espaço no mercado de trabalho

formal devido ao preconceito cultural da sociedade. Por meio de uma pesquisa bibliográfica e documental, a autora buscou sensibilizar e incentivar as organizações a incluírem a diversidade de orientação sexual e de gênero nas estratégias empresariais, estimulando, assim, a promoção da responsabilidade social por parte das empresas.

O estudo de Kaffer *et al.* (2016) realizou uma pesquisa a fim de investigar as principais dificuldades enfrentadas por travestis e transexuais ao buscarem inserção no mercado formal de trabalho. Os autores realizaram entrevistas semiestruturadas com duas transexuais e conversas informais com profissionais da cidade de Curitiba, Paraná (PR). Os resultados indicaram que há pontos que dificultam essa inserção, como o preconceito na idade escolar, o difícil acesso à formação profissional, o não respeito ao uso do nome social e a patologização da transexualidade. Isso permitiu aos autores a afirmação de que há falta ou até mesmo ineficácia de políticas públicas voltadas para o atendimento de tal público.

O estudo de Baggio (2017) buscou as percepções que a pessoa transgênera mantém sobre suas relações com sua história profissional, com as outras pessoas no ambiente de trabalho e com as políticas e práticas da organização. Com o estudo, foi constatado que a passabilidade da pessoa, geralmente, influencia as suas relações e que a ausência de conhecimento sobre a transgeneridade também afeta esses três âmbitos (história profissional, ambiente de trabalho e organizações). No trabalho, há restrições de oportunidades para pessoas trans. Nas relações de emprego, a própria pessoa trans é responsável pela sua segurança. E, nas organizações, as relações tendem a variar de acordo com o modo como a organização encara a transgeneridade e a voz dos funcionários.

O estudo de Medeiros, Castro e Siqueira (2019) buscou analisar como a discussão sobre pessoas trans é permeada por estranhamentos no campo das certezas almeçadas da administração. Os autores realizaram uma pesquisa bibliográfica que apontou (in)existências de pessoas trans no mundo de trabalho devido às exclusões e segregações que ocorrem no âmbito das organizações; às desigualdades enfrentadas quanto ao direito, ao acesso e à permanência no trabalho formal; e à necessidade de ampliação do diálogo com a teoria *queer* e outros marcadores interseccionais da diferença nas pesquisas do campo, fornecendo reflexões para estudos futuros.

O estudo de Lopes e Moura (2019) foi realizado com intuito de apreender os preconceitos enfrentados por transgêneros ao realizar entrevistas de emprego com gestores de recursos humanos das organizações. A partir de estudo bibliográfico, os autores afirmaram que as políticas de mercado de trabalho são excludentes, considerando que a sexualidade é tratada como um quesito de diferenciação.

O estudo de Ferreira e Pereira (2020) buscou analisar como o estigma sofrido pelas mulheres transexuais afeta o seu consumo. Os autores fizeram observações não participantes e nove entrevistas com mulheres transexuais no Rio de Janeiro, a fim de ampliar o conhecimento sobre o consumo, tendo em vista as questões de gênero, o estigma e a vulnerabilidade. Foi possível perceber que as mulheres transexuais sofrem estigma em decorrência dos estereótipos de gênero, precisando, assim, negociar entre dois universos de consumo (masculino e feminino). Os resultados da pesquisa também apontaram evidências de vulnerabilidade de consumo nas tentativas de reduzir o estigma.

O estudo de Dias *et al.* (2021) buscou compreender várias questões relacionadas à gestão da diversidade à luz de uma vivência travesti, como compreender os termos adequados para os marcadores sociais da diferença e como eles estão expressos relacionados à vivência trans. Os autores buscaram apreender, também, como as organizações lidam com as diferenças e de que maneira essas diferenças podem resultar em desigualdades no contexto das organizações; e refletiram, ao final, sobre as práticas de gestão da diversidade e suas implicações no contexto organizacional. As observações apontaram diferenças, preconceitos, discriminações e falta de preparo das organizações para lidar com a diversidade.

Há, também, dois casos de ensino, um deles é sobre o estigma na trajetória profissional de uma travesti no mundo do trabalho e nas organizações, como uma forma de discutir a gestão da diversidade e as diferenças nas organizações sob olhar reflexivo (CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014). E o outro, sobre a trajetória de uma trabalhadora transexual e suas tentativas de se inserir e permanecer no mercado formal de trabalho, permitindo debates nos campos da gestão de pessoas e gestão da diversidade e diferença nas empresas e considerando as políticas internas das organizações frente aos desafios de inserção de trabalhadores(as) trans (PANIZA; ICHIKAWA; CASSANDRE, 2018).

A maioria dos estudos supracitados se debruçam sobre a inserção, a permanência e as barreiras (violências, preconceitos, transfobias, assédios, desrespeito e estigmas) enfrentadas por pessoas trans no trabalho. O olhar sobre os discursos e silêncios normalizados no contexto sócio-organizacional que pretendem produzir verdades sob perspectivas excludentes, além de, também, disciplinar, regular e homogeneizar comportamentos e condutas com pouco espaço para a diferença, é outra **lacuna teórica** que este estudo diminuiu, considerando que o silêncio é uma prática social, é discurso.

As pesquisas desenvolvidas no campo focam, especialmente, o contexto organizacional. Neste estudo, o diálogo estabelecido não se debruçou apenas sobre o contexto organizacional, mas também sobre o contexto social ao contemplar os desafios vividos por pessoas trans nos

âmbitos familiar, escolar, da Igreja e do Estado. Para tal, desenvolveu o diálogo com a teoria *queer* e as questões interseccionais, também de forma a mitigar mais uma **lacuna teórica**. Destaco, também, o alcance do número de pessoas trans entrevistados(as) nesta pesquisa realizada por uma pessoa cisgênera, considerando entraves políticos que se interpõem nessa dinâmica acadêmica. Isso proporcionou riqueza de experiências de vida que foram postas em debate neste estudo.

**Sobre o silêncio, de modo geral, não, necessariamente, em diálogo com temáticas LGB**, há pesquisas internacionais que focam o **silêncio organizacional** (as dimensões ou tipos, os fatores causais e os efeitos): em forças poderosas que causam retenção generalizada de informações sobre os possíveis problemas ou questões dos trabalhadores (MORRISON; MILLIKEN, 2000); em suas várias formas (silenciosa e silenciada), examinando criticamente a relevância dessas várias manifestações para a aprendizagem gerencial (BLACKMAN; SADLER-SMITH, 2009); e na importância da gerência na estruturação do silêncio dos funcionários, destacando as maneiras pelas quais a Administração pode perpetuar o silêncio em uma série de questões e organizando os trabalhadores de modo a excluí-los do processo de voz (DONAGHEY *et al.*, 2011).

**De modo geral, sem adentrar no diálogo com as questões LGBT**, também há pesquisas internacionais que focam o **silêncio dos trabalhadores** (as dimensões ou tipos, os fatores causais e os efeitos): que não se sentem seguros para conversar com o chefe sobre os problemas organizacionais e decidem ficar calados, em silêncio, com medo de serem vistos ou rotulados negativamente (MILLIKEN; MORRISON; HEWLIN, 2003); e que, por serem maltratados, permanecem em silêncio ou, por outro lado, quebram o silêncio mesmo em contextos organizacionais que produzem e reforçam o silêncio (PINDER; HARLOS, 2001). Há estudos sobre o silêncio e a voz dos funcionários como construções que precisam ser analisadas de forma separada e multidimensional por terem consequências diferentes. A título de exemplo, a interpretação do silêncio apresenta-se mais ambígua do que a da voz, devido à compreensão errônea das pessoas sobre os motivos por trás do silêncio. Desse modo, o silêncio é visto como uma consequência mais incongruente do que a voz, devido à incompatibilidade dos comportamentos com as interpretações (VAN DYNE, ANG; BOTERO, 2003).

Há estudos sobre teorias implícitas da voz, crenças tidas como certas sobre quando e porque falar no trabalho pode ser considerado arriscado ou inapropriado, o que aumenta a compreensão sobre a explicação do silêncio no local de trabalho (DETERT; EDMONDSON, 2011); estudos sobre as dimensões do clima de silêncio e como elas são percebidas pelos trabalhadores, explorando os efeitos desse clima nas atitudes dos indivíduos no trabalho

(VAKOLA; BOURADAS, 2005); estudos sobre as relações entre os níveis do clima ético organizacional e o silêncio dos funcionários, mediadas pelo suporte organizacional percebido como uma variável individual (WANG; HSIEH, 2013); e estudos sobre os fatores e processos motivacionais que afetam os trabalhadores a se envolverem em voz ascendente quando, voluntariamente, comunicam sugestões e preocupações a alguém em uma posição organizacional mais alta ou permanecem calados, em silêncio, privando, assim, a organização de informações úteis (MORRISON, 2014).

Há, ainda, estudos que se debruçam sobre: a investigação da dimensionalidade, do desenvolvimento de medidas e do exame de fatores relacionados ao silêncio dos trabalhadores (BRINSFIELD, 2009); a investigação da dimensionalidade do silêncio dos funcionários em empresas de tecnologia da informação (TI) da Índia (SONIKA; KAUSHIK, 2017); o conhecimento dos principais determinantes do silêncio a partir da perspectiva de trabalhadores terceirizados (PIRIE, 2016); o silêncio dos funcionários em contexto de crise de longo prazo (PROUSKA; PSYCHOGIOS, 2016); as diferentes formas de silêncio (a solicitação e o desejo consciente pelo silêncio) dos funcionários e os antecedentes do silêncio, considerando-o como resultado de traços de personalidade, desencadeado por motivos funcionais ou determinado por relacionamentos sociais e experiências relacionais (CHOU; CHANG, 2017); e a medição de quatro formas de silêncio dos trabalhadores e seus correlatos, como o silêncio quiescente (de funcionários que retêm informações relevantes para se protegerem, com base no medo das consequências sobre o falar), aquiescente (de funcionários desmotivados que perderam a esperança em melhorias e não estão dispostos a falar para tentar mudar uma situação), pró-social (de funcionários que retêm informações, mantendo uma postura ética, para não revelar segredos organizacionais) e oportunista (de funcionários que retêm informações para obter vantagens para si mesmo) (KNOLL; VAN-DICK, 2013).

Foram encontrados estudos sobre as relações entre a confiança, o silêncio e o comprometimento organizacional, a fim de compreender os efeitos dos silêncios dos funcionários no comprometimento organizacional quando há falta de confiança nas organizações e no supervisor (DEDAHANOV; RHEE, 2015); e estudos sobre o papel das emoções na decisão de permanecer em silêncio ou falar, com destaque para o medo como a principal emoção associada ao comportamento silencioso (KIRRANE *et al.*, 2017).

**Silêncios nas publicações internacionais em diálogo com as questões LGBT e trans** focaram: o envelhecimento de lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais, transgêneros e *queers* (LGBTQ), a fim de compreender questões relacionadas à saúde e ao bem-estar ao longo da vida em comunidades marginalizadas, de modo a interseccionar idade, sexualidade e gênero

(FREDRIKSEN-GOLDSSEN, 2017); a investigação de fatores que influenciam a gestão da identidade de indivíduos LGBT+<sup>5</sup> e a expressão política nas redes sociais dentro ou fora do armário (FOX; WARBER, 2014); o silêncio da heteronormatividade ao contar histórias das minorias sexuais criminalizadas por suas sexualidades alternativas à norma dentro de um contexto histórico da Índia pós-colonial (MANIAN, 2014); a diversidade e as estratégias para inclusão de LGBT, considerando como os funcionários são silenciados pelo que é considerado “normal”, o que fornece um ponto valioso para a análise das suas vozes, e demonstrando, também, como ambientes heterossexistas podem promover climas de silêncio (BELL *et al.*, 2011); os espirais de silêncio e seus desdobramentos em relação à diversidade, considerando que o medo e a ameaça de isolamento influenciam a manutenção das minorias invisíveis, no armário, o que pode interferir na coesão organizacional (BOWEN; BLACKMON, 2003); o debate sobre as experiências de cristãos da Irlanda do Norte frente à cultura silenciosa nas igrejas, na qual eles não podem expressar questões sobre a sexualidade, o que impacta a vida e a fé (FEGAN, 2017); e as representações da população *gay* no discurso da Igreja Ortodoxa da Sérvia, tendo em vista a política do silêncio em relações às questões LGBT e o julgamento moralista (JOVANOVIĆ, 2013).

Ainda sobre o aspecto supracitado, acerca do silêncios nas publicações internacionais em diálogo com as questões LGBT e trans, há publicações sobre: a literatura jovem adulta LGBT, na qual há exemplos de romances que desafiam a homofobia, mas, ainda assim, a deixam intacta (WICKENS, 2011); as organizações que se dizem inclusivas, mas gerenciam a inclusão a partir de padrões heteronormativos ao incluir algumas pessoas LGBT por se adequarem à norma e ao excluir outras que não estão em conformidade (PRIOLA *et al.*, 2014); a ausência da voz de transgêneros nas organizações por uma série de razões, como para se proteger de circunstâncias de medo, na subsunção das suas vozes dentro da comunidade LGBT e no acesso limitado à voz dos trabalhadores trans (BEAUREGARD *et al.*, 2018); o armário vivenciado por jovens LGBT em diversas configurações do trabalho nas organizações australianas, de modo a explorar o espaço estratégico, silenciador e de proteção do armário (WILLIS, 2011); os professores no Reino Unido que tentam esconder suas identidades LGBT em suas práticas profissionais para agirem como modelo para seus alunos (HENDERSON, 2017); a escola pública neoliberal em suas práticas escolares que produzem e reforçam questões binárias de gênero, heteronormativas (WOOLLEY, 2016); o Estado, quando produz o ódio contra pessoas LGBT, na Gâmbia, o que tem, como consequência, o silêncio dos indivíduos

---

<sup>5</sup> O acréscimo de “+” à sigla LGBT (LGBT+) é realizado quando se objetiva a inclusão de outras identidades de gênero e sexualidades diversas que não estão contempladas na sigla inicial.

homossexuais e não conformes em relação ao gênero, como uma postura protetora e um modo de resistência diante dos antagonismos estatais aos direitos humanos (NYANZI, 2015); a inclusão periférica por meio do silenciamento informal e da voz de *gays* suecos e policiais lésbicas, em contextos organizacionais nos quais a inclusão é defendida, mas há exclusões (RENNSTAM; SULLIVAN, 2017); a separação e o isolamento de funcionários LGBT, o que afeta a voz e o silêncio nas organizações, destacando a importância das redes de funcionários LGBT para mitigar a solidão e o estigma (McFADDEN; CROWLEY-HENRY, 2017); e o silêncio que afeta a voz de funcionários *gays*, lésbicas, bissexuais e transgêneros expatriados, decorrente da discriminação e estigmatização como uma característica predominante (McNULTY *et al.*, 2017).

**Os estudos nacionais sobre silêncio em diálogo com temáticas LGBT e trans** focaram: as dificuldades e vulnerabilidades em que se encontram as pessoas trans no Brasil, considerando, por exemplo, a invisibilidade do transfeminicídio (BERTO, 2016); a homofobia e o silêncio dos livros didáticos ao reforçar a heterossexualidade e o binarismo de gênero (LIONÇO; DINIZ, 2008); as dores do silêncio vivenciadas por pessoas LGBT que permanecem no armário diante da interferência da comunidade religiosa heteronormativa, que estabelece preceitos do que é considerado “certo” ou “errado” (SILVA; BARBOSA, 2016); a violência homofóbica e as narrativas de sofrimento de lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis e transexuais no Rio de Janeiro, reconhecendo o silêncio como um discurso legítimo sobre a dor (BALTHAZAR, 2012); a negação de direitos sociais e acesso à educação vivenciada por travestis e transexuais em decorrência da LGBTfobia e do machismo presente em discursos cristãos (OLIVEIRA; PORTO, 2016); as vivências de pessoas transexuais na Escola, considerando que a sociedade legitima o comportamento heterossexual como o parâmetro para a normalidade, o que reforça uma educação binária e excludente com inúmeras dificuldades para pessoas trans (AMORIM, 2018); e a sigla LGBT como categoria de pesquisa em Administração, questionando a representatividade dos grupos que fazem parte dessa nomenclatura ao apontar similaridades e diferenças entre as categorias identitárias (PANIZA, 2020).

De forma geral, essas pesquisas nacionais e internacionais supracitadas sobre o silêncio foram desenvolvidas muito mais focadas no silêncio organizacional e dos trabalhadores do que nas relações de poder que perpassam as construções discursivas normativas permeadas por silêncios no contexto sócio-organizacional. Nessas pesquisas, encontram-se interpretações do silêncio que estão associadas a ideologias, significados e compreensões por trás do silêncio. O foco deste estudo é outro, devido a se debruçar sobre o silêncio sob a perspectiva de análise

foucaultiana, que compreende o silêncio como uma forma de discurso, uma prática social, o que poderá auxiliar estudos futuros, que se debruçam sobre o silêncio como uma manifestação de preconceito (FOUCAULT, 1999). O interesse de investigação não foi compreender ideologias e significados escondidos nas entrelinhas, mas, sim, apreender o que está posto na exterioridade do pensamento. Essa é outra **lacuna teórica** sobre a qual este estudo se debruçou para minimizar, com olhar direcionado para as relações de poder e resistência, os seus efeitos nas vivências de pessoas trans. Isso permitiu identificar várias faces do silêncio que ecoam nas pessoas trans no contexto sócio-organizacional.

**As transfobias nas pesquisas internacionais** focaram: as variedades das manifestações de transfobias na vida das pessoas transexuais, associadas à fatores como tempo de transição, raça e classe (LOMBARDI, 2009); a história de mulheres trans que vivenciam o trabalho sexual, expostas a violências com frequência (NEMOTO; BÖDEKER; IWAMOTO, 2011); os estudantes que se especializam nas profissões de ajuda, incluindo serviço social, terapia ocupacional e enfermagem, destacando a ausência de conteúdos sobre pessoas trans em livros, palestras e aulas (ACKER, 2017); a discriminação baseada em raça/etnia e gênero e o seu impacto no risco do HIV entre pessoas trans negras em Ontário, no Canadá (MARCELLIN; BAUER; SCHEIM, 2013); a hétero-cis-normatividade que leva a diferenças no âmbito da sexualidade e do gênero, implicando situações de transfobias, como, por exemplo, maior número em comparação com as mulheres, advindas da parte de homens com atitudes negativas em relação às pessoas trans (WORTHEN, 2016); e o ambiente de trabalho a partir da falta de suporte social, da ausência de políticas de gênero e de segurança pessoal, da presença de ameaças e estigmas contra pessoas trans, além da falta de política inclusiva (MIZOCK *et al.*, 2018).

**As transfobias nas pesquisas nacionais** focaram, por exemplo, os crimes de ódio e os assassinatos de pessoas transgêneras como genocídio (JESUS, 2013); a articulação da transfobia com o racismo (MENEZES, 2018); o uso do conceito e as formas específicas de violência contra pessoas trans (PODESTÀ, 2019); e os contextos de negatividade, violência e resistência quanto à quebra de normas de sexo e gênero (ZERBINATI; BRUNS, 2019).

Não há, nesses estudos, o olhar sobre as faces do silêncio que perpassam as transfobias (verbalizadas, ou não, e físicas) vivenciadas por pessoas trans e como elas reagem frente aos desafios impostos. Essa é outra **lacuna teórica** que este estudo buscou minimizar ao explorar formas silenciosas de transfobias, como o ostracismo e as microagressões. Essas violências sutis, ainda são pouco exploradas na literatura, como apontam DeSouza, Wesselmann e Ispas (2017), estão relacionadas ao tratamento silencioso que minorias sexuais e de gênero sofrem

devido ao clima hostil e pouco inclusivo no ambiente organizacional, no qual trabalhadores LGBT sentem a falta de pertencimento ou enfrentam o isolamento frente ao que deveria ser um clima de aceitação, respeito mútuo e unidade organizacional (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017). Nadal *et al.* (2016) também afirmaram que, em comparação com as pesquisas que examinam as microagressões entre LGB, um corpo substancialmente menor de pesquisas examina as microagressões direcionadas às pessoas trans. Para Chang e Chung (2015), faltam pesquisas sobre microagressões a respeito das experiências de pessoas trans.

Essas reflexões iluminaram lacunas teóricas a respeito das quais este estudo desenvolveu debates profícuos para o avanço do campo, a começar pelo entendimento da analítica trans, logo a seguir, no próximo capítulo.

### 3 ANALÍTICA TRANS

Este capítulo, intitulado *Analítica trans*, problematiza os discursos sobre sexo, sexualidade, corporalidade e gênero com fins de refletir sobre as experiências de vida das pessoas trans. A discussão partirá da reflexão acerca das contribuições da Foucault (1988) com a “História da sexualidade”, devido ao fato de autor abordar o sexo a partir do ponto de vista dos discursos e do seu incrustamento com os silêncios, considerando a instauração de um saber legítimo que oculta uma sombria lei que sempre diz “não” na regulação dos corpos e dos prazeres. Por mais que o autor não tenha se debruçado sobre os estudos de gênero, o olhar teórico que lançou sobre o sexo e a sexualidade iluminou as reflexões propostas e dialogadas com o gênero e a corporalidade. O subcapítulo subsequente irá problematizar as violências contra as pessoas trans desde as silenciosas às físicas. E, por fim, o último subcapítulo analisará os direitos humanos para pessoas trans, ressaltando o quanto são difíceis de serem conquistados e como são fáceis de serem perdidos diante da vulnerabilidade a que estão submetidos na regulação do campo político.

#### 3.1 REFLEXÕES SOBRE SEXO, SEXUALIDADE, CORPORALIDADE E GÊNERO

A sociedade experimenta problemas ligados ao sexo, à sexualidade, à corporalidade e ao gênero que giram em torno de debates sobre direitos humanos, reconhecimento, injustiça, violência e condições de vida. Essas questões estão intrinsecamente relacionadas aos padrões hétero-cis-normativos apresentados como normas sociais. E, como desviantes desses padrões, as pessoas trans tendem a sofrer violências contra a própria dignidade humana. Neste subcapítulo, o debate iniciará abordando o sexo e a sexualidade a partir do discurso universal naturalizante, binário e essencialista, perpassando os fenômenos que estão interligados a essa discussão, como a repressão e a hipótese repressiva ao incitar o discurso como forma de controle do sexo e da sexualidade a fim de determinar, por exemplo, a heterossexualidade como norma a ser seguida por todas as pessoas. A crítica a essas construções se faz necessária a fim de compreender as questões que perpassam não somente o discurso sobre o sexo e a sexualidade, mas também o gênero e a corporalidade como categorias de análise que estão imbricadas com essa discussão, assim como estão interligadas à noção de performatividade e de subversão das normas sociais. A intenção de todo esse debate está em compreender como as pessoas trans resistem aos feixes de poder que perpassam suas experiências de vida com imposições sociais que buscam silenciar o fazer transgênero.

Inicialmente, a **determinação universal** é de que a natureza define a sexualidade e posiciona os corpos de acordo uma relação simplista e binária, vagina-mulher-feminino e pênis-homem-masculino (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b; CONNELL; PEARSE, 2015; RUBIN, 2012). Nessa determinação, a diferença sexual (homem ou mulher) e a atividade sexual (como a heterossexualidade ou a homossexualidade) passaram a ser vistas a partir de uma importância social única (WEEKS, 2019). O **sexo**, desse modo, é compreendido, a partir de uma visão popular, política e essencialista, como “eternamente imutável, a-social e transhistórico” (RUBIN, 2012, p. 12); como um elemento essencial na constituição corporal de uma pessoa, tendo em vista a divisão anatômica do segmento feminino e do segmento masculino (WEEKS, 2019); e como uma categoria totalitária que, para provar sua existência, tem seus inquisidores (WITTIG, 2006). Wittig (2006) e Rubin (2012) também apontam o sexo como uma categoria política sob uma nova perspectiva social.

O **discurso essencialista** se pauta em torno de “dois corpos, dois gêneros e uma sexualidade” (BENTO, 2008, p. 178), a heterossexual figura como único modelo aceitável para ser seguido por todas as pessoas, com fins de reduzir a complexidade do mundo, de modo a explicar uma suposta verdade ou essência interior (WEEKS, 2019). Sobre isso, Salih (2018, p. 88) afirmou que “‘ciência’ e ‘naturalidade’ são constructos discursivos”, que procuram explicar os “indivíduos como produtos automáticos de impulsos internos” (WEEKS, 2019, p. 53), ao nascerem do movimento de fixação e de produção da identidade e diferença. Nessa produção do que nos divide e não do que nos une (WEEKS, 2019), o essencialismo é caracteristicamente cultural ao ser marcado por imposição de uma matriz de significação sobre a matéria (SILVA, 2000), considerando que os corpos não possuem em si significações intrínsecas, mas construções históricas que marcam a diferença sexual como homem ou mulher (WEEKS, 2019).

**Ao discurso essencialista alia-se o fenômeno repressivo** sob o qual a sexualidade, segundo Foucault (1988, p. 10), “é cuidadosamente encerrada”, sendo que o que não está regulado está silenciado. E o ato de silenciar é uma manifestação do poder (PRIOLA *et al.*, 2014). Assim, o que não está autorizado para circular como discurso de verdade acerca das práticas aceitáveis da sexualidade está relegado ao mutismo. Não falar sobre essa repressão é o mesmo que incorrer em “paradoxo estéril” (FOUCAULT, 1988, p. 14), considerando que as consequências desses paroxismos permanecem até hoje (RUBIN, 2012). Isso pode ser observado na regulamentação da atividade sexual a partir de dispositivos de opressão que controlam os desejos e os prazeres, e reconhecem apenas sujeitos que se enquadram em seus padrões de normalidade, como os advindos da monogamia, procriação e heterossexualidade,

nos quais o domínio da vida erótica é renegociado (RUBIN, 2012).

Outras compreensões sobre o sexo e as práticas sexuais se somam a esse essencialismo e reforçam o sexo como vetor de opressão disciplinar e a sexualidade como nitidamente contestada (RUBIN, 2012). É nesse sentido que Rubin (2012) discorreu sobre a negatividade sexual, que considera o sexo e as práticas sexuais segundo as piores possibilidades de expressão por serem considerados pecaminosos, devido à sua capacidade erótica; à falácia da escala mal posicionada, por reunir um corolário da negatividade sexual sobrecarregado de excesso de significância; ao sexo ser uma categoria marcada na nossa cultura que impõe punições duras aos comportamentos considerados como ameaça; à valoração hierárquica dos atos sexuais, que tende a avaliar as práticas sexuais de acordo um sistema hierárquico de valores sexuais, que reconhece heterossexuais maritais e reprodutivos como pertencentes ao topo da pirâmide enquanto aqueles cujo o erotismo transgride as fronteiras geracionais estão abaixo de todos (como, por exemplo, transexuais, travestis, fetichistas, sadomasoquistas, trabalhadores do sexo, prostitutas e modelos pornográficos); à teoria dominó de perigo/risco sexual, na qual há uma linha que parece se posicionar entre a ordem e o caos sexual, marcando, assim, o que é passível de aceitabilidade social e o que é repulsivo; e à falta do conceito de variação sexual benigna (positivo) em detrimento da sexualidade ser compreendida a partir de um único padrão sob a ideia de que há uma única forma certa para sua prática e que todas as pessoas deveriam seguir essa norma imposta.

Com essas compreensões, não se pode caracterizar a sexualidade como um “regime de silêncio”, mas de incitações ao discurso sobre o sexo. Do tabu e da censura, da proibição em si, passou-se à crítica à hipótese repressiva a partir da obstinação excessiva de falar sobre o sexo com uma aparelhagem de produções discursivas. Esse efeito se deve à própria economia política dos sexos com fins de administrá-lo em diferentes instituições sociais e pronunciá-lo incisivamente sob o respaldo restritivo, o que pode ser a prova de que ele ainda permanece em secreto, cingido por silêncios e mascarado pelas artimanhas discursivas que pretendem passar a falsa ideia de fuga do rigor da proibição (FOUCAULT, 1988).

Segundo Foucault (1988), a crítica à hipótese repressiva, ao contrário de proibir, fez foi incitar o discurso sobre a sexualidade e colocá-lo em circulação a partir da sua regulação por meio de dispositivos, tendo em vista o poder que perpassa o discurso enquanto produtor de mentalidades, como um mecanismo positivo, propositivo e produtor imanente a uma vontade de saber. Esses dispositivos reguladores formulam verdades sobre a sexualidade, de modo a fazer falar sobre a sexualidade sob condições específicas e determinadas, como as de vigilância corretiva, ao regular o prazer não aceitando as suas formas polimórficas. Eles são dispositivos

diversos, mas constrangedores diante das existências discursivas prolixas, sob as quais se organizam, como uma explosão de discursividades em vários campos sociais.

Isso mostrou como a sexualidade foi excessivamente politizada como alternativa construtivista ao essencialismo, baseada no construcionismo social que compreende “as atitudes em relação ao corpo e à sexualidade em seu contexto histórico específico” (WEEKS, 2019, p. 53), e pautada na hierarquia de valores sexuais – religiosos, psiquiátricos e populares –, ou seja, no sistema de poder (RUBIN, 2012). Essa perspectiva apontou, também, como a repressão era insuficiente diante das intensificações discursivas reguladas por meio de dispositivos de poder e saber (FOUCAULT, 1988), que instauraram o saber legítimo (rede sutil de discursos, saberes, prazeres e poderes) acerca da economia de prazeres ao regular o sexo e a sexualidade (RUBIN, 2012).

Nesse sentido, a sociedade, historicamente, se fustiga por sua hipocrisia, falando prolixamente de seu próprio silêncio em seus discursos a ponto de aprisionar as pessoas por repressão advinda da mecânica do poder, com suas técnicas polimórficas de incitação aos discursos e injunção aos silêncios (FOUCAULT, 1988). O fazer transgênero e a sua interpretação social equivocada, patologizante, como doença e/ou pecado, são exemplos do discurso prolixo, demasiadamente inumano, por não conferir reconhecimento e inteligibilidade às pessoas trans – coerência da pessoa segundo um ideal normativo cisgênero e heterossexual, ou seja, uma cadeia de continuidade entre sexo, gênero, desejo e prática sexual (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b; CONNELL, 2010; FOUCAULT, 1988; LONGARAY; RIBEIRO, 2015). Esses discursos prolixos se pautam sobre a argumentação negativa da “incoerência” ou “descontinuidade” em relação aos gêneros considerados “inteligíveis” por manterem a coerência e a continuidade do gênero com o seu “sexo natural” (BUTLER, 2019b).

Com a institucionalização desses discursos (com seus valores sociais, falsas verdades, leis morais, naturalismos e determinismos), as normas aplicadas “a um corpo que se quer disciplinar” e “a uma população que se quer regulamentar” (FOUCAULT, 2010a, p. 213), historicamente, se incumbiram tanto do corpo quanto da vida. Isso é indício alarmante do biopoder (poder sobre a vida/assunção da vida pelo poder), conforme apontado por Foucault (2010a), como o poder do Estado de “fazer viver e deixar morrer”, ao promover vida vivível para uns que devem viver ao contrário de outros, não assistidos na perspectiva do cuidado. A vida e a morte afastaram-se de ser consideradas como forças naturais ao aproximarem-se do campo político do poder atravessado por barreiras sociais excludentes. E, em toda sua artificialidade, foram instrumentalizadas nessa lógica do biopoder, de subjugação dos corpos com pretensão de controle populacional (FOUCAULT, 2010a). A heterossexualidade, por

exemplo, funciona como um dispositivo para a instrumentalização do biopoder.

Nesse sentido, Preciado (2011), com inspiração em Foucault e Wittig, afirmou que a **heterossexualidade** poderia ter sido pensada como uma tecnologia biopolítica ao produzir “corpos *straight*”, nos quais cada órgão é definido por sua função, assegurando o lugar estrutural entre a produção da identidade de gênero e a produção de certos órgãos, como órgãos sexuais e reprodutores. Isso se daria dentro de uma matriz do capitalismo sexual e sexo do capitalismo – “o sexo do vivente revela ser uma questão central da política e da governabilidade” (PRECIADO, 2011, p. 12). Não há ninguém que escape à lógica das relações de poder e seus intentos de regulação. Essa circunstância aponta para o fazer viver dos “corpos *straight*” e o deixar morrer dos “corpos desviantes”, ratificando a ideia de Rubin (2012) de que, na esfera da sexualidade, há políticas internas de desigualdades e opressão. Segundo Rubin (2012), o sexo é sempre político e marcado pela rigidez do Estado, ao atuar sobre o comportamento sexual de modo incisivo, o que não seria tolerado em outras áreas da vida social. Ao exercer relações de poder coercitivas, o discurso sobre o sexo propaga valores sexuais conservadores, criminaliza certos comportamentos sexuais e os regula burocraticamente como uma espécie de “*apartheid* sexual”, que divide a população, relegando posições de subordinação às pessoas (RUBIN, 2012). O interesse do Estado é contínuo sobre o modo de comportamento e pensamento das pessoas com fins de cerceá-las para responderem fielmente aos seus propósitos (WEEKS, 2019).

Nessas manobras políticas, os “corpos *straight*” são considerados passíveis de “vida vivível” por serem lidos como socialmente inteligíveis. Isso, porque eles mantêm relações de coerência socialmente instituídas, de continuidade e conformidade entre sexo, gênero, prática sexual e desejo, podendo ser, assim, considerados como “corpos que pesam” (BUTLER, 2019a), por racionalizarem o bem-estar do sexualmente privilegiado, idealmente heterossexual, marital, monogâmico e reprodutivo (RUBIN, 2012). E os “corpos desviantes” são estigmatizados por estarem relegados ao segundo plano, subjugados como ininteligíveis, por desestabilizarem critérios de coerência e continuidade entre sexo, gênero, prática sexual e desejo (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b). Nesse sentido, o esforço de Foucault (1988, p. 45) foi criticar as “perpétuas espirais de poder e prazer”, engendradas historicamente com fins de reprodução e normalização de “verdades” sobre o sexo e a sexualidade, que, inclusive, produzem esses saberes sobre os “corpos *straight*” e “corpos desviantes” (BUTLER, 2019b).

Criticar essas barreiras sociais impostas ao sexo e a sexualidade é um modo de “despojar

as narrativas naturalizantes da heterossexualidade compulsória”<sup>6</sup> no campo discursivo (BUTLER, 2019b, p. 259). Isso significa abrir-se para compreensão da heterossexualidade como algo não natural, mas interligada às práticas sociais que instituem e orientam o modo conservador, “correto”, de se relacionar afetivamente e sexualmente na sociedade (RICH, 2010), no qual a heterossexualidade é desejável e a homossexualidade, por outro lado, não é aceitável (ERIBON, 2008), vista como não natural, algo mau e negativo (CONNELL; PEARSE, 2015). Significa reconhecer, também, que, em termos de gênero, as categorias binárias de “homem” e “mulher” são vazias e transbordantes, por não terem significado último, transcendente, e que, para elas, por mais que pareçam estar fixadas, há definições que são alternativas, negadas e até mesmo suprimidas (SCOTT, 1995), devido às relações de poder (WEEKS, 2019).

Ao pensar sobre isso, Scott (1995) propôs refletir sobre **gênero** como uma categoria de análise, com duas partes e diversos subconjuntos, que estão interrelacionados. Nesse sentido, “(1) o gênero é elemento constitutivo das relações sociais baseadas nas diferenças percebidas entre os sexos e (2) o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86). Em relação à primeira parte, o gênero implica às relações sociais e institucionais: símbolos culturalmente disponíveis que evocam representações simbólicas e contraditórias; conceitos normativos que limitam a interpretação dos significados desses símbolos; concepções políticas na sua construção, o que faz referência às influências das instituições e à organização social; e, por fim, modos como as identidades generificadas são subjetivas e substancialmente construídas. Nenhum desses elementos opera sem o outro. Em relação à segunda parte, Scott (1995, p. 86) afirma que o gênero é “uma forma primária de dar significado às relações de poder” pelas quais “a política constrói o gênero e o gênero constrói a política” (SCOTT, 1995, p. 89). Sendo assim, na visão do autor, o gênero é um meio pelo qual o poder é articulado, a fim de modelar atitudes.

De Lauretis (1989) afirmou que é necessária uma noção de gênero que não seja tão ligada à diferença sexual. Isso incita pensar o gênero em conjunto com a História da sexualidade, de Foucault, como uma “tecnologia sexual”, “representação ou autorrepresentação” e “produto de várias tecnologias sociais”. Foucault (1988, 2010a) aborda a sexualidade como dispositivo – como um conjunto de práticas discursivas e não discursivas que fazem funcionar o gerenciamento e o controle dos corpos e do modo de ser e agir das populações –, que, por meio do biopoder, produz o que é legítimo e aceitável e, ao mesmo

---

<sup>6</sup> A autora utiliza esse termo a partir das noções de “contrato heterossexual”, de Monique Wittig, e, em menor medida, da noção de “heterossexualidade compulsória”, de Adrienne Rich.

tempo, o que não é legítimo e aceitável como prática e exercício da sexualidade, normalizando, assim, verdades. Nesse sentido, De Lauretis (1989) aborda, além de Foucault, a questão do gênero, que não foi o foco da compreensão do autor. Para De Lauretis (1989, p. 8, tradução nossa), o “gênero não é uma propriedade dos corpos ou algo originalmente existente em humanos, mas o conjunto de efeitos produzidos nos corpos, comportamentos e relações sociais”, e, por sua vez, os efeitos advindos da influência das instituições sociais interferem na construção da representação do gênero. As proposições de De Lauretis (1989) se baseiam na ideia de que gênero é representação. E a representação do gênero é a sua própria construção, que se dá em vários períodos e sociedades, inclusive nos dias de hoje, sendo afetada, também, por sua desconstrução. Não estar contido em um gênero binário, por exemplo, desestabiliza qualquer representação. Isso, porque há uma construção cultural do masculino e do feminino que classifica os seres humanos, criando, assim, um sistema de gênero, de representação atrelado a significações, que confere identidade, valor, prestígio social e *status*.

Na visão de Butler (2019b, p. 27), gênero é “o meio discursivo/cultural pelo qual ‘a natureza sexuada’ ou ‘um sexo natural’ é produzido e estabelecido como ‘pré-discursivo’, anterior à cultura, uma superfície politicamente neutra sobre a qual age a cultura”. Não há liberdade tácita, para além do discurso, em se tratando de sexo e gênero na perspectiva butleriana. Desse modo, talvez o sexo como pré-discursivo tenha sempre sido o gênero, o que quer dizer que a distinção pura entre eles é nula. Sexo e gênero são discursivamente construídos e não naturalmente. Isso, porque o discurso sempre será constitutivo, interpelativo e performativo (SALIH, 2018), afinal, ele é um “tonar-se”, uma condição ativa e contínua de construção, as pessoas constroem a si mesmas e conduzem a sua própria vida (CONNELL; PEARSE, 2015).

A construção performática de si é fluida como um ser-sendo, um devir permanente, por não haver identidade de gênero por trás das possibilidades de expressões de gênero. A identidade é performativamente constituída. Desse modo, manter o gênero em um lugar de estabilidade é uma ilusão fundadora da identidade (BUTLER, 2019b). É por isso que desordenar as regras normativas e desestabilizar a visão rígida e fixa de gênero é uma forma de negociar poder, por quebrar a causalidade entre sexo/gênero e desejo, e de construir novos sentidos para além dos padrões de masculinidades e feminilidades associados ao órgão genital e à heterossexualidade. E isso, para as pessoas trans, significa disputa e luta (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b), considerando que, ao escaparem das normas binárias de gênero, o vetor é muito mais o da opressão (RUBIN, 2012).

Baseados na **teoria da performatividade**, os atos de gênero rompem a estabilidade das categorias de corpo, sexo e gênero ao possibilitarem a variação para além dos limites binários culturalmente construídos, tornando-se, assim, uma dimensão central tanto da vida pessoal como das relações sociais e culturais (BUTLER, 2019b; CONNELL; PEARSE, 2015; SALIH, 2018). A **performatividade** é construída pela repetição de um conjunto específico de práticas discursivas que produzem o sujeito, não sujeitos fixos, preexistentes e essenciais, como “mulher”, “homem”, “travesti” e/ou “transexual”, considerando que as suas subjetividades são construídas por meio de reiteradas *performances* de gêneros e, também, podem ser reconstruídas sob formas que desafiam as relações de poder. Essas identidades de gênero, homem-masculino e mulher-feminina, são constituídas pela linguagem, e não há uma identidade de gênero que precede a essa linguagem (SALIH, 2018). Desse modo, gênero é uma tarefa que nunca é realizada de acordo com a expectativa (BUTLER, 1993b), pois, por ser ligado intimamente à subjetividade, descentrada e fragmentada, é contingenciada por relações de poder, sendo, assim, uma prática instável (SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013).

A performatividade é uma maneira de: nomear o poder que a língua tem; pôr em movimento um conjunto de efeitos; tornar o sujeito elegível ao reconhecimento; agir sob o afeto do discurso e do poder institucional; e demandar ação corporal, gesto, movimento, congregação, persistência e exposição a possíveis violências (BUTLER, 2019b). Ela não é uma escolha (qual gênero será hoje?), um papel ou um ato singular, intencional e consciente de uma pessoa, mas seus fundamentos estão enraizados nos feixes de poder imbricados no discurso e nas normas (culturais, históricas e sociais). Como dito por Butler (1993a, p. 225, tradução nossa), “se o poder do discurso de produzir aquilo que ele nomeia está ligado à questão da performatividade, então o performativo é um domínio em que o poder atua como discurso”. Desse modo, o conceito da performatividade pode ser aplicado à construção de identidades no trabalho, sendo útil para entender todas as formas de construção identitária não somente relacionadas a gênero, devido a constituir as possíveis *performances* que podem ser promulgadas e reiteradas em determinado contexto (BUTLER, 1993b; SOUZA, 2017).

A performatividade não deve ser confundida com *performance*, pois sugeriria a existência de um sujeito fazendo tal *performance*. Ao contrário, ela se refere às possíveis *performances* que podem ser difundidas em determinado contexto por um sujeito-em-processo, que é construído por meio dos atos que executa (BUTLER, 2019b; SALIH, 2018). Salih (2018) explicita que Butler não diz que o gênero é uma *performance*, o que ela faz é a distinção entre *performance* e performatividade. Esse conceito de performatividade é cambiante, por se

desenvolver gradualmente ao longo de vários livros, e, por isso, é difícil de ser definido precisamente (SALIH, 2018).

Nesse sentido, Preciado estabelece críticas ao pensamento de Butler, afirmando que

Gênero não é simplesmente performativo (isto é, um efeito das práticas culturais linguístico discursivas) como desejaria Judith Butler. O gênero é, antes de tudo, prostético, ou seja, não se dá senão na materialidade dos corpos. É puramente construído e ao mesmo tempo inteiramente orgânico. (PRECIADO, 2014, p. 29).

Cabe salientar que Butler não deixou de considerar a materialidade dos corpos. Ela propôs pensar sobre as práticas regulatórias do sexo como um corpo carne/material – a ser lido e compreendido por meio de signos produzidos sobre ele –, mas materialmente construído pelos discursos sociais, culturais e históricos, normativos em termos de imposição social. Desse modo, o gênero (incluindo a noção do sexo pré-discursivo) se constrói como um ato, uma repetição de atos e um estilo corporal; e não há essência que o anteceda (BUTLER, 2019b; SALIH, 2018). “Gênero é sempre um feito, ainda que não seja a obra de um sujeito tido como preexistente à obra” (BUTLER, 2019b, p. 56). Gênero é devir, um fazer não natural e não substantivo, e o sujeito é efeito em vez de causa. Fala-se em sujeito-em-processo, construído no discurso pelos atos performativos que executa, sob o poder que perpassa o discurso e produz o que denomina e performatiza (BUTLER, 2019b; SALIH, 2018).

Onde há um “eu” que fala e produz efeito no discurso, primeiro, há um discurso que o precede e possibilita que ele se forme na linguagem. Não existe um eu por traz do discurso e nem através do discurso, mas há quando ele é interpelado, o que o mobiliza a encontrar o seu lugar no discurso. Essa condição discursiva do reconhecimento social (impossível de ser completo) precede e condiciona a formação do sujeito em sua instabilidade e incompletude (BUTLER, 1993b). “O sujeito só se torna inteligível através da matriz de gênero” (BUTLER, 1993b, p. 22, tradução nossa), que não se separa das normas que se fixam sobre a oposição masculino/feminino. Essa matriz institui como inquestionável e inseparável a ligação, a coerência e a continuidade que há entre o sexo biológico, o gênero, o desejo sexual e a subjetividade, resultante de regras históricas e produzidas discursivamente.

A proposta de Butler (2019b), ao advogar sobre as inscrições corporais e subversões performativas de gênero, como descontinuidade radical que possibilita a interpretação múltipla de sexo, visou desestabilizar as noções naturalistas e essencialistas que perpassam as discussões de gênero e sexo. Sendo assim, não há predestinação e mesmo naturalização quanto à matriz sexo/gênero e desejo nos corpos (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988).

A partir dessas noções butlerianas de gênero e de sujeito-em-processo, Bento (2006, p. 164) afirma que assumir um gênero demanda tempo, pois é um processo longo, de *performances* que as pessoas reiteram em suas práticas. Isso é o que ocorre, por exemplo, com as pessoas trans quando fazem transgênero cotidianamente e, ao causarem ruptura no binarismo de gênero, quando desfazem ou refazem gênero (CONNELL, 2010). Nesse processo, há tecnologias precisas de transincorporação, como dito por Preciado (2014) sobre os corpos que mudarão ao ritmo de doses hormonais, entre outras tecnologias. De fato, essas ferramentas da tecnologia heterossexual buscam a construção tecnológica e teatral da verdade sob uma perspectiva natural dos sexos e podem significar uma violência às pessoas trans. Isso acontece quando, não por escolha própria, pessoas trans sentem a necessidade de regular a aparência sob padrões cisgêneros de masculinidade/feminilidade, como, por exemplo, quando travestis se sentem na obrigação social, mesmo dentro da própria comunidade, de hiperfeminilizar o corpo.

Como resistência, a transgressão do poder das normas de gênero abre possibilidades para a **subversão**. Os corpos produzidos por discurso se desfazem frente às prisões sociais e às coerções linguísticas e normativas (BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988; LOURO, 2018), sendo, assim, corpos fragmentados, políticos e envoltos por relações de poder, diante do ideal biológico que tende a neutralizá-los (SOUZA *et al.*, 2015), e corpos que, por si, desafiam constantemente as imposições de autoridade, que insistem em investi-los de significado estigmatizante por meio dos discursos segregadores no contexto das relações de poder (BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988; LOURO, 2018). Entre esses significados, há o de corpo biológico – local da sexualidade que estabelece o limite do que é sexualmente possível (WEEKS, 2019). Nesse sentido, Preciado (2014, p. 157) afirma que “não é possível isolar os corpos (como materiais passivos ou resistentes) das forças sociais de construção da diferença sexual”. Isso quer dizer, na visão do autor, que falar do corpo é tratar da sexualidade ancorada em biotecnologias que controlam e regulam a variabilidade cultural. É por isso que é difícil, segundo Preciado, estabelecer onde terminam “os corpos naturais” e onde começam as “tecnologias artificiais”.

A intenção da subversão não é negar a materialidade dos corpos e o que os fazem plenamente material (BUTLER, 2019a), mas perceber como as práticas discursivas fazem com que o corpo se converta em definidor de gênero e sexualidade, e, conseqüentemente, definidor de sujeito (LOURO, 2018). Nessa subversão à coerção instituída, as pessoas trans valem-se da lógica *queer* para romper e confrontar a ideia de que haja apenas uma leitura normal ou da normalidade para os seus corpos (IRIGARAY, 2012). Logo, o desenvolvimento da identidade de gênero é resultante de “um padrão intermediário, misturado ou nitidamente contraditório”

(CONNELL; PEARSE, 2015, p. 39). E a arquitetura dos seus corpos é política (PRECIADO, 2014), com arranjos de gênero que, por um lado, significam prazer, reconhecimento e identidade, mas, por outro, significam injustiça e dano (CONNELL; PEARSE, 2015).

As pessoas trans resistem ao enfrentar os feixes de poder que perpassam suas experiências de vida, e um exemplo disso é quando afirmam a descontinuidade entre os prazeres sexuais e a corporalidade como forma de resistência às imposições sociais que buscam silenciar o fazer transgênero diante das hierarquias binárias de gênero (BUTLER, 2019b; CONNELL, 2010). O poder não pode ser retirado nem recusado, mas pode ser deslocado, tendo em vista que ele é coextensivo à sexualidade. Esse deslocamento está no âmbito da resignificação para empoderamento, como o poder da subversão, visto como indício de resistência. A resistência, por sua vez, é integrável às estratégias de poder e possibilita justamente as suas condições de existência, ao pôr em xeque o poder. Assim, o poder traz a resistência com ele. Tendo em vista que ninguém resiste fora do poder, já que sempre haverá possibilidade de levantes tanto individuais como grupais, as pessoas trans não só enfrentam e resistem aos feixes de poder, mas vivenciam e, especialmente, negociam continuamente como forma de sobrevivência diante das regulações sociais que insistem em invisibilizar as suas existências (BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988; SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013).

Após essas discussões, o próximo subcapítulo irá discutir acerca das violências contra as pessoas trans desde as silenciosas às físicas.

### 3.2 VIOLÊNCIAS CONTRA AS PESSOAS TRANS

Discursos e atos violentos contra pessoas trans têm sido estudados não apenas sob a nomenclatura de transfobias, mas a partir de outros conceitos, como violências, desrespeito, preconceitos, discriminações, injúria, discurso de ódio e homofobia (PODESTÀ, 2019). Considerando isso, farei inicialmente o resgate do debate acerca de homofobia, quando o termo era o mais utilizado para se referir às violências contra pessoas LGBT, o que inclui as pessoas trans. Posteriormente, explicarei o conceito de transfobia, assim como a relação existente entre homofobia e transfobia. Aprofundarei o debate sobre as formas de violência, abordando desde a transfobia internalizada pelas pessoas trans até os crimes contra a vida que buscam suprimir a existência de pessoas trans.

Entre essas formas de violência, darei um enfoque maior em microagressões, ostracismos, injúrias e incivilidades vivenciadas por pessoas trans, por essas se configurarem

como violências indiretas e silenciosas, a partir de comportamentos sutis. O ostracismo pode funcionar, por outro lado, como um mecanismo de defesa e uma resposta silenciosa das próprias pessoas trans frente às violências cotidianas que elas sofrem. A passagem do silêncio para a voz é também aliada como forma de resistência (JUNGKUNZ, 2012). É nesse sentido que essas violências serão discutidas neste subcapítulo, por serem silenciadas e invisibilizadas no contexto sócio-organizacional e, também, por ser, para a vítima, difícil prová-las.

Antigamente, **o uso do conceito homofobia** era mais usual como termo guarda-chuva para se referir às violências contra LGBT. A homofobia é considerada como uma “atitude de hostilidade para com os homossexuais” (BORRILLO, 2009, p. 15). Em países que punem relações entre as pessoas do mesmo sexo, as pessoas trans também são afetadas por serem rotuladas como “homossexuais”. Há, em diferentes âmbitos, ignorância e falta de compreensão sobre a identidade e expressão de gênero, como, por exemplo, em contextos médicos. Isso impacta negativamente o campo do direito e da justiça social, atingindo, por exemplo, os procedimentos legais de alteração dos documentos (BERREDO *et al.*, 2018; WORTHEN, 2016).

Somente a partir de 2010, **o uso do conceito transfobia** se disseminou, (PODESTÀ, 2019) tanto no discurso acadêmico ocidental como entre ativistas trans de língua inglesa (HILL, 2016). E, por não normalizarem os seus corpos a partir dos padrões binários, as pessoas trans são afetadas cruelmente por violências transfóbicas (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014). Davis (2009, p. 111, tradução nossa) **define transfobia** como o “medo, ódio ou desconforto com pessoas cuja identidade de gênero ou expressão de gênero não estão em conformidade com as normas culturais de gênero”. A transfobia engloba:

um espectro de violência, discriminação e atitudes negativas direcionadas as pessoas trans e gênero diversas, ou pessoas que transgridem ou não estão conformadas às expectativas e normas sociais relacionadas a gênero. Isso inclui formas institucionalizadas de discriminação, criminalização, patologização e estigmatização que se manifestam de várias maneiras, variando desde violência física, discurso de ódio, insultos e cobertura de mídia hostil até formas mais difusas de opressão e exclusão social. (BERREDO *et al.*, 2018, p. 14).

Há uma **relação sinérgica entre homofobia e transfobia** no âmbito da hétero-cis-normatividade. Essa relação se dá no bojo do imaginário social, no qual pessoas cisgêneras são referências normativas quanto à expressão e identidade de gênero em comparação às pessoas trans. E a heterossexualidade também é vista como uma referência em comparação as outras orientações sexuais. Quem se desvia da cisgeneridade sofre transfobia. E quem se desvia da heterossexualidade sofre homofobia. Desse modo, as pessoas trans, ao se desviarem das normas

de gênero e de sexualidade, podem sofrer transfobias e homofobias que interseccionam as violências de gênero e de orientação sexual. Exemplo disso são as piadas que mantêm os discursos heteronormativos, cisnormativos e misóginos, além de outras formas de discriminação, como extensão da homofobia e transfobia. Outro exemplo pode ser percebido quando homens trans vivenciam homofobia por serem lidos como *gays* socialmente (CARVALHO; LIONÇO, 2019; SOUZA; PEREIRA, 2013; PODESTÀ, 2019; POMPEU; SOUZA, 2019; WORTHEN, 2016).

A transfobia está presente em vários âmbitos da sociedade, como “familiar, social, educacional, clínico, religioso”, entre outros (ZERBINATI; BRUNS, 2019, p. 195). Ela é comum na vivência cotidiana de pessoas trans e acarreta consequências negativas para a saúde e o bem-estar, tanto físico como psicológico, o que inclui sofrimento e sentimento de não pertencimento (ZERBINATI; BRUNS, 2019). Isso, porque ela está enraizada no sexismo e é, também, reforçada pela cisgeneridade como um conjunto de crenças, valores e motivação psicológica para discriminar comportamentos e atitudes que não são condizentes com a norma (HILL, 2016; BAGAGLI, 2017). Além disso, a transfobia é habitual, também, por ter uma forte relação com a abjeção e a estigmatização de pessoas trans em decorrência de o contexto das normas de gênero estar ligado ao ideal da cisgeneridade (LEITE JUNIOR, 2012; PODESTÀ, 2019). O próprio comportamento de pessoas LGB, ao estigmatizarem pessoas trans, é exemplo de uma forma de transfobia (PRIOLA *et al.*, 2014, 2018), o que expõe as relações de poder que perpassam a produção de identidades, diferenças, normalidades e anormalidades perante a ordem de gênero imposta socialmente (PODESTÀ, 2019).

A aceitação e incorporação do modelo binário configuram, em si, outra forma transfobia que afeta as pessoas trans (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014) e que pode ser entendida como **transfobia internalizada ou transnegatividade**, devido ao fato de a pessoa trans manifestar preconceito individual e intolerância à transexualidade por internalizar valores depreciativos reproduzidos na sociedade acerca dela (ZERBINATI; BRUNS, 2019), relembrando o conceito de homofobia internalizada aprofundado por Borrillo (2009). Essa internalização de preconceitos sociais ocorre em silêncio, no íntimo do indivíduo, e pode preceder a própria transição. Os efeitos dessa internalização podem suscitar o risco ao homicídio e ao suicídio (ZERBINATI; BRUNS, 2019).

As transfobias também podem ser percebidas em **violações aos direitos humanos**. A Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), em 2018, expôs um quadro com vários tipos de violações aos direitos humanos sofridas por travestis e transexuais, como: agressão verbal, impedimento de registrar filho biológico, ameaça, injúria, assalto, invasão de

domicílio, assédio moral, lesão corporal, assédio moral no trabalho, medida protetiva negada, atendimento negado no comércio, não reconhecimento da identidade de gênero por parte da mídia, candidatura impedida, negativa de que mulheres trans e travestis fiquem em presídio feminino, desaparecimento, nome social recusado em escolas, descaso estatal, proibição de usar o banheiro de acordo com sua identidade de gênero, direito à saúde negado em plano de saúde, omissão da polícia, estupro, recusa de retificação de registro civil por cartórios, extorsão, tráfico de pessoas, humor ofensivo, suspensão de cotas em universidade, impedimento de colar grau em universidade e violência doméstica.

Várias são as formas de violências indiretas advindas de **comportamentos sutis**, o que inclui ostracismos (não aceitar, ignorar e excluir alguém, como uma forma de tratamento silencioso para não anunciar a falta de apoio social) e microagressões (comentários que podem até passar como inofensivos, por serem naturalizados, minimizando o peso da agressão). São várias, também, as formas de violências advindas de **comportamentos de exclusão não tão sutis, mas explícitos**, como assédios e abusos (moral e sexual), rejeições (ameaças de rescisão) e desigualdades sociais (como, por exemplo, falta de acesso ao banheiro e livre das marcações de gênero) (BAGGIO, 2017; BREWSTER *et al.* 2014; CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; DI MARCO *et al.*, 2015; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY, 2012; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019; NG; RUMENS, 2017; POMPEU; SOUZA, 2019; SOUZA; PEREIRA, 2013).

A origem dessas agressões perversas e silenciosas acontece como um processo de destruição psicológica, no qual várias pessoas (consideradas como agressoras e perversas) direcionam toda forma de violência possível (como palavras aparentemente inofensivas, alusões, sugestões e comunicação perversa) a uma determinada pessoa, rebaixando-a. A técnica é utilizar-se das fraquezas da pessoa a ponto de fazê-la duvidar de si mesma. Isso faz recair sobre essa determinada pessoa a responsabilização de que ela é uma existência errada que não deveria viver. Essa atitude agressiva e perversa é permeada por poder, manipulação, fria racionalidade, autoridade e ausência de compaixão e de limites morais, devastando vidas a partir do abuso, que começa com o abuso de poder de um superior sobre seus subordinadas e pode chegar ao abuso sexual (HIRIGOYEN, 2014).

O **ostracismo**, por ser uma violência invisível aos observadores, é, para a vítima, de difícil comprovação (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017). É uma forma de tratamento silencioso comum no cotidiano organizacional, que estigmatiza as minorias sexuais e de gênero. Minorias ostracizadas são privadas de reconhecimento, cidadania e direitos e constituem-se a

partir de rejeições, demarcações e classificações. A pessoa que é alvo do ostracismo pode não ter certeza sobre a intenção do dano por parte dos malfeitores, que têm seus comportamentos atribuídos a várias causas que são difíceis de contestar. Essa forma de preconceito pode funcionar silenciosamente, moldar o contexto de trabalho incivil e afetar as pessoas e as organizações em muitos níveis (DI MARCO *et al.*, 2015).

Segundo Robinson, O'Reilly e Wang (2013), o ostracismo pode ser uma experiência dolorosa e de grande impacto por faltar ação para envolver outra pessoa socialmente, reduzindo assim, a interação social. A experiência do ostracismo depende do contexto, do que é e não é considerado socialmente apropriado para ocorrer em determinado local. E, quando ocorre, ele ameaça o sistema de reconhecimento da pessoa a ponto de ela não saber o motivo pelo qual aquela situação aconteceu ou não saber se aconteceu mesmo. A pessoa que sofre o ostracismo tende a vê-lo como algo anormal e atribuí-lo às características sobre si mesmo como uma forma de se culpabilizar.

Robinson, O'Reilly e Wang (2013) classificaram ostracismo como proposital quando o indivíduo está ciente de sua inércia ante envolver outra pessoa socialmente e o faz intencionalmente (com perspectiva de ferir o alvo), ocorrendo quando, por exemplo, os recursos para resolver conflitos ou controlar os comportamentos dos colegas são limitados. Os autores classificaram ostracismo como não proposital quando os indivíduos não sabem que estão se engajando em comportamentos que servem para excluir socialmente o outro (sob perspectiva não intencional), ocorrendo quando, por exemplo, um grupo pode esquecer repetidamente de incluir um colega de trabalho nos planos de almoço por ele trabalhar em um local afastado. Essa última classificação é mais comum em locais de trabalho caracterizados pela diversidade e dissimilaridade entre o grupo. Outro exemplo de ostracismo pode ser o assédio como uma forma de violência moral, que, segundo Hirigoyen (2014), pode começar por meio de pequenos atos perversos, como uma simples falta de respeito, uma mentira e uma manipulação. Nesses casos, as pessoas que o sofrem silenciam e se calam diante da desvalorização e estigmatização que sentem advindas do perverso.

O ostracismo é mais intenso, segundo pontuaram Robinson, O'Reilly e Wang (2013), quando visa ao indivíduo, em comparação a quando é dirigido ao grupo e a muitos colegas. Quanto mais intenso ele for, mais pragmático pode ser o seu impacto, considerando os resultados negativos advindos de exclusão no trabalho, e maiores serão os efeitos psicológicos, nas emoções e no humor. Quando a pessoa está ciente da ocorrência do ostracismo, ela fica mais vigilante, porque esses comportamentos, embora possam até parecer sutis e breves, podem causar danos psicológicos e físicos que duram anos (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS,

2017).

Para Di Marco *et al.* (2015), o preconceito contra uma minoria estigmatizada pode ser internalizado por colegas de trabalho, sendo uma forma sutil de discriminação, que se manifesta por meio de piadas, uso de linguagem inadequada, desvalorização da não heterossexualidade, estereotipagem, sexualização dos funcionários, incivilidade, ostracismo e comportamentos e/ou perguntas intrusivas. Como dito por Hirigoyen (2014, p. 78), “a linguagem é pervertida: cada palavra esconde um mal-entendido que se volta contra a vítima escolhida”, como uma forma de controle por meio da imposição do poder. Um exemplo disso pode ser percebido em comportamentos como evitar ou rejeitar uma pessoa, isolá-la, destruí-la psicologicamente, não reconhecer a sua opinião, interromper, ser sarcástico e criticar indiretamente de modo dissimulado, o que viola os limites do que é considerado adequado no local de trabalho e pode ecoar em forma de demissão para a vítima, como uma consequência direta da anulação por meio da violência psicológica que reforça o poder. Isso exterioriza que a discriminação não desapareceu, simplesmente mudou as suas formas de manifestação ao incitar, por exemplo, a violência psicológica. Sendo assim, esse exemplo pode ser considerado como uma forma de incivilidade no local de trabalho, que emerge não apenas de uma única interação, mas é resultado de séries repetidas de incivildades nos momentos de interação.

Essa violência psicológica, como dito por Hirigoyen (2014), agrega dois fenômenos: o abuso do poder e a manipulação perversa, por se propagar insidiosamente, acuando a vítima, que tende a perder uma parte de si mesma ao sentir-se exausta, humilhada e deprimida diante de atitudes desumanas. Há situações vexatórias nas quais as vítimas são desvalorizadas no local de trabalho, como, por exemplo, quando a elas são confiadas tarefas inúteis ou degradantes, que não desafiam as suas competências profissionais. Essa desvalorização silenciosa no ambiente de trabalho pode funcionar como uma forma de silêncio organizacional ao agravar o sentimento de abandono (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017).

Segundo Resnick e Galupo (2018), quando funcionários não estão em conformidade com as normas heterossexuais e cisgêneras, eles estão sujeitos a experimentar consequências disso, como a vivência de **microagressões**, que reforçam as normas culturais pautadas sobre padrões preconceituosos e discriminatórios de sexualidade e gênero. Para Nadal *et al.* (2016, p. 1, tradução nossa), as microagressões “são formas sutis de discriminação, muitas vezes inconscientes ou não intencionais, que comunicam mensagens hostis ou depreciativas, particularmente para e sobre grupos sociais historicamente marginalizados”. Essas interações, por estarem enraizadas culturalmente, podem ser mais difíceis de reconhecer e mudar. Além disso, tendo em vista que as microagressões não são rechaçadas, as pessoas que as cometem

tendem a pensar que a continuidade do comportamento é aceitável e podem não perceber que estão marginalizando e causando dor aos seus colegas LGBT, além de estarem impactando a produtividade e a dinâmica interpessoal (RESNICK; GALUPO, 2018).

Esse comportamento é apontado por Nadal *et al.* (2016) como a invisibilidade do viés não intencional, considerando que a maioria das pessoas são socializadas conforme normas preconceituosas propagadas por grupos dominantes. Um exemplo disso é quando pessoas cisgêneras nem percebem a não existência de banheiros para gênero neutro nos diversos espaços públicos, porque elas são socializadas para acreditarem na necessidade de apenas dois tipos de banheiro, um para os homens e o outro para as mulheres. Esse seria, portanto, um tipo de duplo silêncio, que envolve uma violência que também é silenciosa, tal qual as microagressões e o ostracismo.

As microagressões foram relacionadas, por Resnick e Galupo (2018), com base no sistema geral de valores instituído no local de trabalho, a partir: de suposições heteronormativas, decorrentes da presunção de que o funcionário é heterossexual, considerando que a vítima não precisa divulgar sua orientação para vivenciar essa microagressão; e da cultura cisnormativa, considerando as experiências vividas no contexto do trabalho relacionadas à identidade e/ou expressão de gênero, o que endossa a cultura ou o comportamento normativo e binário de gênero. Segundo Robinson, O'Reilly e Wang (2013, p. 210), são essas heteronormas normas que “irão ditar quem é reconhecido com uma saudação verbal, quem provavelmente é reconhecido com apenas um sorriso e quem é totalmente ignorado, quando eles passam no corredor”, ou seja, silenciado e invisibilizado por meio de violências psicológicas que apagam suas existências.

Como aponta Hirigoyen (2014), nesses espaços, as agressões podem ser não verbais, por meio de suspiros seguidos, que se referem à observação de alguma situação desabonadora, e de não olhar para as pessoas, de modo a desqualificá-las ao não dizer sequer um bom-dia, negando, assim, a sua presença. Essas agressões silenciosas podem levantar dúvidas sobre a competências dos profissionais, o que põe em questão o que fazem e o que dizem nos espaços organizacionais. Para York, Oliveira e Benevides (2020), por exemplo, os títulos que algumas pessoas travestis possuem, em termos profissionais, podem autorizar a circulação em determinados espaços, mas, por outro lado, não são garantia de sucesso ou sobrevivência, reiterando, assim, que o respeito é direcionado ao título e não à pessoa que é travesti.

Nadal, Rivera e Corpus (2010) discutiram alguns **tipos de microagressões** que afetam as pessoas LGBT, como: uso de linguagem/terminologia heterossexista ou transfóbica como forma de degradar pessoas LGBT; endosso/responsabilização das pessoas LGBT quanto à

manutenção de coerência com as normas heterossexuais e de gênero (exemplo: quando uma pessoa precisa esconder sua identidade de gênero para agir de acordo com a cultura dominante); suposição de que todas as pessoas LGBT vivem experiências iguais com base em estereótipos (exemplo: afirmação de que todas as mulheres trans são prostitutas); exotização de pessoas LGBT (exemplo: quando elas são tratadas como objetos sexuais em vez de serem vistas como seres humanos); desconforto e desaprovação de pessoas LGBT (exemplo: quando pessoas não LGBT condenam pessoas LGBT por suas expressões de gênero e sexualidade); negação, ao não reconhecer, do heterossexismo e da transfobia que há socialmente (exemplo: quando uma pessoa cisgênera afirma que a transfobia não existe); suposição de que homossexualidade ou não conformidade de gênero de pessoas trans é algo patológico, anormal (exemplo: crenças de que pessoas LGBT são portadoras de HIV, molestadores de crianças ou doentes mentais); e negação do heterossexismo e da transfobia individual (exemplo: quando alguém nega que fez ou disse algo ofensivo ou prejudicial para pessoas LGBT, ficando na defensiva).

Do estudo de Nadal, Skolnik e Wong (2012), específico para pessoas trans e em não conformidade de gênero, além de categorias em comum com o estudo de Nadal, Rivera e Corpus (2010), emergiram outras categorias de microagressões adicionais, como: ameaça física ou assédio (exemplo: por meio de assédio verbal, físico e violência); negação da transfobia individual (exemplo: quando a pessoa nega preconceitos contra pessoas trans e quando internaliza a transfobia); negação da privacidade corporal (exemplo: quando as pessoas objetificam os corpos de pessoas trans); microagressões familiares (exemplo: rejeições familiares); e microagressões sistêmicas e ambientais (exemplo: ocorrem em ambientes profissional e comunitário, em nível sistêmico).

Para Chang e Chung (2015), há a heterogeneidade das experiências trans e de microagressões que deve ser considerada. Isso inclui pensar sobre as microagressões vivenciadas antes, durante e após a transição de gênero; as microagressões vivenciadas por pessoas que fizeram a transição do gênero masculino para o feminino e do gênero feminino para o masculino, com base na direção da transição; e o impacto que o contexto pode ter sobre os incidentes de microagressão, dependendo do *status* da transição da pessoa.

Assim como os ostracismos e as microagressões, a **injúria** é indício da vulnerabilidade psicológica e social de uma pessoa, pois marca a consciência, molda as relações com as outras pessoas e com o mundo e forma a personalidade e a subjetividade (ERIBON, 2008). Ela produz efeitos que se perpetuam e se reproduzem sem cessar, podendo, por isso, ser compreendida como performativa, como um ato de linguagem, porque diz “‘eu te assimilo a’, ‘eu te reduzo a’” (ERIBON, 2008, p. 29). A injúria engloba “a fofoca, a alusão, a insinuação, as palavras

maldosas ou o boato quanto à brincadeira mais ou menos explícita, mais ou menos venenosa. Pode ser lida ou ouvida simplesmente na inflexão da voz, num olhar divertido ou odioso” (ERIBON, 2008, p. 64).

A patologização das pessoas trans, por exemplo, é uma forma de injúria que pode provocar sofrimento. Segundo Bento (2006, 2008, 2011), a patologização das identidades talvez seja a violência mais cruel, em virtude de propagar a convicção de que pessoas trans são inferiores, autorizando a higienização, a “assepsia”, que livrará a sociedade das contaminações. Para isso, há, segundo Silva e Barbosa (2016), práticas que vão desde a perseguição até a cura, a partir do ideal que busca corrigir os desvios morais. Falar dessas narrativas de conflitos, diante de um mundo de angústia, solidão – “uma maneira de se ‘virar’ com a identidade estigmatizada, de geri-la no dia a dia” (ERIBON, 2008, p. 128) – e rejeição, é, por vezes, nem saber nomeá-las diante de tantas injúrias praticadas em desrespeito à vida.

Outra forma de violência também pode ser percebida na **ausência de dados oficiais sobre pessoas trans**, o que aponta para o silêncio do Estado ao não mapear condições sociais das pessoas trans para propor políticas públicas a favor desse grupo vulnerabilizado socialmente, sinalizando, assim, uma forma de esquecimento do Estado que fomenta a exclusão de pessoas trans (BENTO, 2018). No Brasil, não há censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre pessoas trans, mas, com bases em indicadores acadêmicos e governamentais, estima-se que exista cerca de 1 milhão de pessoas trans (GGB, 2018).

Há, também, **violências físicas**, que representam a materialidade da violência de gênero em um conceito mais amplo, ao pretender violar a integridade física ou suprimir a vida, o que pode estar atrelado ao sentimento da abjeção (LEITE JUNIOR, 2012; PODESTÀ, 2019). Segundo relatório publicado, em 2018, pela ONG *Transgender Europe* (TGEU), instituição que monitora, a partir de dados coletados pela mídia, os casos de assassinatos de pessoas trans pelo mundo, o Brasil é o país que mais mata pessoas trans entre os 72 países pesquisados. Há a informação, conforme esse relatório, de que, entre 01/10/2017 e 30/09/2018, foram assassinadas 167 pessoas trans no Brasil, seguido por México, Estados Unidos da América (EUA) e Colômbia, com registros de, respectivamente, 71, 28 e 21 assassinatos (TGEU, 2018). Segundo Jesus (2013), essa violência letal de gênero pode estar relacionada à categoria de crimes de ódio, em nível superficial, e a uma forma de genocídio, em nível mais profundo. O genocídio de pessoas trans pode ser compreendido como uma forma de apagamento de identidades inteligíveis na ordem binária de gênero (PODESTÀ, 2019).

No Brasil, a ANTRA tem feito esse levantamento sem financiamento, a partir de matérias de jornais e mídias veiculadas na internet em parceria com o Instituto Brasileiro Trans

de Educação (IBTE), sob os mesmos critérios que são utilizados pela ONG TGEU. No último dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais no Brasil, de 2020, foram registrados 175 assassinatos de pessoas trans (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021). Esse número foi o segundo maior da série histórica, iniciada em 2008, ficando atrás apenas do registro de 2017, que apontou 179 assassinatos dessas pessoas. Além disso, conforme o mesmo dossiê, as mulheres trans negras e pobres compõem mais de 78% das vítimas (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021). Menezes (2018) considera que a articulação entre transfobia, racismo e classe social, ideais estruturantes do Brasil, efetiva a permanente violência contra pessoas trans negras, destituindo-as de plena existência e cidadania. O quadro apresentado pela ONG TGEU e pela ANTRA retrata como o estigma associado às pessoas trans é algo macroestrutural, que ocorre em todo o mundo e não somente no Brasil.

A categoria sexológica mais vulnerável a mortes violentas, segundo o relatório do Grupo *Gay da Bahia* (GGB) divulgado em 2018, é a das pessoas trans. O risco de uma pessoa trans ser assassinada é 17 vezes maior que o risco vivido por uma pessoa *gay*. Apesar de não haver estudos sistemáticos sobre a expectativa de vida, as estimativas apontam indícios de que o tempo médio de vida de pessoas trans é de apenas 35 anos, metade da média nacional (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021). Em face dessa expressividade numérica no Brasil, há um ritual de perversidade que atravessa essas mortes. Segundo Bento (2011, p. 553), “não basta um tiro, uma facada. Não basta matar uma vez. Mesmo diante do corpo moribundo, o assassino continua atirando e golpeando”, assim, perversamente, suprimindo a vida das pessoas trans (PODESTÀ, 2019). A visibilidade desses processos de violência na mídia, a partir da exotificação do corpo mutilado e desnudo, é instrumentalizada de modo a lembrar que esse é um corpo que não deveria existir ou ser aceito como humano na sociedade (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020), como uma forma de continuar a invisibilizar e silenciar vidas de pessoas trans.

A violência contra as pessoas trans se estende até mesmo após os assassinatos. A própria polícia “não apenas falha em investigar crimes contra minorias sexuais e de gênero”, “mas também fracassa em processar como criminoso o homicídio de mulheres trans ou falha em prevenir a violência contra partes transgêneras da população” (BUTLER, 2017a, p. 35). A denúncia de uma situação de violência sofrida também não é uma opção, considerando que muitas pessoas trans não são ouvidas ou levadas a sério por parte de agentes e, até mesmo, passam a ser vistas como culpadas e submetidas à exigência de respostas acerca do ocorrido (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020). O apoio e as condições de vida que o Estado falha em garantir apontam para a percepção sobre quais vidas são passíveis de luto e quais não são

(BUTLER, 2018a). Para Bento (2011), quando pessoas fazem uma denúncia e sequer são ouvidas atentamente, produz-se uma hierarquia de mortes, considerando que umas merecem mais atenção que outras, o que é uma expressão do silêncio do Estado perante vidas que não são valorizadas em suas políticas públicas e não são encorajadas a lutar por seus direitos.

Todas essas formas de violências (físicas, interpessoais, simbólicas e silenciosas), preconceitos, discriminações, transfobias, desrespeito e desigualdades supracitadas perpassam a vida de pessoas trans, devido aos estigmas sociais e à noção de abjeção, como uma forma de controle social formal e opressivo, provocando apagamento, invisibilização, negação social e não reconhecimento de pessoas trans, a fim de silenciá-las (CARIERRI; SOUZA; AGUIAR, 2014; GOFFMAN, 2012; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019; PODESTÀ, 2019). Essas violências provocam o **estresse de minoria**, um tipo “moderno” de preconceito e discriminação (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017) em que as experiências cumulativas com as formas sutis de discriminação podem resultar em sofrimento (NADAL *et al.*, 2016). Isso, porque essas vivências cultivam o clima de medo e podem indiretamente aumentar os comportamentos de risco e as preocupações com a saúde mental (HILL, 2016).

As pessoas trans, alijadas, como grupos minorizados, de vários âmbitos da sociedade (como Escola, Família, Igreja e Estado), podem vivenciar o estresse de minoria (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017) associado ao ostracismo (ROBINSON; O'REILLY; WANG, 2013), às microagressões (RESNICK; GALUPO, 2018), às incivilidades (DI MARCO *et al.*, 2015) e à injúria (ERIBON, 2008), além de a outras formas de violências (como as físicas e as advindas de violações aos direitos humanos, ausência de dados oficiais sobre pessoas trans e transfobia internalizada).

Com isso, as pessoas trans podem ser vítimas de agressões psíquicas que ecoam a partir da falta de autoconfiança, dificuldade de autoafirmação, medo e estado depressivo permanente, o que pode provocar também o risco de suicídio (HIRIGOYEN, 2014). Os sentimentos vividos diante de violências tendem a ser de frustração, desamparo e impotência, o que acaba por restringir a cidadania das pessoas trans no contexto social ao afligir a saúde psicológica, a autoestima e a própria capacidade de reação a situações de violência (BATISTA *et al.*, 2020). Nas organizações, isso pode afetar a satisfação no trabalho, a *performance*, a exaustão emocional e a depressão (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017). Como defesa, as pessoas trans podem se apropriar do ostracismo vivido para responderem aos agressores com o silêncio na intenção de paralisar a continuidade da violência (HIRIGOYEN, 2014; O'GRADY; MEINECKE, 2015; ROBINSON; O'REILLY; WANG, 2013). A passagem do silêncio para a voz é também aliada, como forma de resistência (JUNGKUNZ, 2012), podendo ser

compreendida como uma alternativa virtuosa ao capacitar os indivíduos para expressarem suas vozes no contexto organizacional (BOWEN; BLACKMON, 2003).

Tendo em vista as questões mencionadas acerca das violências e dos seus efeitos na vida das pessoas trans, é primordial entender, como indicam Batista *et al.* (2020), que as situações violentas estão interligadas a fatores como a formação cultural e educacional recebida pelo povo brasileiro. A sociedade e as organizações mostram-se omissas quanto às violências sofridas por pessoas trans, quando assumem uma postura de tolerância e complacência (ausente de indignação), não buscam informações ou não ensinam, por exemplo, sobre transfobia, silenciando-se diante dos modelos discursivos disseminados de modo preconceituoso, o que impede o avanço da educação não violenta sobre gênero e sexualidade (RESNICK; GALUPO, 2018; ZERBINATI; BRUNS, 2019). Nesse sentido, é de suma importância a busca por conhecimento acerca de gênero e sexualidade com abertura para o olhar *queer* (RUMENS, 2017; SOUZA, 2017), assim como a educação das pessoas sobre violências, como as formas de microagressões (RESNICK; GALUPO, 2018), de modo a atravancar as possíveis violências contra pessoas trans.

Após essas discussões sobre as formas de violência transfóbicas que pessoas trans experimentam cotidianamente, o próximo subcapítulo irá abordar a regulação dos direitos para pessoas trans.

### 3.3 DIFÍCIL DE CONQUISTAR E FÁCIL DE PERDER: ANÁLISE DA REGULAÇÃO DOS DIREITOS PARA PESSOAS TRANS

O Estado é poderoso ao regular e legislar sobre os interesses da sociedade civil. O compromisso do Estado foi firmado e publicizado, em 1988, na Constituição Federal, em seu artigo 5º, o qual esclarece que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade” (BRASIL, 1988, *online*). Essa igualdade é permeada por silêncios devido às sombras lançadas sobre as pessoas trans no momento da garantia de direitos. Nos últimos 50 anos, por exemplo, os movimentos LGBT, que lutam por direitos, obtiveram vitórias reais e importantes, mas estiveram, ao mesmo tempo, como dito por Drucker (2017), entrelaçados a significativas derrotas. É sobre essas questões que este subcapítulo irá se debruçar ao discutir as vitórias e conquistas em termos de direitos para as pessoas trans, não deixando de considerar as ameaças às pautas trans e a vulnerabilidade das políticas concedidas no Brasil.

Em meio a controvérsias históricas de patologização, judicialização da vida e ausência de leis no parlamento (BENTO, 2014), há **vitórias e conquistas** em legislações já existentes e alteradas em favor do reconhecimento das expressões de gênero e de orientação sexual, como na **Lei Maria da Penha** (Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006) (BRASIL, 2006), no **Estatuto da Juventude** (Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013) (BRASIL, 2013), no **Estatuto da Pessoa com Deficiência** (Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015) (BRASIL, 2015a) e, mais recentemente, no projeto de lei que institui o **Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero** (Projeto de Lei do Senado nº 134, de 2018) (BRASIL, 2018). Apesar disso, esse reconhecimento ainda é incipiente, como, por exemplo, no caso da Lei Maria da Penha (BRASIL, 2006), que no país é aplicada para travestis e transexuais em apenas alguns Estados (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

A Portaria nº 41/2007 do Ministério do Trabalho **proíbe o empregador de solicitar ao(à) empregado(a) documentos ou informações relacionadas à orientação sexual** (BRASIL, 2007). A Resolução nº 12/2015 do Conselho Nacional de Combate à Discriminação e Promoções dos Direitos de Lésbicas, *Gays*, Travestis, Transexuais e Transgêneros (CNCD/LGBT) (BRASIL, 2015b) estabeleceu parâmetros para a garantia das condições de acesso e permanência de pessoas trans, e de todas aquelas que tenham sua identidade de gênero não reconhecida em diferentes espaços sociais, nos sistemas de ensino. Para isso, o documento formulou orientações quanto ao reconhecimento institucional da identidade de gênero, ou seja, a **adoção do nome social**, e sua operacionalização, que é estendido, também, a estudantes adolescentes, sem a necessária autorização de responsáveis. Além disso, essa resolução traz, ainda, orientações quanto ao uso de uniformes e banheiros (BRASIL, 2015b). Na prática, há resistência quanto à aceitação dessas orientações.

A Resolução nº 01/1999 do Conselho Federal de Psicologia estabeleceu **normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da orientação sexual**, segundo princípios éticos da profissão, afastando qualquer possibilidade de ação que favoreça a patologização da homossexualidade e qualquer proposta de tratamento relacionado à cura das homossexualidades (CFP, 1999). A Resolução nº 01/2018 do CFP avançou em relação à questão da transexualidade e da travestilidade quando as apresentou como procedentes da **autodeterminação das pessoas**, ou seja, autonomia sobre suas próprias identidades de gênero, como uma forma de atravancar a discriminação, a patologização e a transfobia (CFP, 2018; LIONÇO, 2018). Essa possibilidade de autodeterminação é resultante de batalha coletiva, o que é importante mencionar para fortalecer os vínculos de luta por novas agendas sociais.

É notável que 19 anos separam a Resolução nº 01/1999 (CFP, 1999) da Resolução nº 01/2018 (CFP, 2018), o que reverbera o tom de normalização de *gays* e *lésbicas* na sociedade em comparação com pessoas trans, historicamente patologizadas. A patologização é entendida como um discurso que cala a possibilidade de direitos humanos, é uma prática abusiva e faz parte de um ciclo de opressão à dignidade humana de pessoas trans (BERREDO *et al.*, 2018). Ela funciona como uma prática de silenciamento de pessoas trans que desmerece as suas potencialidades humanas por considerar a transexualidade uma doença.

Houve a conquista da Resolução do Conselho Federal de Medicina (CFM) nº 1.955/2010, que dispõe sobre **a cirurgia de transgenitalismo**, do fenótipo feminino para o masculino, autorizando os procedimentos de retirada de mama, útero e ovários – neocolpovulvoplastia – e considerando, ainda, o tratamento de neofaloplastia (construção do pênis) como um procedimento experimental (CFM, 2010). Os procedimentos autorizados podem ser encontrados em hospitais públicos e privados. E o tratamento, por seu caráter experimental, ainda está restrito aos centros de pesquisa e aos hospitais universitários (ROCON; SODRÉ; RODRIGUES, 2016).

Essa resolução do CFM atesta que esses procedimentos podem ser realizados em qualquer estabelecimento que siga o que está disposto no normativo, inclusive quanto ao protocolo exigido de avaliação por uma equipe multidisciplinar, constituída por médicos psiquiatra, cirurgião e endocrinologista, psicólogo e assistente social. Esse acompanhamento deve ser de, no mínimo, dois anos, e o tratamento só pode ser realizado em maiores de 21 anos, depois de diagnóstico médico e com características físicas apropriadas para a cirurgia. Para quem deseja a cirurgia de transgenitalização, essa resolução é parte de uma conquista maior, pois reflete toda a luta histórica em torno do desejo pelo reconhecimento.

A Portaria nº 2.803/2013 é um avanço no âmbito do Ministério de Estado da Saúde, pois redefiniu e ampliou **o processo transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS)**, instituído nas unidades federais desde 2008 (BRASIL, 2013c). A “gratuidade” desse “processo transexualizador” não é a garantia da sua realização, o que pode ser observado nas filas de espera pela execução desse processo. Isso quer dizer que, “do ponto de vista prático, das filas de atendimento do SUS, das delegacias de polícia, hospitais e banheiros públicos, é muito fácil identificar que pessoas estão sendo estigmatizadas como transgêneras e quais não estão” (DUMARESQ, 2016, p. 126). Com as reflexões do necrobiopoder (BENTO, 2018), há vidas que importam mais para o Estado. Esse é o registro de um quadro de preconceito, desrespeito e violência, principalmente às minorias, marginalizadas e extirpadas dos privilégios da sociedade (NASCIMENTO *et al.*, 2019).

A OMS lançou, dia 18/06/2018, sua nova Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas relacionados à saúde (CID 11) e **retirou a transexualidade da lista de doenças de transtornos mentais**, mas a manteve incluída como incongruência de gênero na categoria de condições relativas à saúde sexual. O argumento para isso foi de que os cuidados com a saúde dessa população tendem a ser oferecidos de melhor forma se estiverem dentro da CID (OMS, 2018). Isso significa, portanto, apenas um primeiro passo para a saúde dessa população, muito comprometida pelo fato de carecer de especialidades médicas e respeito à questão de gênero nos atendimentos clínicos.

Em 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF), por meio do julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4.275 e do Recurso Extraordinário (RE) 670.422, reconheceu o direito de transexuais quanto à **alteração do prenome e sexo no registro civil**, independente da “cirurgia de transgenitalização”, sem necessidade de judicialização ou apresentação de laudos médicos e psicológicos, apenas por autodeclaração do proponente (STF, 2018). O Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou o Provimento nº 73, de 2018, que estabelece como deve ser feita, na prática, essa devida alteração (CNJ, 2018). Apesar disso, alguns cartórios ainda podem criar resistências para retificação.

O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) aprovou, em 2018, o uso do nome social de candidatos nas urnas, a partir daquele mesmo ano, além de apontar que **pessoas transgêneras podem ser contabilizadas nas cotas de candidatura** de partidos políticos ou coligações. Em termos efetivos, a inclusão do nome social no título de eleitor vem ocorrendo em cartórios eleitorais ou locais específicos vinculados às zonas eleitorais, bastando apenas a apresentação de documento oficial com foto (SOARES, 2018). Há, nessas conquistas, a importância do contradiscurso do movimento político trans frente à cidadania deficitária concedida às pessoas trans – limite de direitos humanos assentados no binarismo de gênero –, o que reforça o campo de disputa por novas agendas sociais (BENTO, 2008).

Destaco, ainda, no âmbito do Poder Executivo, a possibilidade de **alistamento e participação de cadastro reserva** – para o caso de transexuais masculinos – em instituições militares brasileiras, desde que, anteriormente ao alistamento, tenha sido feita a alteração do registro civil. Tal alteração encontra o seu respaldo no art. 41, e seus parágrafos, do Decreto nº 57.654/1966 (BRASIL, 1966). Cabe salientar que, em termos de influência para a utilização do nome social, figura como favorável a atuação de mecanismos institucionalizados, tais como a III, e última, Conferência Nacional LGBT, ocorrida em 2016 – ocasião na qual foi fundamental a pressão dos variados movimentos sociais organizados afins ao ativismo trans para que a presidenta da república sancionasse decreto que instituiu e autorizou o uso do nome social na

Administração Pública brasileira (FEITOSA, 2017). O nome social é uma política importante para pessoas trans que não querem ou não podem mudar o nome (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020).

Outro avanço para a população trans foi a **criminalização da LGbTfobia** pelo STF em 2019, equiparando agressões verbais ou físicas à injúria racial. Desse modo, a discriminação homofóbica por orientação sexual e a transfóbica por identidade de gênero passaram a ser consideradas crimes com punição pela Lei de Racismo (Lei nº 7.716/1989) (BRASIL, 1989), que antes tratava apenas de crimes de discriminação ou preconceito por “raça, cor, etnia, religião e procedência nacional”. Essa é uma das demandas mais antigas dos movimentos militantes LGbT no Brasil (BRASIL, 1989; BARIFOUSE, 2019), mas carece de aprimoramento, considerado a abertura na legislação que sustenta a hegemonia moral do cristianismo, o que pode ser um mecanismo de justificação moral do ódio contra minorias sexuais e de gênero (CARVALHO; LIONÇO, 2019).

A luta por reconhecimento no campo social e político ainda continua. Foi escrito o **Projeto de Lei (PL) João Nery (Projeto de Lei nº 5.002/2013)**, que dispõe sobre o direito à identidade de gênero (BRASIL, 2013a). O PL recebeu esse nome em homenagem a João Nery, ativista e primeiro homem transexual a realizar a cirurgia do processo transexualizador no Brasil. A intenção do documento é o reconhecimento da identidade de gênero, o livre desenvolvimento da pessoa e a garantia de ser tratada de acordo com sua identidade de gênero e identificada assim nos instrumentos que acreditam sua identidade pessoal (BRASIL, 2013a). Para Bento (2017, p. 222), “a possibilidade das pessoas poderem mudar o gênero, hoje, em muitos países europeus, é uma discussão que se efetiva pela ótica dos direitos humanos, e não da enfermidade”. Isso deveria ser feito, de modo geral, no Brasil, o que representaria um degrau maior de vitória e protagonismo para a população trans e significaria o tensionamento da noção de humanidade que tem orientado as políticas públicas e as interações sociais (BENTO, 2008). Porém, assim como outras pautas inerentes à diversidade sexual e de gênero, tal projeto vem sendo objeto de contestação e rechaço por comissões e frentes parlamentares (PEDRA, 2018). Atualmente, este projeto está arquivado desde 2019.

Nesse contexto de direitos adquiridos na forma de atos administrativos (normas, portarias e decretos) e utilização de todo um aparato burocrático, no qual se inclui também o formato jurisdicionado de atendimento às demandas da população trans, Bento (2014) apreende a situação brasileira como inédita quando comparada à de outros países. Para a autora, há uma “gambiarra legal” que tende a reconhecer pessoas trans em vários órgãos públicos, mas, em nível atômico, localizado, não há perspectiva de evolução para que haja de fato a inclusão

universal de garantia de direitos. Em sua concepção, tal gambiarra é marcada por uma suposta “cidadania precária” (uma dupla negação da condição humana e de cidadão/cidadã), ofertada às pessoas trans. Nesse aspecto, esses direitos são concedidos “a conta-gotas”, aos pedaços, pois é “assim que se garante que os excluídos sejam incluídos para continuarem a ser excluídos” (BENTO, 2014, p. 3). Além disso, sendo o Judiciário e, em certa medida, o Executivo os caminhos disponíveis para a superação da cidadania marginalizada em virtude da inexistência de uma lei, não há garantia definitiva de que, por exemplo, a mudança de nome dar-se-á sempre sem a necessidade de realização das cirurgias. Assim, o risco da exigência dos laudos médicos persiste (BENTO, 2014).

Colling (2015) afirma que essas leis e normas são instrumentos importantes, geram impacto, mas são insuficientes quando se pensa a questão do preconceito em termos de diferenças sexuais e de gênero. Esse preconceito enraizado no Estado e na sociedade pode, inclusive, voltar a crescer mesmo depois da existência dessas leis. Uma ativista que esse autor entrevistou na Espanha lembra muito bem a questão da vulnerabilidade dessas políticas, quando afirma que “algumas políticas públicas que já existiam podem, também nesses países, ser completamente eliminadas, ao sabor do partido que está no poder” (COLLING, 2015, p. 189). Como exemplo disso, Berredo *et al.* (2018) apontam que, em 2014, na Índia, houve um julgamento histórico que reconheceu “*transgender*” como uma identidade legal; no entanto, passados quatro anos, não havia mais quase nenhum reconhecimento legal do Estado.

Mesmo com direitos conquistados, o cenário político é de **ameaça às pautas trans** a partir da correlação das forças entre neopentecostais, no âmbito dos costumes e valores, e liberais, do ponto de vista econômico, o que proporcionou, em 2018, a eleição do parlamento com a agenda mais conservadora desde a redemocratização, segundo alerta o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar (DIAP) (2018). Como dito por Santos (2016b), a atuação conservadora busca obstruir a promoção da cidadania de lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros. Há resistência quanto às pautas de reconhecimento e de garantia de direitos a pessoas trans, principalmente pela bancada defensora da Família e dos “bons costumes”, a partir do cruzamento entre religião e Estado, que se apresenta, a cada dia, menos laico (MACHADO, 2017). Exemplo disso são os temas abordados nas campanhas políticas eleitorais, que se valem de questões morais (como aborto, drogas e casamento gay) em detrimento das questões relacionadas à economia, à fome e à educação (CARVALHO; LIONÇO, 2019).

Tal retrocesso pode ser evidenciado no avanço do fundamentalismo religioso, que toma lugar crescente inclusive na política brasileira, sobretudo, por conta do uso dos meios de

comunicação, contribuindo diretamente para as tentativas de não reconhecimento dos direitos humanos (MACHADO, 2017; CARVALHO; LIONÇO, 2019). A título de exemplo, torna-se emblemático, nos idos de 2014, o fato de a discussão sobre identidade de gênero, pautada pela Comissão de Direitos Humanos e Minorias (CDHM), ser presidida por um deputado e líder religioso notadamente homofóbico, transfóbico e racista (BENTO, 2014).

Entre as práticas discriminatórias está a política institucional do governo em curso no país, quase em sua totalidade feita por “homens cis-heterossexuais em detrimento de toda uma diversidade de sujeitos, pensamentos e interesses” (FEITOSA, 2017, p. 130). Tal política impõe barreiras ao incremento do reconhecimento de pessoas trans – que tem “como fundamento de sustentação os direitos humanos, o que significa entender transexuais como sujeitos de direitos” (BENTO, 2017, p. 224). A proliferação de discursos de ódio de políticos nacionais é uma barreira, sobretudo no âmbito legislativo, que se respalda no não reconhecimento, na estigmatização e no desrespeito às pessoas trans (MACHADO 2017; NASCIMENTO *et al.*, 2019).

Materialmente, já foram retirados alguns reconhecimentos, como a nova estrutura organizacional do Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, que não contemplou a população LGBT, assim como a imediata retirada da cartilha “Homens Trans: vamos falar sobre prevenção de infecções sexualmente transmissíveis” do *site* do Ministério da Saúde (BENTO, 2019). Isso não significa somente a retirada de direitos, mas também o silêncio da negação da diversidade de gênero em virtude de as políticas de governo estarem em consonância com o conservadorismo religioso e suas verdades morais (CARVALHO; LIONÇO, 2019), que estabelecem preceitos e normas do que é considerado “certo” e “errado” (SILVA; BARBOSA, 2016).

Compreendo, a partir de Bento (2018), que, neste cenário, as resistências não têm sido suficientes para deter o Estado, o que ocorre devido ao mecanismo do medo, imputado com toda sua ação potencializadora que o transforma em pânico. Como efeito, acrescento a percepção de que a sociedade brasileira tem perdido a capacidade de indignar-se e ir à luta – salvo aqueles grupos que militam. Há um senso de “normalização” e “racionalização” da retórica agressiva das falas do presidente da república que banaliza o enfrentamento que deveria ocorrer para impedir o “desmonte” da democracia. E a repercussão disso na mídia se dá de inúmeras formas, desde a celebração de uma higienização no Brasil (a partir do ideal de correção pautado em normas hétero-cis-normativas) até piadas (de toda ordem), que fragmentam os laços afetivos e sociais e enfraquecem o que deveria ser (re)união e luta coletiva (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

Em meio a lutas, as pessoas trans tiveram muitas conquistas. No entanto, ao analisar esse percurso de conquistas como linha do tempo, concordo com Colling (2015) acerca da **vulnerabilidade dessas conquistas** diante das ações do Estado perpassadas por relações de poder e controle social. Nesse processo, os direitos humanos se transformam, segundo Bento (2011, p. 554), “num lindo arco-íris: lindo de se ver, impossível de se alcançar”, considerando que pessoas trans são vilipendiadas quanto aos seus direitos. O dever do Estado, ao contrário do que se constata, é a “promulgação de leis e políticas que atendam às suas necessidades sociais, educacionais, econômicas, de saúde e segurança. Para isso, Estados, instituições, agências e organizações devem garantir que as pessoas trans sejam parte dos processos de tomada de decisão que afetam suas vidas” (BERREDO *et al.*, 2018, p. 24). Isso quer dizer que as pessoas trans deveriam ter mais participação política em decisões que as afetam. Nesse sentido, o ativismo trans representa uma possibilidade para essas reivindicações de direitos e de denúncias de violências, a partir da rede que se estabelece entre atores trans, que estão geralmente inseridos em movimentos sociais e que podem conseguir participar da cena política (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

Atualmente, há maior visibilidade de pessoas trans no contexto da representação política. As candidaturas e os mandatos coletivos, por exemplo, promovem a “transcixistância”, a partir do laço com pessoas cis, ao desafiar o sistema político brasileiro com a possibilidade de ampliação da voz e do repertório do ativismo trans. Tudo isso marca historicamente conquistas no que diz respeito à inclusão da diversidade de gênero no campo da representação política brasileira (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

Por outro lado, é importante ter em mente que, segundo alerta Pedra (2018), esse é um estágio inicial no que se refere ao grau de cidadania e representação política. Essa resistência reforça o papel político e social de defender pautas amplas de direitos humanos com função crítica; respeito à diferença; ação e mobilidade performativa de reivindicação; oposição às violências social e estatal, perante a exclusão permanente que reforçam; embate às formas implícitas e explícitas de desigualdade; e luta em prol da justiça social por vidas mais vivíveis e pela libertação da precariedade (BUTLER, 2018a; PEDRA, 2018; SANTOS, 2016a).

Essa resistência é, portanto, uma luta coletiva, que ocorre por meio de alianças para conectar ideias, perspectivas sociais e atores sociais, a fim de desafiar a sub-representação política de pessoas trans como uma dimensão do não reconhecimento. Esse debate amplo por direitos concedidos às pessoas trans deve ir além da presença ou não das minorias nesses espaços de representação política e, por isso, envolve o fortalecimento das alianças para dar

seguimento às pautas e demandas dessa população (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

Após essas discussões, o próximo capítulo irá refletir sobre “fazendo transgênero nas organizações”.

#### 4 FAZENDO TRANSGÊNERO NAS ORGANIZAÇÕES

Nas organizações, o comportamento das pessoas frente às situações sociais é moldado segundo regras de gênero consideradas adequadas para a conduta social neste ambiente. E, por mais que haja formas diferentes de fazer, desfazer e refazer gênero, não há liberdade para tal performatividade (CHAVES; SOUZA, 2019; CONNELL; PEARSE, 2015). É nesse sentido que os debates deste capítulo serão realizados sobre o fazer, o desfazer e o refazer gênero nas organizações, com foco do desfazer e refazer gênero ao fazer transgênero, considerando os desafios da transição nos espaços organizacionais, que, corrompidos por ideais de hétero-cis-normatividade que controlam os processos de inclusão por vias periféricas ao negar a diversidade de gênero, incitam ao silêncio do armário como uma possibilidade para sobrevivência. Isso, porque, nesses processos, a possibilidade de as pessoas trans vivenciarem a transexualidade no armário devido à passabilidade é um fator condicionante para a permanência delas no trabalho. Além disso, essa realidade ecoa no silêncio das vozes das pessoas trans nas organizações produtivas, em virtude de esses serem lugares pouco inclusivos, que tendem a relegar as pessoas trans à marginalização, sendo levadas, por exemplo, a vivenciar a prostituição não por escolha própria, mas como violação da dignidade da pessoa humana e do direito ao trabalho digno.

A noção inicial promulgada é que **fazer gênero** mantém o binarismo, homem e mulher; **desfazer o gênero** desestabiliza esse binarismo de gênero; e **refazer gênero** redefine as qualidades associadas ao gênero, sejam elas de feminilidade ou masculinidade. Sobre os dois últimos, a pessoa pode manter características de gênero que não correspondam ao gênero escolhido ao criar, por exemplo, um tipo alternativo de masculinidade (CONNELL, 2010). As identidades de gênero, assim, podem ser “brincadas, usadas, abandonadas, destrinchadas e recombinadas” (CONNELL; PEARSE, 2015, p. 178).

É nesse sentido que o **fazer transgênero** é uma forma única e particular de as pessoas trans darem sentido ao gênero independentemente da correspondência esperada entre o sexo e o gênero, podendo operar como uma forma de “fazer gênero”, ao reiterar o binarismo, ou de “desfazer/refazer gênero”, ao minar essas expectativas binárias de gênero ou redefinir as qualidades a elas associadas a depender do contexto (CONNELL, 2010). Esse conceito de Connell (2010) avança o olhar sobre o conceito da performatividade de gênero, aprofundado por Butler (2019b) e discutido anteriormente nesta tese, pois abre a possibilidade de focar no fazer transgênero, com toda a sua potencialidade de debate diante das experiências únicas e

particulares vivenciadas por pessoas trans nos âmbitos social e organizacional, considerando as desigualdades de gênero.

Revelar ou não revelar a condição de transgênero pode sujeitar as pessoas trans a uma responsabilidade de gênero, conforme as exigências sociais, maior do que as pessoas cisgêneras (fazer gênero). Nas relações sociais, as pessoas cisgêneras podem resistir a interpretar os sinais de gênero discordantes, o que implica limitações para as pessoas trans na possibilidade de desfazer ou refazer o gênero. Muitas pessoas trans podem minar as expectativas de gênero quando começam a transição, adaptando-se a um estilo/*performance* híbrido (desfazer ou refazer gênero); dessa forma, a “saída” do armário como pessoa trans pode ser sutil ou dramática, combinada com os esforços do hibridismo nas *performances* de gênero (desfazer ou refazer gênero). E, nas organizações, fazer a transição de gênero supõe novas habilidades, o que reforça o sexismo na sociedade, reduzindo pessoas apenas ao seu gênero e impondo normas sobre o que podem ou devem fazer baseadas na expectativa de gênero (COLLINS *et al.*, 2015).

Desse modo, uma pessoa que faz a transição para o gênero masculino, apresentando-se como homem trans, sofre consequências devido às exigências do universo masculino, podendo experimentar privilégios, como ser mais valorizado, ao se elevar na ordem hierárquica de gênero. E uma pessoa que faz a transição para o gênero feminino, apresentando-se como mulher trans, também sofre consequências devido às exigências do universo feminino, podendo enfrentar consequências do sexismo e do patriarcado ao se mover para baixo na ordem hierárquica de gênero (BENTO, 2006, 2008; CONNELL, 2010).

A **transição de gênero** apresenta desafios organizacionais (OZTURK; TATLI, 2015) e requer “negociações constantes” (BRAIDOTTI, 2002, p. 13), considerando que as organizações não estão acostumadas e não sabem como reagir quando um trabalhador revela, por exemplo, que vai transicionar (DAVIS, 2009). Para Ozturk e Tatli (2015), os vários graus da transição e da fluidez de gênero associadas criam tensões, ansiedade, confusão e incerteza nas organizações. E, segundo Brewster *et al.* (2014), os sentimentos de angústia, o medo de perder o emprego, a ansiedade e a depressão obstaculizam esse processo de transição de gênero.

Há experiência negativas com questões legais, médicas e políticas institucionalizadas, que tornam a transição de gênero mais difícil. Por outro lado, podem ser relatadas experiências positivas durante a transição de gênero, quando as pessoas trans lidam com essa situação por meio da educação e do ativismo (BREWSTER *et al.*, 2014). Esse processo de transição, segundo Connell (2010), quando aproxima as pessoas trans das normas de gênero, possivelmente, reverbera sobre as relações sociais com os colegas de trabalho e gerentes, tendo em vista que elas, muitas vezes, se sentiam desconfortáveis com a aparência de gênero no

período da transição. Após a transição, a pessoa trans pode passar a ser lida por um olhar mais normativo de gênero, sendo mais aceita, o que reforça as desigualdades de gênero nas dinâmicas organizacionais. Nem sempre o fazer transgênero rompe com o fazer gênero segundo as normas binárias.

Phoenix e Ghul (2016) refletem que, para que o processo de transição seja bem-sucedido nas organizações, é necessário apoio gerencial, adaptação ambiental, diretrizes legais e uma reconstrução das “ocupações com base no gênero”, tendo em vista o histórico de funções de trabalho com base na construção social binária de gênero. Quando as organizações não reagem favoravelmente, pode haver o silêncio da omissão frente à negação da diversidade de gênero, o que pode chegar ao cúmulo da exclusão com a demissão durante a transição. A exclusão nesse processo de demissão aponta para o despreparo das organizações para contratar e garantir a permanência de pessoas trans em seus quadros de trabalhadores (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

É nesse sentido que as pessoas trans, ao desestabilizarem o binário de gênero durante e após a transição, provocam uma maior conscientização da desigualdade de gênero nesses espaços por enfrentarem desafios no “fazer transgênero”. E, nesse processo de desfazer ou refazer gênero, necessariamente, as pessoas trans não são únicas, outros agentes sociais podem se envolver para se oporem a essas desigualdades de gênero (CONNELL, 2010), como uma forma de questionar criticamente o poder que se presta à exclusão ou marginalização das pessoas trans (COLLINS *et al.*, 2015).

Essa oposição, no caso das pessoas trans, pode ocorrer em silêncio. Com medo do isolamento, as pessoas trans podem vivenciar a espiral do silêncio, termo aprofundado por Noelle-Neumann (1974), em seus estudos sobre comunicação em massa. Isso quer dizer que elas tendem a não emitir opiniões que sejam conflitantes com a opinião dominante e, para isso, avaliam o clima de opinião. Para Bowen e Blackmon (2003), há uma segunda espiral do silêncio, a vertical, que começa com a incapacidade de expressar plenamente aspectos da identidade dentro de grupos de trabalho justamente por causa do clima negativo de opinião, o que pode impactar a coesão social e reduzir a eficácia ao levar a pessoa ao silêncio, no contexto organizacional, como uma autocensura.

Muitas pessoas trans, por compreenderem as implicações da transgeneridade na carreira, tentam ocultar a identidade de gênero ou atrasar a transição para evitar discriminação (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017), incitando, assim, **o silêncio do armário nas organizações**. Esse silenciamento impede a prática de sair do “armário”, lembrando a metáfora de Sedgwick (2007), estabelecida quando a autora teorizou a respeito do regime social

de controle da sexualidade sob pressupostos binários hétero-homo, como uma forma de visibilizar a heterossexualidade e invisibilizar a homossexualidade a ponto de garantir a divisão social das pessoas com base na sexualidade.

Como afirmado por Ward e Winstanley (2003), as minorias, quando permanecem em silêncio no armário, são invisíveis nas relações de poder e, por outro lado, quando sem do armário, tornam-se visíveis, mas, ainda assim, enfrentam a lógica hegemônica hétero binária. Isso é ratificado por Connell (2010), quando afirma que as pessoas trans, revelando ou não a condição de transgêneras, permanecem sujeitas às mesmas estruturas de responsabilização das pessoas cisgêneras. Para Ward e Winstanley (2003) e Willis (2011), o silêncio do armário pode ser uma tarefa árdua, mas, por outro lado, pode criar espaço de proteção.

As pessoas trans vivenciam o armário – o silêncio – como proteção para evitar constrangimentos (McNULTY *et al.*, 2017; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016); para silenciar a sua fala e o seu modo de agir, caminhar e se vestir, aprisionando sua identidade de gênero e sexualidade (McNULTY *et al.*, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016); com medo do ostracismo (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017); em situações de passabilidade e do jogo do *cisplay* (MARTINELLI *et al.*, 2018); como resistência à opressão heteronormativa (ERIBON, 2008; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016); e para esconder aspectos da transição, talvez por dificuldade de invisibilizá-la nos espaços organizacionais (BREWSTER *et al.*, 2014).

O armário é recorrente em situações de passabilidade e no jogo do *cisplay* para pessoas trans (MARTINELLE *et al.*, 2018). Martinelle *et al.* (2018), em estudo com homem trans, exploraram duas categorias, a da passabilidade e a do *cisplay*. A passabilidade é uma leitura social advinda da consideração da identidade de gênero como performaticamente passável em consonância com a norma binária de gênero para a qual a pessoa trans fez a transição. O estudo de Baggio (2017) aponta que, na prática, quanto maior a passabilidade da pessoa transgênera, menor é a possibilidade de sofrer transfobia, aumentando as chances de entrar e permanecer no trabalho. A passabilidade, nesse sentido, pode ser instrumentalizada pela organização com fins de silenciar a identidade de gênero trans ao preferir assimilá-la como uma identidade cisgênera.

E a ideia de *cisplay* está vinculada ao conceito de cisgênero, quando a pessoa trans com passabilidade decide não revelar a transexualidade para evitar os possíveis constrangimentos, como os advindos dos assédios e das discriminações. Para isso, ela renuncia à sua identidade trans para conseguir uma oportunidade. Essa prática se popularizou entre homens trans após tentativas frustradas de procura, permanência ou ascensão em empregos (MARTINELLI *et al.*, 2018). É nesse sentido que Martinelli *et al.* (2018) expressaram que o que não habita a

cisgeneridade, ou o que não está adequado segundo seus critérios de inteligibilidade, é excluído do contexto de circulação social, fazendo alusão ao processo de cisgeneridade compulsória ao manter a normalidade de gênero (BAGAGLI, 2017; HILL, 2016). Para Martinelli *et al.* (2018), as duas categorias, tanto a da passabilidade como a do *cispaly*, violentam as pessoas trans ao construir barreiras que obstaculizam o acesso ao ambiente de trabalho e operam com vetores de exclusão e violência, devido à sublimação da diferença em busca da conformidade com os padrões que são considerados aceitáveis e bem-vistos na sociedade.

Desse modo, o armário pode funcionar como “um dispositivo que controla os processos de desvelamento compulsório da identidade transgênera tendo em vista o funcionamento de um discurso sobre a verdade dos sexos” (BAGAGLI, 2017, p. 150) e sobre a verdade do gênero (BENTO, 2006, 2008). Esse processo de manutenção ou não do armário acaba ecoando na manutenção do emprego também, devido à comparação acirrada com as pessoas cisgêneras (COLLINS *et al.*, 2015), considerando que elas estão alinhadas à norma social compulsória (BAGAGLI, 2017). Nesse sentido, a saída do armário nem sempre se trata de uma escolha, por ser um processo complexo que recorre a dimensões tanto pessoais quanto políticas frente às exigências prescritas socialmente sobre os “jeitos de machos” e os “comportamentos de mulheres” (SILVA; BARBOSA, 2016, p. 137). Diante disso, há quem considera a saída do armário como um ato político por envolver ganhos e perdas (SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016).

Com esses desafios que incitam o silêncio do armário, o **significado da inclusão** é corrompido pelos ideais de heteronormatividade (PRIOLA *et al.*, 2018). A inclusão, desse modo, baseia-se em princípios normativos sob os quais “o poder da heteronormatividade produz significados de inclusão dentro dos quais alguns trabalhadores lésbicas, *gays*, bissexuais, transgêneros e *queers* estão incluídos e normalizados, e outros permanecem excluídos por não estarem em conformidade com convenções normativas” (PRIOLA *et al.*, 2018, p. 2, tradução nossa). Isso quer dizer que a heteronormatividade atua como moderadora da inclusão ao criar hierarquias e divisões nas quais as pessoas LGBT podem, se estiverem adequadas às normas, ser incluídas ou, se não estiverem em conformidade com a norma, ser excluídas, o que contribui para manter as desigualdades baseadas em padrões heteronormativos.

A inclusão de pessoas trans tende a ficar condicionada à passabilidade e à possibilidade de vivenciar a transexualidade no armário, considerando as imposições da cultura hétero-cis-normativa. Por exemplo, no caso de transexuais com passabilidade, pode haver uma incorporação da matriz binária e heterossexual na expressão de gênero. Além disso, quando essas pessoas são brancas e com leitura social cisgênera (passabilidade), elas têm mais chances

de adentrarem no mercado formal de trabalho. No caso de travestis, essa ocultação ou invisibilidade é atípica, o que as excluem ainda mais do mundo do trabalho. E, no caso de homens trans, eles têm mais chances de serem admitidos no mercado formal de trabalho que as mulheres trans e travestis (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014).

Algumas organizações podem utilizar-se do silêncio para suprimir uma realidade social sobre a qual preferem não se pronunciar (WARD; WINSTANLEY, 2003), o que torna ainda mais complexa a inserção de pessoas trans barradas no fechamento dos processos seletivos, que são operados por meio de relações de poder no circuito de recrutamento e seleção de pessoas para o trabalho nas organizações (BAGGIO, 2017). A precarização, nesse caso, começa desde a inserção no trabalho a partir do silêncio da ausência. Para Collins *et al.* (2015), a discriminação formal e informal, os desafios de transição de gênero, a seleção e a progressão de carreira são alguns dos problemas e desafios enfrentados. A discriminação formal acontece em contextos formais, como pedidos de emprego, entrevistas, promoções, desempenhos, avaliações e demissões. A discriminação informal ocorre dentro da relação social, inclui comentários de exclusão, desprezo, *bullying* e, até mesmo, violência. O alto desemprego, as remunerações abaixo da média, as posições operacionais e os trabalhos no setor de cosméticos são situações problemáticas vivenciadas por pessoas trans.

Com isso, há um clima de silêncio das vozes de pessoas trans quando são incluídas nesses espaços organizacionais, tendo em vista que elas vivenciam a contradição dessa inclusão pela exclusão, quando encontram, por exemplo, barreiras internas em situações de promoção. Essa inclusão pela exclusão é nomeada como inclusão periférica por Rennstam e Sullivan (2017). Desse modo, não reconhecer e não ouvir vozes de pessoas trans nas organizações demonstra falta de compromisso e apoio dos próprios trabalhadores para promover e manter o ambiente de trabalho inclusivo. E pessoas trans, quando não são ouvidas, por outro lado, são marginalizadas, silenciadas e excluídas (BEAUREGARD *et al.*, 2018).

Com isso, há uma **inaudibilidade das vozes trans** no local de trabalho, que, segundo Beauregard *et al.* (2018), tem como base o silêncio voluntário para se proteger de circunstâncias desfavoráveis; a subsunção de vozes trans dentro do espectro maior do grupo “LGBT”; as questões de assimilação (incorporação), em que muitas vozes trans se tornam afiliadas àquelas de seu gênero pós-transição, ou seja, pretendem se misturar ou assimilar (incorporar) o gênero de transição/identificação em detrimento de serem identificadas como pessoas trans; e o acesso limitado a mecanismos de voz formais e informais para pessoas trans, devido às posições (inatividade econômica, subemprego e trabalho autônomo) que ocupam nas organizações.

Isso ocorre porque o quadro histórico vivenciado no campo organizacional é hostil em desrespeito às diferenças de gênero (BAGGIO, 2017; CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012). As pessoas trans expõem, por exemplo, que uma alternativa de emprego é trabalhar no serviço público, mas, por outro lado, não há políticas públicas que incentivem a diversidade. **A prostituição**, historicamente, tem sido uma alternativa de renda (BAGGIO, 2017; CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012). Segundo Berredo *et al.* (2018, p. 10), a prostituição, baseada na política de trabalho sexual da Anistia Internacional, é “a troca de serviços sexuais (envolvendo atos sexuais) entre pessoas adultas, em consentimento, por alguma forma de remuneração, sendo os termos dessa troca acordados entre a pessoa vendedora e a compradora”. Nem sempre essa troca é bem acordada, há abusos viris justificados pelos usuários do serviço por meio do pagamento ofertado. Esse é um dado preocupante, “90% da população de travestis e mulheres transexuais utilizam a prostituição como fonte primária de renda” (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021, p. 44). Não há dados sobre o percentual de homens trans que estejam atuando na prostituição, tendo em vista que eles atendem em locais privados, com maior sensação de segurança (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

Inclusive, estava em tramitação o Projeto de Lei nº 4.211, de 2012, que buscava regulamentar a atividade de profissionais do sexo. Esse projeto carregava o nome de “PL Gabriela Leite”, em homenagem à ativista e ex-prostituta de mesmo nome falecida em 2013 (BRASIL, 2012). O debate é amplo e envolve pessoas cis e trans, o que implica controvérsias em torno das discussões sobre a prostituição, vista, por um lado, como uma forma de exploração sexual e, por outro, como trabalho a ser regulamentado para garantia de direitos trabalhistas. Atualmente, o projeto referido está arquivado desde 2019.

No tocante à **dignidade da pessoa humana**, como valor central da sociedade e como condição intrínseca do ser humano, há um desvio da ordem jurídica quanto à precarização do direito fundamental ao trabalho digno para pessoas trans. Para Delgado (2015), o direito ao trabalho digno significa a abertura de práticas trabalhistas às pessoas, ação capaz de tutelar, ou seja, amparar o trabalho digno. E é por meio desse trabalho que pessoas trans podem ser inseridas para participar de dinâmicas sociais, o que pode favorecer a reprodução material das suas vidas, a realização de sonhos e os planejamentos futuros (JULIANI; SCOPINHO, 2020). Por outro lado, inúmeros obstáculos são impostos e socialmente naturalizados com fins de obstar esse acesso de pessoas trans às organizações, entre eles: a ignorância generalizada sobre as pessoas trans e a ausência de educação formal sobre gênero (BAGGIO, 2017). A educação sobre a diversidade pautada no olhar *queer* com valorização das diferenças pode contribuir para

o respeito ao fazer transgênero nas organizações sem incitar as pessoas ao armário, à passabilidade e à inclusão periférica, o que viola o direito de viver bem e com respeito em uma sociedade decente (DELGADO, 2015; MARTINELLI *et al.*, 2018; RENNSTAM; SULLIVAN, 2017).

Após essas discussões, o próximo capítulo irá abordar poder, discursos e silêncios em um emaranhado de relações (como as relações de resistência) sob pressupostos foucaultianos.

## 5 PODER, DISCURSOS E SILÊNCIOS SOB PRESSUPOSTOS FOUCAULTIANOS

Este capítulo propõe refletir sobre poder, discursos e silêncios. Discutem-se questões que envolvem um emaranhado de relações (como as relações de resistência) que perpassam as noções de poder, de discurso e de silêncios sob pressupostos foucaultianos. É importante que esse debate seja anterior às discussões sobre as faces do silêncio, que ecoam nas pessoas trans, considerando que os conceitos trabalhados neste capítulo embasarão as discussões posteriores.

Inicialmente, discutem-se aspectos acerca da compreensão de poder a partir de Foucault, a fim de realizar o debate sobre as práticas cotidianas de poder que perpassam a vida de pessoas trans em todas as instituições sociais, como Família, Escola, Igreja e Estado. Discutem-se, ainda, questões que perpassam o funcionamento das relações de poder, desde o seu caráter “microfísico” até as formas de poder para a regulação da vida, como, por meio da disciplina, da biopolítica e do poder produtivo, não exclusivo a interdições e repressões.

O debate envolve a compreensão das estratégias do poder por meio do discurso vinculado ao saber: ao ditar discursos de verdade advindos de regras de formação, que caracterizam os enunciados e as formações discursivas e estabelecem ordens do discurso; ao fabricar dispositivos de poder-saber; ao revelar práticas de objetivação; ao materializar verdades; e ao funcionar como práticas discursivas e sociais. Esse debate do discurso e do poder é articulado ao debate da resistência, pois, onde o poder atua como estratégia, há também resistência. E, nessas interações, os silêncios se articulam não de modo implícito, mas por meio de práticas de silenciamento, de interdições e controle, que ecoam na construção da vida das pessoas trans nos âmbitos social e organizacional, como manifestação de preconceito, desrespeito e transfobia.

A **compreensão sobre o poder**, neste estudo, baseia-se na perspectiva genealógica, na qual os sistemas sócio-organizacionais de poder têm influência para afirmar e constituir domínios de objetos para além das práticas discursivas e sociais, e realiza-se por meio da utilização e representação dos discursos dentro do campo de forças no qual os sujeitos estão imersos (FOUCAULT, 1988; MORAIS, 2017). Há práticas cotidianas operacionalizadas por meio das relações de poder que perpassam a vida de pessoas trans – em suas diversas interações sociais, nos espaços nos quais circulam ou não –, com produções discursivas e sociais imbricadas com discursos de verdade, controlados em sua exterioridade, que influenciam e formam comportamentos e condutas ao subjetivarem as pessoas trans.

É sabido que Foucault não desenvolveu uma teoria geral do poder, com essência, natureza e características universais, localizado em ponto específico, no nível de uma estrutura

social. Ele observou o poder como uma prática social, construída historicamente por meio de relações, devido a estar situado em toda parte (SILVA, 2020). Desse modo, o poder em Foucault está em todas as esferas da sociedade, em todas as relações e em todas as instituições, pois o que existe são relações de poder que atravessam todo o corpo social (não de cima para baixo) e ligam-se a todas as esferas da resistência coletiva (FOUCAULT, 1988; MORAIS, 2017; SILVA, 2020; TEMPLE, 2013). Desse modo, nem as instituições sociais, como Família, Escola, Igreja e Estado, e nem as pessoas trans detêm o poder, pois ele se faz presente no contexto das relações de poder e resistência que funcionam em todo o corpo social por meio das interações sociais que acontecem na vida cotidiana e produzem seus efeitos sobre as pessoas (FOUCAULT, 1988; LOURO, 2001).

Silva (2020) afirma que Foucault compreendia o poder e sua atuação na realidade das pessoas por meio do seu funcionamento em todo o corpo social, com olhar analítico sobre micropoderes. Por ser circular e relacional, ter formas díspares e heterogêneas, estar em constante transformação e funcionar em cadeias, o poder se apresenta como “**microfísico**” ao produzir o real, os domínios de objetos e os rituais de verdade e penetrar na vida cotidiana (FOUCAULT, 1979; THIRY-CHERQUES, 2010). E, na regulação da vida, há modalidades de poder, como **a disciplina e a biopolítica**, ambas, eixos do biopoder, que Foucault identificou a partir do século XVIII. A disciplina, como técnica, dispositivo e mecanismo, tende a controlar os discursos, pois age na esfera do saber, e os corpos, ao buscar a normalização na ordem do poder. Ela tenta fabricar comportamentos necessários ao funcionamento da sociedade por meio de uma rede que atravessa e não se limita às instituições quando produz seus efeitos sobre as pessoas (COSTA; GUERRA; LEÃO, 2013; FOUCAULT, 1979, 1988; TEMPLE, 2013).

Isso quer dizer que “os discursos se disseminam pelo tecido social, infiltram-se nas fábricas, nas escolas, nos lares, nos programas televisivos, nas conversas cotidianas, nas universidades, nas academias de ginástica, nos hospícios, nas prisões [...] sem limitar-se a nenhuma dessas maquinarias” (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013, p. 210). O poder não é algo que se detém de um lado e se exerce sobre o outro lado que não o detém, como uma propriedade, um lugar exclusivo, uma máquina social, uma coisa ou um objeto. O que existe, por exemplo, são práticas e relações de poder entre as pessoas trans e as instituições sociais. É uma forma de poder minucioso, que ocorre em detalhes sobre o corpo nas formas e expressões, nos gestos, nas atitudes, nos hábitos, nos comportamentos, nas subjetividades, nos desejos e nas idealizações. É um **poder produtivo**, não exclusivo a interdições, repressões e exercício do poder disciplinar, mas intensifica-se em temas biopolíticos ao incitar discursos e colocá-los em circulação, como verdade, sustentados por dispositivos de poder e saber. Os desejos de pessoas

trans, por exemplo, são criações do saber que elas assimilam por meio das estratégias do poder e pela cumplicidade ou não com essa estratégia produtiva de modelos normalizados de sexualidades aceitáveis. Nada está isento ao poder e ao seu exercício produtivo de mentalidades, subjetividades, comportamentos e condutas homogêneas a partir do padrão de vida hétero-cis-normativo. E, ao mesmo tempo que há o discurso da normatividade, perpetra-se o silêncio quanto às violências (FOUCAULT, 1979, 1988, 1999; SILVA, 2020; TEMPLE, 2013; WORTHEN, 2016).

A perspectiva analítica do poder auxilia a compreensão de seus mecanismos e estratégias de afirmação, por meio dos **discursos**, em seu caráter desigual nas relações cotidianas estabelecidas por pessoas trans no contexto sócio-organizacional. Isso é significativo nos campos do acontecimento ou da correlação de força, que estão entrelaçados à perspectiva histórica. O poder se institui no discurso, intrinsecamente vinculado ao saber (MORAIS, 2017; FOUCAULT, 1988). Como dito por Fernandes (2014, p. 121), “se o poder existe sob a forma de relações, um exercício de forças entre os sujeitos, a verdade, que não existe fora do poder, será exercida, por meio de discursos, entre os sujeitos”. O discurso se articula por meio do poder ao produzir saber, verdades, de forma a intervir na sociedade. O poder, portanto, dita discursos de verdade, pois possui eficácia produtiva e estratégica. Os dois campos do saber e do poder são interdependentes (FOUCAULT, 1979), o que pode ser observado no discurso sobre as normas de gênero e sexualidade, imposto como **discurso de verdade**, de modo a influenciar o pensamento humano sobre quais são as condutas aceitáveis para tal expressão e desejo, excluindo alternativas diferentes da norma, como as condutas das pessoas trans em suas expressões de gênero e orientação sexual.

O discurso é considerado uma maneira institucionalizada de pensar, define o que pode ser dito sobre um tópico específico, afeta opiniões sobre todas as coisas, não é propriedade de ninguém, não tem significado essencial e pode ser reapropriado e modificado. As relações de poder são imanentes aos discursos, uma vez que conhecimento e poder estão intrinsecamente relacionados (BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008). Foucault discorre sobre o discurso como:

uma série de segmentos descontínuos, cuja função tática não é uniforme nem estável. Mais precisamente, não se deve imaginar um mundo do discurso dividido entre o discurso admitido e o discurso excluído, ou entre o discurso dominante e o dominado; mas, ao contrário, como uma multiplicidade de elementos discursivos que podem entrar em estratégias diferentes. (FOUCAULT, 1988, p. 95).

O discurso, desse modo, é uma dispersão, formado por elementos sem fundamento em nenhuma unidade, mas que funciona por meio de estratégias diferentes. Ele não está no âmbito da fixidez, pois é descontínuo e não apresenta linearidade. O discurso é uma construção social com estratégias diversas, produzido na relação saber-poder e inserido nos jogos da verdade por meio de formações, reiteraões e transmissões, ou seja, por meio de regras que regem e formam discursos, conhecidas como **regras de formação** (FOUCAULT, 1979, 1999; SOUZA, 2009; SOUZA; BIANCO; SILVA, 2016; SOUZA; PEREIRA, 2013). As regras de formação delimitam, por exemplo, o discurso permitido sobre o sexo e o gênero, censurando a pluralidade das vivências das pessoas trans que não se limitam à norma.

Essas regras delimitam elementos que formam o discurso, como: os objetos, que coexistem e sofrem transformações em espaços comuns nos discursos; os tipos de enunciação, que permeiam os discursos; os conceitos, que aparecem e se transformam de acordo o campo discursivo; e os temas e teorias, que são as relações que controlam as formações discursivas ao permitirem ou excluírem alguns temas ou teorias. Com isso, a analítica do discurso ocorre a partir das regras de formação, que caracterizam as **formações discursivas** e permitem, assim, por meio de relações, a passagem da dispersão para a regularidade (BRANDÃO, 2012). É desse modo que se estabelece uma “**ordem do discurso**”, caracterizando um período, em particular, ao pôr “em evidência os mecanismos de organização do real (saberes, estratégias e práticas)”, e veiculando o poder (THIRY-CHERQUES, 2010, p. 227). As formações discursivas, em suas regularidades, estabelecem ordens discursivas excludentes na sociedade, ao tentar eliminar toda discordância com a norma, posta como verdade hegemônica, a ser seguida pela população, o que tende a limitar a expressão livre das experiências das pessoas trans em suas formas únicas e particulares e em um espectro amplo, considerando a diversidade das diversidades trans.

Como dito por Brandão (2012, p. 33), com essa regularidade, “o discurso seria concebido [...] como uma família de enunciados pertencentes a uma mesma formação discursiva”. O **enunciado**, assim, passa a funcionar como um acontecimento, uma unidade linguística básica e única ao estruturar as relações discursivas, diferente da frase, da proposição e do ato de fala. Nele, há sempre uma posição de sujeito ou uma função que pode ser exercida por vários sujeitos. Ele é diferente da enunciação, que, por meio de jogos enunciativos, tende a singularizar o discurso em virtude de ele se dar no aqui e no agora, sem possibilidade de repetição (BRANDÃO, 2012; FERNANDES, 2014). É a partir de um conjunto de enunciados que os discursos são formados dentro de um sistema de regras, as quais constroem um tipo de **arquivo**, que vem a ser um conjunto de discursos atualizados no recorte temporal que se mantém no desenrolar descontínuo da história (SILVA, 2020). Silva (2020, p. 18) reforça que

o enunciado, na obra de Foucault, “é tanto novidade quanto repetição na história, e pode, dessa forma, ser continuamente reatualizado”. Por isso, é possível, segundo o autor, verificar nos enunciados uma rede de sentidos, tendo em vista que eles são antecedidos e sucedidos por outros enunciados, o que requer uma análise das suas condições de formação.

Os enunciados não funcionam sozinhos e, por isso, estão em constante relação com outros enunciados, de modo a sustentar e dar sentido às formações discursivas. É de modo articulado que os enunciados e as formações discursivas fabricam **dispositivos de saber-poder** ao produzirem discursos que subjetivam os sujeitos (GARRÉ; HENNING, 2017). Esses dispositivos funcionam, assim, como **práticas de objetivação**, que se constituem como estratégias de poder, ou seja, o modo como o sujeito torna-se objeto, tanto do saber como do poder, ao se sujeitar ao controle de uma força externa e, também, se subjetivar a partir dela, a partir da constituição de si como sujeito de desejo e de escolhas (COSTA; GUERRA; LEÃO, 2013; TEMPLE, 2013). “Normalização de condutas, definição de comportamentos, padronização de pensamentos, são estas as estratégias que dispõe o saber para realizar a objetivação do sujeito” (TEMPLE, 2013, p. 48). Importante lembrar que, na objetivação, a pessoa se torna objeto de conhecimento das ciências humanas; na sujeição, ela se sujeita ao poder disciplinar; e, na subjetivação, ela se constitui a partir das práticas disciplinares (TEMPLE, 2013). É nesse sentido que as pessoas trans estão envolvidas por enunciados e formações discursivas que se relacionam com os dispositivos de saber-poder a fim de objetivá-las, controlá-las em termos de desejo e de escolhas. Essa estratégia tende a produzir exclusões a partir do conhecimento que disciplina corpos e mentes, fechado ao olhar plural e diverso.

Os discursos tendem, assim, a fabricar e descrever o saber, o poder, a verdade, o mundo, o sujeito, a subjetividade e as suas relações, ou seja, tendem a instaurar certos efeitos de realidade na nossa sociedade (FERNANDES, 2014; GARRÉ; HENNING, 2017; SILVA, 2020). O discurso materializa **verdades** (construções históricas, cada época, por exemplo, tem as suas verdades) e revela os posicionamentos e lugares dos sujeitos nos discursos, devido a não ser um saber neutro, mas, sim, um saber político. A verdade representa o objeto pelo qual os sujeitos lutam e, também, o poder do qual eles tentam se revestir. Ela é produzida por meio de coerções e de um conjunto de regras que distingue discursos verdadeiros e falsos (FERNANDES, 2014; FOUCAULT, 1979; SILVA, 2020). E, nessas coerções, as pessoas trans tendem a ser rechaçadas socialmente diante das verdades, que historicamente se disseminam de forma estigmatizante sobre suas vivências, o que aponta, como efeito, destinos insólitos às suas existências marginalizadas socialmente.

Por seus poderes e perigos em torno dos discursos de verdade, há necessidade do olhar histórico sobre as formações do discurso, pois não é o sujeito quem fala, mas a sua própria história, contextualizada socialmente não como um discurso contínuo, de desenrolar previsível, mas como um discurso descontínuo, de caráter heterogêneo, aleatório, modificável e totalmente imbricado com diversas relações de poder (BRANDÃO, 2012; FOUCAULT, 1979, 1999; SOUZA, 2009; SOUZA; PEREIRA, 2013; SOUZA; BIANCO; SILVA, 2016; TEMPLE, 2013). As histórias de vida das pessoas trans, por exemplo, por mais que sejam únicas e particulares de cada pessoa, são também descontínuas por serem perpassadas por relações de poder sob influência das diversas instituições sociais, o que reverbera sobre as vivências, ao longo do tempo, de modo negativo, tendo em vista o poder dos discursos excludentes.

Com todas essas características, o discurso existe por si só, tem existência própria, independente do sujeito, pois a pessoa não é nem fonte/origem, nem instância fundadora e nem mesmo produtora de tal discurso, que tem sua produção atrelada a inúmeras vozes. O discurso não pode ser considerado como um ato individual, que afirma uma identidade, próprio do sujeito que fala, mas, sim, como um ato social fragmentado. Desse modo, ele não é uma propriedade das pessoas trans, pois existe por si só. É por meio das relações discursivas que sujeitos são constituídos e não são vistos como prontos, acabados ou unidade de sujeitos possuidores de essência, mas como sujeitos fragmentados, vazios, moventes e sempre em produção, que se limitam a entrar nas ordens discursivas em determinados planos e posições de fala. Na fala do sujeito, outras falas se dizem, pois a linguagem lhe é exterior e, historicamente, é produzida nos âmbitos social, cultural e político. O sujeito passa a ser considerado como uma função a partir da posição que ocupa nos discursos (até mesmo em termos de deslocamentos). Ele é efeito da subjetividade de cada época pelos discursos e dispositivos daquele momento, porque ele inexistente em virtude de identidades pré-determinadas (BRANDÃO, 2012; FERNANDES, 2014; FOUCAULT, 1979, 1999; SOUZA, 2009; SOUZA; BIANCO; SILVA, 2016; SOUZA; PEREIRA, 2013; TEMPLE, 2013). Nesse sentido, há um campo de disputa discursiva para as pessoas trans, considerando as tentativas sociais de silenciamento das suas existências. Nota-se que a posicionalidade das pessoas trans no discurso é produzida no âmbito social sob influências culturais e políticas que tendem a deslocá-las da ordem de discurso vigente.

Partindo da premissa de que o discurso tem existência própria e constitui os sujeitos, o direcionamento, a seguir, não é para a busca pela sua interpretação, mas pela compreensão dos seus efeitos, das suas práticas discursivas em articulação com outras práticas não discursivas (GARRÉ; HENNING, 2017). Como dito por Fischer (2001), tudo é prática em Foucault por

estar imerso em relações tanto de poder como de saber. O **discurso como prática** atravessa as palavras, não é só a forma de expressar algo, mas é, também, a forma de definir uma rede conceitual própria sob um conjunto de condições de existência e, como complementa Brandão (2012), sob um jogo estratégico de controle e de luta. Exemplo disso são as práticas discursivas do saber médico, psiquiátrico e pedagógico acerca das pessoas trans e, também, as práticas punitivas e disciplinares dos corpos das pessoas trans (BENTO, 2006, 2008; TEMPLE, 2013). Apreende-se que é no discurso que o saber e o poder se articulam. Quem fala se posiciona de algum lugar. E, quando passa por verdade, esse discurso transmite saber e, ao mesmo tempo, gera poder. Sobre isso, há controle, pois o poder evita a ameaça a tudo aquilo que pode atravancar a sua força de ação.

Foucault (1988) discorre sobre o jogo complexo e instável do discurso, articulado como instrumento e efeito do poder e, também, como **resistência**, luta nas práticas sociais. Como dito por Fernandes (2014, p. 114), para Foucault, “a resistência é também uma forma de poder nas lutas e consiste em uma prática discursiva”. E mais, o próprio discurso “é parte integrante de um jogo de lutas, de antagonismos próprios à vida dos sujeitos em sociedade” (FERNANDES, 2014, p. 120). Isso, porque o discurso detém formas de poder e é aquilo pelo que se luta, fortemente imbricado com suas relações com o poder e o desejo (SILVA, 2020). Desse modo, o poder, como estratégia, só existe onde há resistência, e ela se efetiva no interior da incitação e da interdição por se distribuir em toda a estrutura social. A resistência não é um lugar, mas são pontos móveis que transitam em sua distribuição difusa. Ela é uma força coletiva mesmo quando é colocada em prática por um único sujeito (FOUCAULT, 1988; MORAIS, 2017; SILVA, 2020; TEMPLE, 2013). É nesse sentido que se questiona até que ponto a resistência de uma pessoa trans é individual, considerando o modo como o seu comportamento reverbera sobre as pautas coletivas de luta social por reconhecimento.

E é dessa mesma forma, complexa e instável, que os **silêncios** se articulam ao poder, fortalecendo e afrouxando os seus laços, conforme o trecho a seguir:

Os discursos, como os silêncios, nem são submetidos de uma vez por todas ao poder, nem opostos a ele. É preciso admitir um jogo complexo e instável em que o discurso pode ser, ao mesmo tempo, instrumento e efeito de poder, e também obstáculo, escora, ponto de resistência e ponto de partida de uma estratégia oposta. O discurso veicula e produz poder; reforça-o mas também o mina, expõe, debilita e permite barrá-lo. Da mesma forma, o silêncio e o segredo dão guarida ao poder, fixam suas interdições; mas, também, afrouxam seus laços e dão margem a tolerâncias mais ou menos obscuras. (FOUCAULT, 1988, p. 96).

O silêncio com esse entendimento não está no implícito, no oculto ou em ideologias. Ele não é o contraponto do discurso, entre o que se diz e o que não se diz. As instâncias de produção discursiva o organizam, ou seja, ele é um discurso, uma prática social. Como exemplo, ao mesmo tempo que há o discurso de normatividade, há o silêncio quanto às violências perpetradas contra pessoas trans advindas como resultado dessa normalização de condutas imposta como regra e disciplina social. Não se pretende encontrar algo escondido, origem, intenções veladas a serem descobertas no silêncio, mas compreender o que está visível, dito, por meio das relações de exterioridade que apontam para o poder e para a resistência (FOUCAULT, 1988, 1999).

Os dois, não que sejam dissociados como elementos diferentes, silêncios e discursos, são instrumentos e efeitos de poder e, também, pontos de resistência. Os discursos, em seus procedimentos de controle, determinam as “diferentes maneiras de não dizer, como são distribuídos os que podem e os que não podem falar, que tipo de discurso é autorizado ou que forma de discricção é exigida a uns e outros” (FOUCAULT, 1988, p. 97). E, o silêncio, em seus procedimentos de controle, interdita construtivamente a produção dos discursos em suas verdades, reguladas por dispositivos de poder e saber, como uma forma de agenciamento político da vida, ao reafirmar o que está posto no discurso a partir das práticas de silenciamento do que deve ser rechaçado, por exemplo, em termos de aceitação social. Essas práticas podem ser percebidas nos discursos que interditam, limitam, censuram e controlam o que pode ser dito e considerado como verdade, reverberando negativamente sobre os comportamentos sociais das pessoas trans, ao invisibilizar as suas existências diante da condenação ao desaparecimento social por efeito da lógica moral da sociedade hétero-cis-normativa (FOUCAULT, 1988).

Essas interdições e incitações ao discurso ecoam por meio de faces do silêncio que as pessoas trans vivenciam nos âmbitos social e organizacional, sobre as quais o próximo capítulo se debruçará.

## 6 FACES DO SILÊNCIO VIVENCIADAS POR PESSOAS TRANS

O silêncio não significa somente que a pessoa não está falando por estar calada. Ele não é apenas de natureza verbal, também pode ser físico, relacionado a não estar disponível, a um estado mental negativo, a não se opor, a não ser ouvido e a ser desconsiderado. Há vários fatores que causam o silêncio, como os relacionados à cultura organizacional, a um ambiente negativo, ao medo, às críticas negativas da administração, à falta de confiança e à falta de apoio da gerência (JAHANGIR; ABDULLAH, 2017).

Há o silêncio como resposta não verbalizada ao expressar cumplicidade com o discurso dominante, fortalecendo a história como verdadeira, o que ajuda na sua manutenção (LIONÇO; DINIS, 2008). É o que Lionço e Diniz (2008) afirmaram sobre o silêncio como uma estratégia para tornar nebulosa a fronteira entre a heteronormatividade e a homossexualidade, que pode, ainda, ser aplicada entre a cisnormatividade e a transexualidade. Quando, por exemplo, acontece diante de um ato transfóbico, o silêncio funciona como uma estratégia que corrobora o sistema dominante pautado em padrões hétero-cis-normativos, assim como legitima a perpetuação da transfobia. Esse silenciamento, segundo Silva e Barbosa (2016), é fácil de ser percebido em todos os espaços sociais por buscar esconder desvios morais.

Há o silêncio do alívio da compulsão pelo falar (JUNGKUNZ, 2012), como uma gratificação emocional que convida à paz interior. Há silêncio que pode significar um “cessar fogo” diante das constantes palavras, permitindo a difusão de sentimentos caóticos. A linguagem do silêncio é falada por todos e pode gerar fenômenos psicológicos como pressão, ansiedade, isolamento, rejeição, conflito interior, ambiguidade e reflexão (O’GRADY; MEINECKE, 2015).

Nas organizações, por exemplo, o silêncio pode representar uma barreira aos canais de comunicação e afetar negativamente a motivação dos funcionários (VAKOLA; BOURADAS, 2005). Nesse sentido, Teixeira e Porém (2019) discutem a importância da comunicação para a inclusão de travestis no ambiente organizacional, considerando que ela é um fator de humanização por ter potencial transformador de promover espaços de diálogo nas organizações. Segundo os autores, as pessoas afetam e são afetados por meio de narrativas, o que sinaliza que a comunicação tem função social e política na conquista do lugar de fala e do protagonismo. É por meio da comunicação que se estabelece diálogo recíproco com base no desenvolvimento participativo com foco na cidadania dessas pessoas.

Por outro lado, essa comunicação tende a ser instrumentalizada quando há o discurso permitido, pautado no sistema autorregulado, que deve seguir um padrão lógico, sem questionar

as relações de poder. Não há espaço para palavras ditas à revelia que coloquem em risco as crenças, os dogmas, os valores e a coesão organizacional. Isso reverbera sobre o quanto os discursos tendem a ser produzidos com fins de estabelecer comportamentos comuns a todos (FOUCAULT, 1979, 1988, 1999).

Em todo esse aparato de silêncios, não há espaço para o silêncio virtuoso, que traz a paz. Esse seria o silêncio do desejo de pensar vagamente, longe e esquecido, da chamada da natureza, ao encontrar conforto nos sons da terra, do vento, das folhas e das cachoeiras, para abraçar a inquietude da ansiedade (O'GRADY; MEINECKE, 2015). Não há espaço para o silêncio do conforto, advindo do bem-estar interior, existencial.

O que há, por outro lado, é um cenário no qual pessoas trans vivenciam muitas faces do silêncio sob uma lógica contraditória que vulnerabiliza e marginaliza as suas histórias de vida no contexto sócio-organizacional. Há o silêncio social, que pode ser moral e cultural; familiar, escolar, da Igreja e do Estado; e de pessoas LGB (lésbicas, *gays* e bissexuais) frente às pessoas T (transexuais, travestis e transgêneros). Há, também, o silêncio organizacional à luz da diversidade. Os subcapítulos a seguir discutirão cada uma dessas faces do silêncio, de modo a aprofundar o debate.

## 6.1 SILÊNCIO SOCIAL

Os questionamentos em relação aos silêncios, do ponto de vista social, relacionados às pessoas trans advêm do silêncio: a) moral e cultural; b) familiar, escolar, da Igreja e do Estado; e, c) de pessoas LGB frente às pessoas T. A partir dessa divisão, este subcapítulo irá discutir as faces do silêncio didaticamente, com grifos com fins de destacar as temáticas, considerando que elas se interconectam em seus efeitos sobre a construção da vida de pessoas trans.

A **moral** institui e normaliza a **cultura**, o que é certo e errado, quais são as normas e as convenções que devem ser seguidas para que haja reconhecimento social, entre outras produções de verdade. A intenção da moral é produzir sujeitos – em seu significante de assujeitamento –, classificá-los, dividi-los e atribuir rótulos a eles, de modo a fixar identidades sob um modelo único de identidades; silenciar e negar a curiosidade e os saberes infantis e juvenis sobre as identidades; e dispor o sexo e o prazer como assuntos privados. Em suas estratégias, a moral propaga a vergonha, a culpa e a experimentação de censura e controle. Aos que se distinguem da norma, ela atribui alternativas como o silêncio, a dissimulação ou a segregação (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988; LOURO, 2019; MISKOLCI, 2017; RUBIN, 2012).

Miskolci (2017) ressalta que há ações, em termos **culturais**, a favor da tecnologia de gênero, do enquadramento e do controle social das pessoas às exigências normativas, como a nomeação de banheiro público – feminino, masculino e, no máximo, unissex –, que limitam as pessoas na sociedade. Quem se afasta desse enquadramento, e é uma figura pública que assume uma nova identidade sexual ou de gênero, é, segundo Louro (2019), compreendida como uma pessoa que induz os outros ao erro. Tanto é assim que meninos e meninas aprendem desde muito novos a fazerem piadas e gozações direcionadas aos que não se ajustam aos padrões de gênero, de modo a reforçar que há uma norma a ser seguida por todos e que o erro é passível de não aceitação, sendo até mesmo risível. Segundo Irigaray, Saraiva e Carrieri (2010), as chacotas, as piadas e os comentários bem-humorados tendem a corroborar o preconceito e a funcionar como controle social contra burlar os discursos.

O humor é utilizado como tática de discriminação e pode ser percebido por meio de críticas indiretas, ironias, sarcasmo, zombarias e dissimulação, colocando, assim, as críticas dentro das margens aceitáveis do riso, ou seja, silenciando as críticas com justificativas de culturalidade, como se elas fossem pertencentes à cultura brasileira (BAGGIO, 2017; CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY, 2012; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; POMPEU; SOUZA, 2019; SOUZA; PEREIRA, 2013).

Essas questões constitutivas da moral e da cultura reverberam sobre o **silêncio hétero-cis-normativo** ao provocarem estranhamento sobre pessoas trans, compreendidas de modo estigmatizante como “abjetas”, “monstros” e “anormais” na nossa sociedade. Por escaparem das regras e normas sociais e morais, a pessoa trans é tachada demasiadamente como “‘mal’, ‘anormal’ ou ‘não natural’” (RUBIN, 2012, p. 18). Essa definição de anormal depende da definição do que é normal. Ela representa uma avaliação das pessoas de modo negativo por escaparem de uma força homogeneizadora da identidade normal (SILVA, 2000), que serve para classificar, hierarquizar e distribuir pessoas por meio de uma sanção normalizadora, aliando poder e saber (TEMPLE, 2013).

O “ser humano normal” é uma construção social decorrente da visão errônea de várias instituições (de abordagem médica, organizações burocráticas e Nação-Estado) ao tratarem as pessoas como iguais em alguns aspectos (GOFFMAN, 2012). Essas características inferiores supracitadas, tratadas por Goffman (2012) como atributos, são consideradas falhas ou desviantes, ou seja, estigmatizantes. Para o autor, o estigmatizado não é a pessoa em si, mas deve ser visto como um processo social de perspectivas que são geradas em situações sociais em virtude do não cumprimento de normas. E, para a sociedade, o estigma é uma marca para o

grupo de pessoas trans, alijadas historicamente dos campos da cidadania e do direito devido aos preconceitos quanto ao reconhecimento social (JESUS, 2013). Esse grupo de pessoas trans, inferiorizadas, é destituído “do estatuto de pessoa autônoma pela representação dominante”, elas são amostras “de uma espécie (e de uma espécie condenável, sempre mais ou menos monstruosa ou ridícula)” (ERIBON, 2008, p. 92).

As imagens construídas sobre pessoas trans na sociedade estigmatizadora extrapolam o campo do estigma, das abominações do corpo e da culpa de caráter individual (GOFFMAN, 2012), o que é uma violência contra a cidadania. Elas entram no campo da abjeção como símbolo de degradação humana e produção do inumano, como uma sanção à pessoa, uma punição por não desempenhar seu gênero conforme padrões conservadores (KRISTEVA, 1982). Representam, assim, uma sentença pelo descumprimento da norma (JULIANI; SCOPINHO, 2020). O termo abjeção remete ao que é “desprezível, repulsivo, vil, horrível, incompreensível” (LEITE JUNIOR, 2012, p. 561), àqueles que não estariam além ou fora da inteligibilidade, mas em outra categoria pior de inteligibilidade e mais desprezível ainda, a de “monstros” (LEITE JUNIOR, 2012).

Em Foucault (2010b), há uma associação da monstruosidade com a doença e o crime, tendo em vista o desvio sexual. É em torno do monstro cotidiano e banalizado que toda a problemática da anomalia e do anormal se desenrola. Essas expressões estigmatizantes, “abjeto” e “monstro”, quando associadas às pessoas trans, revelam extrema crueldade, símbolo de uma violência esmagadora sobre a vida ao desqualificá-la e alijá-la socialmente (BENTO, 2018; BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 2010b). E mais, elas colocam a vida das pessoas trans em risco ao reforçar falsos rótulos com base em valores falsos também, o que é retrato de uma violência silenciosa ilegítima que expressa cumplicidade com a cultura normativa que favorece a manutenção da desigualdade (FOUCAULT, 2010b; KRISTEVA, 1982; LEITE JUNIOR, 2012; LIONÇO; DINIZ, 2008; WORTHEN, 2016).

Essas influências da moral e da cultura ocorrem desde a infância, quando as **famílias** percebem algo “errado” nas brincadeiras e no comportamento “diferente” do que é esperado para a menina e o menino e começam a vigiar e a controlar os modos de conduta. Essas questões comportamentais nem sempre são discutidas no grupo familiar, mas, por meio do controle silencioso, são percebidas e silenciadas pelos pais a partir dos limites impostos, tanto que, quando ocorre a transição para uma expressão de gênero diferente do designado no nascimento (COLLINS *et al.*, 2015), a família tende a não reconhecer mais a pessoa trans como membro do grupo familiar, o que pode levar à repulsa e à expulsão de casa (IRIGARAY, 2012; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016).

A estimativa é de que, com 13 anos de idade, travestis e mulheres transexuais sejam expulsas de casa pelos pais (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021). De acordo com Berredo *et al.* (2018, p. 15), “a falta de redes de segurança social também torna as pessoas trans particularmente vulneráveis à instabilidade econômica e à falta de moradia”. O desamparo familiar e a situação de vulnerabilidade após a expulsão são alguns dos motivos que levam as pessoas trans a seguir para a prostituição. No Brasil, a prostituição não é crime, poderia ser vista como uma opção de trabalho, mas, considerando a produção de desigualdades, exclusões e desamparo social, ela é, para muitas travestis, um destino compulsório (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020).

Longaray e Ribeiro (2015) reforçam que a família, como primeiro espaço de socialização, pode ser um dos primeiros lugares educativos em que pessoas LGBT encontram dificuldades quanto ao reconhecimento. “Na família, muitos valores, normas e crenças são (re)produzidos, especialmente em relação às identidades de gênero e sexuais, reforçando o discurso da heteronormatividade” (LONGARAY; RIBEIRO, 2015, p. 728). E, quando a pessoa escapa da coerência entre sexo, gênero, prática sexual e desejo, ela sofre transfobia (LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MARINHO; ALMEIDA, 2019). Nesse sentido, inclusive, a família se sente no dever de ocultar o desvio moral, rememorando a tradição familiar com base na doutrinação religiosa hétero-cis-normativa (SILVA; BARBOSA, 2016; WORTHEN, 2016).

O corpo torna-se alvo não só do controle familiar, mas de outras instituições sociais, como médicas, psicológicas, escolares, religiosas e do Estado (AMORIM, 2018; BUTLER, 2019b). As famílias atuam como agentes de medicalização ao buscarem **o saber médico e psicológico** e suas estratégias de intervenção, cura ou explicação para a transexualidade. Isso, porque elas interpelam os sujeitos produzindo suas subjetividades e buscam diagnosticar e normalizar atitudes desviantes. Esse saber funciona como dispositivo de poder que organiza a nossa sociedade, a partir de regras, valores, linguagens, comportamentos e desejo, ao dizer a verdade sobre o sujeito (FOUCAULT, 1988, 1999; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; TEMPLE, 2013).

Ao lado da Família, além das instituições médicas e psicológicas, também há a atuação das **instituições escolares**, que funcionam como organizações espaciais e sistemas de fiscalização que regulam o jogo do poder e prazer (FOUCAULT, 1988). Com as famílias, as escolas reforçam dogmas (parâmetros normativos de gênero e sexualidade) baseados na religiosidade heteronormativa e na construção social sexista e machista (SILVA; BARBOSA, 2016). Por meio de discursos e práticas, as escolas priorizam o ensino, a aprendizagem e a manutenção de normas culturais hegemônicas (FRANCO, 2018). Elas determinam o sexo, a

sexualidade e o gênero das pessoas com caixas legíveis e legitimamente reconhecíveis do que é passível de aceitação social (SALIH, 2018), silenciando, assim, as diversas expressões de gênero e sexualidade. Isso, porque ensinam o modo de ser e agir no mundo a partir da reprodução de significados sociais (LONGARAY; RIBEIRO, 2015), construídos por concepções morais e religiosas, o que legitima o desvio como passível de correção (SILVA; BARBOSA, 2016).

Nesse jogo do verdadeiro e do falso (FOUCAULT, 1999), a escola, desde as séries iniciais, organiza e separa as pessoas em suas práticas educativas, o que continua até o ensino médio, como pode ser percebido nas práticas de preparação para a inserção no trabalho, moldadas em divisões de gênero. Os meninos são treinados para serem homens e trabalharem em campos dominados por homens. E as meninas são treinadas para serem mulheres e trabalharem em posições feminizadas, como na educação (WOOLLEY, 2016). Reunindo poder e conhecimento, as escolas tendem a naturalizar e propagar concepções de gênero como binárias (WOOLLEY, 2016).

Nas escolas, o corpo é disciplinado, “treinado no silêncio e em determinado modelo de fala” (LOURO, 2019, p. 26). Há o discurso que é permitido de circular como “verdade”, do qual a pessoa não poderá escapar (FOUCAULT, 1999). E, caso a pessoa se desvie dele, como uma transgressora, o efeito é a punição resultante da vigilância intensificada (WOOLLEY, 2016). A própria estrutura física da escola permite a vigilância, de modo a controlar conversas, empenho nos estudos e definição de horários, mostrando-se como uma estratégia de exercício do poder que não dissocia sujeição e utilização (TEMPLE, 2013).

A Escola silencia quando: não versa sobre inclusão, educação sexual e gênero nos livros didáticos, naturalizando o binarismo de gênero (LIONÇO; DINIZ, 2008); não toma providência para erradicar as situações de isolamento, ostracismo e *bullying*, sofridas por pessoas trans (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009, 2017; RUBIN, 2012); conserva os banheiros e vestiários como lugares de constrangimento e humilhações; não trata incisivamente os preconceitos entre professores e colegas; contribui para marginalização com cotidiano de privação, negação e violências (AMORIM, 2018); reforça a heteronorma de forma sistemática, moldada por desigualdades, o que estrutura as possibilidades de identidade e discurso nesses espaços (WOOLLEY, 2016); e exerce um trabalho minucioso por meio de estratégias de poder sobre o corpo, de modo a manipular os gestos e os comportamentos das pessoas (TEMPLE, 2013). Ela também silencia quando se apresenta como neutra, regida por princípios de normalização, a partir de aparatos disciplinares aplicados aos que escapam do seu controle normativo e que são vistos como “anormais” (MISKOLCI, 2017).

Todas essas práticas da Escola são expressões de desrespeito e não reconhecimento às pessoas trans, ou seja, demonstram desamparo escolar. Isso quebra o cordão afetivo de proteção com consequências diretas para pessoas trans, ao se sentirem como incompreendidas, classificadas, rotuladas e invisibilizadas (AMORIM, 2018). De acordo com Berredo *et al.* (2018, p. 15), “essa exclusão pode afetar a autoestima e o sentido de valor das pessoas, contribuindo para a depressão, a ansiedade, o abuso de substâncias e a automutilação”, a ponto de deixarem a escola, evadirem, abandonando a continuidade dos estudos no ambiente escolar.

Evadirem? Segundo Bento (2011), falar em evasão escolar é limitador, tendo em vista que as pessoas trans são levadas a deixar a escola devido ao ambiente hostil. Sendo assim, há diferenças expressivas entre “expulsão” e “evasão” das pessoas trans. O ambiente escolar tende a ser perverso diante das existências trans. Bento (2011) ainda afirma que as escolas, quando lembradas, não passam de um espaço de terror com limites para lidar com a diferença. Isso, porque elas são reprodutoras de valores sociais, morais, conservadores e hegemônicos. Os efeitos dessa vulnerabilidade apontam para a afirmativa de que a maior parte da população trans é analfabeta ou semianalfabeta (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018), devido, também, à negligência dos agentes envolvidos no processo de educação escolar perante os atos de discriminação, o que contribui para a marginalização e exclusão dessas pessoas (BATISTA *et al.*, 2020).

A transfobia habita o contexto escolar com histórico de sofrimento para pessoas trans, por elas não poderem contar com a proteção dos agentes escolares como os demais estudantes. Por mais que o discurso seja de inclusão, na prática, há a negação do outro. Faltam informações e discussões sobre as temáticas de gênero e sexualidade nos cursos que formam professores (BENTO; XAVIER; SARAT, 2020), o que aponta para o desconhecimento dessas questões por parte de educadores (SILVA; BARBOSA, 2016). A presença de professores e professoras trans na escola também é rara. Por outro lado, a ocupação desse espaço por pessoas trans poderia significar resistência ao demarcar “a transgressão, a desobediência, o afrontamento aos princípios históricos, sociais e culturalmente construídos pela sociedade ocidental” (FRANCO, 2018, p. 471).

É nesse sentido que Bento (2011) ressalta a importância de produzir contradiscursos frente a essa perspectiva excludente vigente nas escolas. E, nessa disputa, a teoria *queer* é uma aliada por sugerir uma nova forma para pensar a escola por meio de uma pedagogia *queer* (LOURO, 2001), na qual a diferença poderia estar presente no currículo de modo a fomentar respeito, acessibilidade e permanência de pessoas trans nesse espaço. A escola precisa ser um lugar seguro e de produção de novos conhecimentos ao repensar os valores sociais que impõe,

adotando, assim, uma postura democrática com noções de cuidado de si distante de padrões moralistas e excludentes (BENTO; XAVIER; SARAT, 2020).

Ao lado da Família, além das instituições médicas, psicológicas e escolares, também há a atuação das **instituições religiosas**, com suas concepções que estabelecem preceitos morais sobre o que é certo e errado, não natural e desviante com base em “discursos verbalizados e silenciosos que inscrevem na sociedade a continuação de um modelo normativo dominante” (SILVA; BARBOSA, 2016, p. 151), ou seja, hétero-cis-normativo (MANIAN, 2014; WORTHEN, 2016). Desse modo, o discurso opressor disseminado é baseado no discurso da moral cristã, da moral biológica e da valorização de práticas discursivas que buscam o assujeitamento das pessoas à heteronormatividade e cisgeneridade compulsória para serem inteligíveis, privilegiando, assim, a naturalização da biologia em detrimento do respeito à diferença e à consideração das questões culturais e sociais (BAGAGLI, 2017; HILL, 2016; SILVA; BATISTA, 2016; SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021).

A intenção desses discursos no âmbito da Igreja é estabelecer ritos, crenças e comportamentos sociais e morais para conduzir a vida das pessoas, independentemente de elas estarem filiadas à religião institucional, dominante (SILVA; BARBOSA, 2016). E quem se desvia do ideário cristão é pecador e passível de cura, é um transgressor que causa desordem nas normas de gênero e sexualidade e, por isso, precisa de resgate para a normalidade com fins de voltar a performar a naturalidade (LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016).

Sobre as práticas transgressoras de gênero e sexualidade, Longaray e Ribeiro afirmam que elas são:

censuradas e capturadas, por exemplo, pelo discurso da salvação. Em muitas instâncias religiosas, há um controle sobre o corpo e sobre os desejos dos sujeitos, sendo, então, marcados pela confissão, técnica específica de produção da verdade que, ainda hoje, opera em muitas instituições religiosas, buscando trazer o sujeito desviante para a zona de normalidade. (LONGARAY; RIBEIRO, 2015, p. 737).

Os discursos conservadores disseminam que as práticas sexuais destoantes da norma heterossexual são vistas socialmente como “antinaturais, como abominações, como pecados, pois não há a possibilidade de procriação, não correspondendo com a constituição da família patriarcal” (LONGARAY; RIBEIRO, 2015, p. 738). A internalização desse discurso, quando a pessoa se julga como pecadora, desviante da norma, excluída e negada de direitos individuais (educação, trabalho e convívio familiar), reverbera sobre a culpabilização de si como expressão da transfobia internalizada, por assim dizer (SILVA; BARBOSA, 2016; ZERBINATI; BRUNS,

2019). Para contornarem essa perseguição moral e cristã, muitas pessoas trans tentam invisibilizar a expressão de gênero e a sexualidade desviante ao se protegerem no armário (McNULTY *et al.*, 2017; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016) e, também, exercer a religiosidade como uma experiência individual de espiritualidade, de modo isolado, por serem condenadas e consideradas inaptas a ocuparem esses ambientes, mesmo professando a fé diante da apropriação discursiva da religião (SILVA; BARBOSA, 2016; SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021).

As instituições religiosas, ao não educarem sobre a diversidade sexual e de gênero e afirmarem apenas o seu caráter duplo (feminino e masculino), reforçam o preconceito e silenciam, de modo consentido, sob princípios conservadores, diante das inferiorizações verbalizadas em desrespeito à vida das pessoas trans (LIONÇO; DINIZ, 2008; SILVA; BARBOSA, 2016). Esse discurso inferiorizante, ao desqualificar a pessoa, culmina na aversão às pessoas trans e, por estar atrelado ao conservadorismo religioso ou ao posicionamento das pessoas como cristãs, parece ser um fator que legitima e autoriza o ódio (CARVALHO; LIONÇO, 2019).

Isso tem como efeito a disseminação de discursos de ódio, desrespeito e transfobia motivados por questões religiosas, até mesmo no ciberespaço que conecta as pessoas a uma rede mundial (CARVALHO; LIONÇO, 2019; SILVA; BARBOSA, 2016; SILVA; CASTRO, SIQUEIRA, 2021). O discurso de ódio é uma expressão do pensamento que incita a desvalorização e o menosprezo ao inferiorizar e reduzir a pessoa a um objeto, o que carrega, em si, violências, desigualdades e subalternização de grupos que são historicamente marginalizados. A disseminação desse discurso pode funcionar como uma estratégia dos fundamentalistas religiosos para propagar o pânico moral por meio da associação das pessoas LGBT a questões que as desqualificam, como a assassinatos, abusos e crimes, o que pode significar uma ameaça à moralidade da sociedade ao passo que silencia o ódio ao tentar justificá-lo (CARVALHO; LIONÇO, 2019).

Ao lado da Família, além das instituições médicas, psicológicas, escolares e religiosas, há, também, o **Estado**, com o exercício do biopoder (poder sobre a vida/assunção da vida pelo poder) ao “fazer viver e deixar morrer”, considerando as condições ofertadas para manutenção da vida para uns em detrimento de outros. Um indício do biopoder pode ser percebido quando o Estado cria e sustenta políticas excludentes que não asseguram a vida e a garantia de direitos para as pessoas trans, alijadas de apoio e condições mínimas de sobrevivência ao vivenciarem a exclusão extrema sem acesso a direitos civis básicos (como escola, moradia e saúde) (BENTO, 2011, 2018; BUTLER, 2018a, 2019b; FOUCAULT, 2010a; JESUS, 2013). Essa é a

face do **silêncio do Estado**, evidente quando ele se mostra falho em garantir vida vivível às pessoas trans, o que pode ser percebido na falta de criação e permanência de políticas públicas, leis e ações governamentais que contemplem as pessoas trans nos âmbitos político e econômico. Por outro lado, o que se observa é uma legalidade de ações que legitimam a transfobia estrutural por parte da sociedade e do governo, que se valem de normas heterocentradas e cisnormatizadoras (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020).

Como dito por Foucault (1988, p. 28), “entre o Estado e o indivíduo, o sexo tornou-se objeto de disputa, e disputa pública; toda uma teia de discursos, de saberes, de análises e de injunções o investiram”. Essa prática não se dá apenas acerca do sexo, mas abarca, também, as diversas expressões de gênero que escapam da cisnormatividade. Isso, porque o Estado parece não estar separado da Igreja quando afeta o imaginário da sociedade a partir da ordem constitucional e do agenciamento do pânico moral pautado no fundamentalismo religioso, que intenta criminalizar o movimento LGBT, censurar o debate de gênero e sexualidade, entre outras ações políticas (CARVALHO; LIONÇO, 2019; SILVA; BARBOSA, 2016). Nessas disputas públicas sob influências religiosas, há vulnerabilidades e marginalizações que produzem e sustentam desigualdades sociais, a partir do silêncio da omissão em desrespeito à manutenção das vidas das pessoas trans. Para Foucault (1988), o silêncio pode ser ilustrativo do poder sendo articulado.

Outra face do silêncio social é o **silêncio de pessoas LGB frente às pessoas T**, que ocorre quando lésbicas, *gays* e bissexuais não lutam em conjunto com transexuais, travestis e transgêneros (BEAUREGARD *et al.*, 2018) e até discriminam as identidades de gênero diversas ao sustentar hierarquias entre pessoas LGBT, considerando as pessoas que são incluídas e normalizadas dentro dos padrões de hétero-cis-normatividade e as que permanecem excluídas por não estarem em conformidade (PRIOLA *et al.*, 2018). Há espaços de encontro do movimento LGBT nos quais as atitudes dos sujeitos são controladas e conduzidas, o que acaba interferindo na produção das suas subjetividades (LONGARAY; RIBEIRO, 2015). Essa interferência ocorre no âmbito do movimento LGBT, considerando a mobilização histórica de ativistas *gays* que lutam por legislações centradas em antidiscriminação, a favor da orientação sexual e de direitos para casais que possuem o mesmo sexo, em vez de lutarem contra a discriminação com base no gênero. Isso reforça que as vozes LGBT tendem a ser dominadas por lésbicas e *gays*, o que ecoa a invisibilidade para as pessoas trans em comparação com as pessoas LGB (BEAUREGARD *et al.*, 2018).

Há que se considerar que existem pontos em comum entre *gays*, lésbicas, bissexuais e pessoas trans em termos de problemas que enfrentam quanto à preconceito e discriminação,

como a percepção de serem considerados como desviantes da norma. Por outro lado, existem questões que são muito distintas para pessoas LGB ou trans. Pessoas trans vivenciam desafios em suas experiências sociais, físicas e psicológicas que não são experimentados por *gays*, lésbicas e bissexuais (BEAUREGARD *et al.*, 2018). Para Collins *et al.* (2015, p. 215, tradução nossa), “identidade de gênero, socialização de gênero e estigma se combinam para excluir pessoas trans das redes sociais de cisgêneros, heterossexuais, lésbicas, bissexuais e *gays*”, o que reverbera em silêncio, o da indiferença, diante do que deveria ser solidariedade coletiva (JUNGKUNZ, 2012; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

Essas faces do silêncio social – moral e cultural; familiar, escolar, da Igreja e do Estado; e de pessoas LGB frente às pessoas T – explicam como as instituições sociais agem sobre o comportamento humano com fins de homogeneizar, controlar, censurar, reprimir e regular corpos e mentes (FOUCAULT, 1988, 1999). O próximo subcapítulo abordará sobre o silêncio organizacional à luz da diversidade.

## 6.2 SILÊNCIO ORGANIZACIONAL À LUZ DA DIVERSIDADE

Refletir sobre o silêncio organizacional à luz do discurso da diversidade requer inicialmente discutir as relações entre diversidade, identidade e diferença, a fim de se compreender o surgimento do debate da diversidade no âmbito das organizações e o conceito de diversidade considerando a complexidade das identidades e as suas relações com as marcações da diferença de modo a expor relações de poder e desigualdades sociais. A intenção é questionar o discurso da diversidade e sua proeminência em termos de ações práticas nas organizações, para buscar indícios das faces do silêncio organizacional, considerando as práticas de silenciamento que negam a diversidade e a diferença perante padrões hétero-cis-normativos e as instrumentalizam a favor de fins produtivos e lucrativos. Busca-se encorajar a valorização da diferença por meio do respeito à complexidade das identidades, com olhar interseccional que expõe desigualdades, e, também, de pensamentos *queer*, a fim de respeitar a fluidez das identidades como performativas, de modo a pensar um novo conceito para as diversidades nas organizações.

**A diversidade surgiu no debate das organizações** no contexto brasileiro nos anos 1990, considerando o ambiente competitivo como consequência da pressão sofrida pelas matrizes multinacionais. Nos Estados Unidos e no Canadá, esse debate é anterior, ocorreu desde os anos 1960 com origem em dispositivos legais de igualdade de oportunidade de educação e emprego para todos. O *Affirmative Action* foi promulgado nos Estados Unidos como

obrigatoriedade para organizações com contratos com o governo, demandando balanceamento do quadro de trabalhadores em termos de participação de negros, hispânicos, asiáticos e índios, inicialmente. As pessoas com deficiência e as mulheres foram incluídas ao longo do tempo a partir das alterações do programa. O *Employment Equity Act* e o *Federal Contractors Program*, no Canadá, foram responsáveis por ampliar o espaço de grupos minorizados, como pessoas com deficiência, mulheres, indígenas e representantes de grupos étnicos, por meio da implantação de sistemas de cotas nas organizações, buscando corrigir desvantagens no acesso ao emprego (FLEURY, 2000; NKOMO; COX JR, 1999).

**Em termos conceituais**, as discussões da diversidade perpassam os âmbitos cultural, sexual, de gênero, racial, geracional, entre outros marcadores sociais de diferenças. Especificamente, sobre a diversidade cultural, Fleury (2000, p. 20), em seu artigo seminal – que simboliza o início das discussões sobre diversidade no Brasil –, define a diversidade “como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social. Nesses sistemas, coexistem grupos de maioria e de minoria”. Para a autora, os grupos de maioria possuem vantagens históricas em termos de recursos econômicos e de poder em relação aos grupos de minoria. Segundo Freitas (2016), essa divisão aponta para desigualdades e intensa discriminação. E, de acordo Woodward (2014, p. 33), essas diferenciações das identidades indicam que elas podem ser construídas como “estranhas” ou “desviantes” por meio de sistemas dominantes de representação, entre eles, os atos de criação linguísticos, sociais e culturais, como dito por Silva (2000), que dão sentido aos sistemas de significação na estrutura indeterminada e instável.

Muito além de pensar a diversidade em termos de grupos de minoria e maioria, distinguida de outros conceitos, como ação afirmativa – ferramenta corretiva para criar oportunidades iguais –, pesquisa de gênero e de raça e etnia, está o reconhecimento de que a diversidade é a descrição da força de trabalho total, sem essencializar identidades, mas reconhecendo sua variabilidade, sua complexidade (NKOMO; COX JR, 1999) e suas interações e intersecções (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018).

Isso permite relacionar a diversidade com o respeito às individualidades e o seu reconhecimento – a forma como as pessoas se percebem (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), de modo a reconhecer a **complexidade das identidades** e a marcar as desigualdades a fim de evoluir por meio da valorização das diferenças (FREITAS, 2016). Há a necessidade de explorar a diferença quanto às identidades múltiplas (NKOMO; COX JR, 1999), relacionais e em constante mudança (BRAH, 2006), como uma “celebração móvel” da identidade, formada e transformada continuamente, historicamente e não biologicamente (HALL, 2019). Braidotti

(1993, 1997, 2002) afirma que a identidade não é uma essência do tipo biológico, psíquico ou histórico, mas, ao contrário, ela é um processo interligado a práticas sociais e discursivas. O questionamento da identidade tem base nas relações de poder e se pauta em pensá-la como um local das diferenças – políticas, plurais e diversas (HALL, 2019).

Para Hall (2019), é uma fantasia pensar a identidade como plenamente unificada, pois ela permanece sempre aberta e não singular ao mudar de acordo com o modo como a pessoa é interpelada. Como todo ser social, quem vive a experiência da transexualidade é interpelado a se identificar na ordem simbólica – de estabilidade, mas, de fato, de instabilidade –, a fim de alcançar reconhecimento como sujeito (SOUZA, 2017). A interpelação é um conceito de Althusser para expressar a forma como os sujeitos são chamados incisivamente a ocupar certas posições, ou seja, a se reconhecerem e se identificarem – “sim, esse sou eu” (WOODWARD, 2014, p. 60).

Nesse sentido, conforme Hall (2019), as identidades são descentradas, deslocadas ou fragmentadas, pois há uma perda do sentido de si de modo estável, integrado e unificado com sólidas localizações de classe, gênero, sexualidade, etnia e raça. Essa descentração das pessoas é dupla, tanto do seu lugar no mundo social como de si mesmo, o que constitui uma “crise de identidade” por não ter somente uma única identidade, mas várias identidades, contraditórias e até não resolvidas. Para Souza (2017), as identidades não são universais, essenciais, estáveis e binárias, mas são fluidas e discursivamente constituídas por processos contínuos e funcionam como forças políticas disciplinadoras e reguladoras.

Como dito por Louro (2019, p. 13), “somos sujeitos de muitas identidades. Essas diversas identidades sociais podem ser, também, provisoriamente atraentes e, depois, nos parecem descartáveis; elas podem ser, então, rejeitadas e abandonadas”. Essa perspectiva demonstra que as identidades podem ser resultantes da história da pessoa, que se materializa nos corpos, e não podem ser sufocadas por sujeitos que estabilizam diferenças, como homens cisgêneros que performam a masculinidade hegemônica (a partir da visibilidade do cumprimento das normas masculinas, como ser forte, ser viril e não expressar sentimentos), e mulheres cisgêneras que performam a feminilidade hegemônica (a partir da visibilidade do cumprimento das normas femininas, como ser delicada, meiga e frágil) (BENTO, 2008; SILVA; BARBOSA, 2016).

A **identidade e a diferença** possuem relação estreita de dependência, são inseparáveis, mutuamente determinadas, resultantes de atos de criação linguística, de produção simbólica e discursiva. Elas são indeterminadas e instáveis, ativamente produzidas como criações sociais e culturais. A própria afirmação da diferença depende de uma declaração negativa de outras

identidades, como, por exemplo, dizer que se é brasileiro no Brasil não fará diferença, mas, em outras culturas, marcará a diferença em não ser argentino, japonês ou chinês. O problema está na tendência em marcar a diferença no outro como aquilo que você não é, ao se colocar como sendo a norma, a referência (SILVA, 2000).

A afirmação da identidade e a enunciação da diferença traduzem o desejo dos diferentes grupos sociais, assimetricamente situados, de garantir o acesso privilegiado aos bens sociais. A identidade e a diferença estão, pois, em estreita conexão com relações de poder. O poder de definir a identidade e de marcar a diferença não pode ser separado das relações mais amplas de poder [...]. (SILVA, 2000, p. 81).

Para Silva (2000, p. 81), onde existe a diferenciação, existe o poder. “A diferenciação é o processo central pelo qual a identidade e a diferença são produzidas” ao incluir e excluir, demarcar fronteiras, separar, polarizar, distinguir, dividir e ordenar pessoas, entre “nós” e “eles”. Isso, porque a identidade e a diferença são instituídas por atos de fala e por meio de sistemas simbólicos de representação e de exclusão social, ou seja, sistemas de classificação (SILVA, 2000). Esses sistemas dão ordem à vida social e são construídos em torno da diferença e de suas respectivas marcações em relação à identidade. A diferença separa uma identidade da outra, sinalizando sua estreita conexão com as relações de poder, pois, onde há diferenciação, há poder em virtude de marcar fronteiras, exclusões, classificações e normas (WOODWARD, 2014).

Na visão de Brah (2006), nem sempre a diferença é marcadora de opressão, o que emerge disso é saber se a diferença resulta em desigualdade ou em igualitarismo. Em diálogo com o igualitarismo, a autora também reflete se ele resulta em diversidade e formas democráticas de agência política. Com isso, a importância política desse olhar sob a diferença pauta-se na problematização da identidade e na rejeição do sujeito como universal e neutro (BRAIDOTTI, 1993, 2002). **As diferenças, como eixos de diferenciação – como classe, raça, etnia, gênero, idade e outros** –, interagem umas com as outras na constituição da subjetividade, ou seja, há uma noção de nomadismo devido à ocorrência simultânea desses eixos (BRAIDOTTI, 2002). É nesse sentido que Braidotti (2002, p. 10) fala em “subjetividades nômades”, apontando que elas têm a ver com a simultaneidade das identidades complexas e multidimensionadas. Assim, reconhecer as diferenças e suas intersecções sob pressupostos da **interseccionalidade de gênero, raça e classe** (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018) pode desestabilizar o ideal hegemônico da sociedade pautado em padrões hétero-cis-normativos, despertando o potencial político transformador, afeito às experiências subalternizadas (MISKOLCI, 2017; WORTHEN, 2016). Isso acontece porque, nos arranjos

sociais e culturais, o gênero, quando se cruza com outros eixos da diferença, como raça e classe, por exemplo, opera como vetor interseccional de privilégios ou opressões (WOOLLEY, 2016).

A **diferença é uma questão silenciada nas organizações produtivas**, que não reconhecem as discriminações e as desigualdades sociais em torno das interseccionalidades, o que pode ser percebido quando elas não realizam ações proeminentes a favor da diversidade (SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Segundo Alves e Galeão-Silva (2004, p. 27), esse contexto da diferença (sua história e seu lugar social) não é discutido no âmbito organizacional, o que há é “apenas um conjunto de técnicas para lidar com um fato tomado como absoluto”, tendo em vista que, no Brasil, há uma dificuldade de reconhecer a discriminação. Freitas (2016, p. 15) reforça que a existência de modelos de gestão que “sustentam e reproduzem a discriminação é algo recorrente no universo corporativo nacional”.

Há organizações produtivas que carregam consigo noções incorporadas de normatividade de gênero por serem “generificadas com uma história generificada” (CONNELL; PEARSE, 2015, p. 252). Isso quer dizer que, historicamente, as organizações se moldam a partir da noção de gênero como uma forma de organização de todo o corpo social. O gênero é o que molda a definição de cargos, tarefas e atribuições, além de méritos e promoções, como uma técnica de gerenciamento que inclui determinadas pessoas, que se conformam com a norma, e exclui outras, que não se adequam, silenciando-as e não as incluindo no contexto organizacional. O gênero, desse modo, funciona como um elemento importante para gerir a vida na sociedade, devido a produzir e reproduzir obrigações sociais e morais, o que expõe relações desiguais de poder (CHAVES; SOUZA, 2019). As práticas de controle da expressão de gênero e da conduta no trabalho, a partir da imposição do pensamento binário, dificultam a inclusão e o modo de tratar pessoas trans no âmbito organizacional (BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008; COLLINS *et al.*, 2015). Segundo Alves e Galeão-Silva (2004), a inclusão, nesse sentido, pode servir a uma lógica produtiva, transformando-se em mercadoria. Ela passa a ser instrumento para alcançar vantagem competitiva, como um recurso a ser gerenciado a favor da organização.

Este é o **perigo do discurso hegemônico da diversidade**, em termos funcionais e gerenciais, nas organizações: apropriação do discurso da diversidade, de modo instrumental, para administrar as relações de trabalho, a composição interna da força de trabalho, a motivação, o clima organizacional, o atendimento a segmentos de mercado diversificados e a promoção de inovação. Além disso, há o risco de empenho demasiado para alcançar ganhos organizacionais como vantagem competitiva para o negócio ao fortalecer a marca tanto internamente como externamente (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; DENNISSEN;

BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; NKOMO; COX JR, 1999; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Nesse sentido, os discursos da diversidade, ao serem instrumentalizados estrategicamente, tendem a disseminar uma visão racionalista da organização quando se apropriam do cunho social atrelado à diversidade da organização com fins de legitimá-la perante a sociedade. Passa-se, assim, uma boa imagem em termos de responsabilidade social para conquistar admiração (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; SARAIVA; IRIGARAY, 2009). A tendência é não revelar relações históricas de poder entre grupos sociodemográficos (ZANONI; JANSSENS, 2015) e negligenciar perspectivas com base nos valores de direitos humanos, justiça, igualdade e sustentabilidade, o que contribui para reprodução de desigualdades que deveriam ostensivamente ser removidas (KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016). Um exemplo pode ser observado em organizações que disseminam o discurso da diversidade, mas, em seus ruídos, contradizem as práticas da diversidade. Há gerentes que manifestam preconceito mesmo em organizações com políticas da diversidade (SARAIVA; IRIGARAY, 2009), o que sinaliza a omissão, o desrespeito e o silêncio da organização frente à ausência de políticas da diversidade por criar condições para manutenção e disseminação de preconceitos entre os trabalhadores (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010)

Isso pode ser observado, também, em organizações que se apropriam do potencial das pautas e do poder de compra da comunidade LGBT, estampando bandeiras do movimento em seus produtos e promovendo ações diretas voltadas a esse público, como forma de publicizar uma postura que, na prática, é diferente, o que aponta que são atraídas pelo *pink money* e pelo potencial de consumo LGBT e difundem o *pink washing*, apropriando-se do *marketing* de causa, da pauta e da luta LGBT de forma enganosa (GOIS; FERRAZ, 2021). Essa prática também é observada em organizações que instrumentalizam grupos de afinidade, publicizando a inclinação da organização à diversidade LGBT e vislumbrando o protagonismo de um grupo estigmatizado. O grupo de afinidade, por exemplo, é uma rede informal que pode ser formada, estimulada ou não pela organização, com intenção de dar suporte moral às pessoas LGBT, mas que pode ser utilizada como uma forma de *lobby* frente a questões de cidadania e direitos LGBT, de forma que os interesses do grupo coincidam com os interesses organizacionais. Esses grupos não estão isentos de desafios frente ao preconceito internalizado das pessoas no universo organizacional (CASTRO; SILVA; SIQUEIRA, 2021; McFADDEN; CROWLEY-HENRY, 2017). E, por mais que eles existam no ambiente de trabalho, não quer dizer que as organizações estejam livres da hétero-cis-normatividade (POMPEU; SOUZA, 2019; WORTHEN, 2016).

**Os efeitos das contradições entre o discurso e a prática da diversidade** reverberam quando minorias se queixam de invisibilidade e silenciam discriminações com medo ou quando gerentes manifestam preconceito, explícito ou velado, o que cria condições para manutenção das práticas discriminatórias e excludentes (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; JULIANI; SCOPINHO, 2020; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Nesse sentido, a crítica à diversidade se faz necessária, e o exame disso deve dirigir-se a verificar como as organizações produzem e reproduzem as diferenças entre os grupos sociais minorizados, com olhar sobre as relações de poder (FOUCAULT, 1999; NKOMO; COX JR, 1999), a partir da lente teórica *queer* (SOUZA, 2017). Na **teoria *queer***, o foco das discussões perpassa a problematização das identidades e do disciplinamento social delas, que se funda em modelos fixos e fechados (normas sociais) de como as pessoas deveriam ser e estar (SOUZA, 2017). Um exemplo disso é a problematização do fazer transgênero distante dos ideais de gênero binários (CONNELL, 2010).

A proposta *queer* é justamente pensar a diferença, a sexualidade, as expressões de gênero e as suas inter-relações como parte da vida cotidiana das pessoas, impulsionada por uma vertente crítica que está associada à contracultura (MISKOLCI, 2017). A teoria pretende mostrar que essas identidades, como as das pessoas trans, “são inscritas através de experiências culturalmente construídas em relações sociais” (MISKOLCI, 2009), com base “intrinsecamente política” (SALIH, 2018, p. 96), nas quais as pessoas não são passivas e nem são determinadas por uma matriz de poder, mas, sim, fragmentadas pelos discursos (SOUZA, 2017). Isso é indício de que as identidades podem estar em conflitos por meio de contestações políticas, considerando as tensões entre as expectativas e as normas sociais.

É nesse aspecto que o pensamento *queer* no contexto organizacional pode ser uma forma de questionamento do controle, atuando para desestabilizar os dispositivos de poder e as produções de verdades exclusivas e eliminatórias, como as normas de gênero binárias, a fim de interromper as premissas hétero-cis-normativas e gerenciais, que funcionam como grandes narrativas amplamente aceitas e raramente interrogadas e questionadas nas organizações (BENTO, 2011; FOUCAULT, 1988, 1999; McDONALD, 2017; RIACH; RUMENS; TYLER, 2016; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017; WORTHEN, 2016).

Estratégias contrárias pautadas na teoria *queer* são potenciais para questionar a diversidade, a diferença, a identidade e as relações de poder que perpassam suas significações como uma forma de problematizar os binarismos, considerando que as relações de identidade e diferença se ordenam em torno de oposições binárias que silenciam a diversidade das

expressões de gênero (SILVA, 2000; WOODWARD, 2014). Isso pode impulsionar novas maneiras de conceitualizar a diversidade por meio de uma lente *queer*, ao valorizar as diferenças das pessoas no contexto organizacional, a fim de enfrentar as desigualdades a partir do posicionamento contracultural diante dos sistemas de classificação, de marcação de identidades e de representações simbólicas (BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008).

Bendl, Fleischmann e Walenta (2008) propõem, através da lente *queer*, a reconceitualização da diversidade a fim de considerar as identidades como performativas, confrontando globalmente o pensamento de estabilidade nas organizações ao chamar atenção para as heteronormatividades e interrogar o que é construído e propagado como diverso. Resnick e Galupo (2018) reforçam a importância da expansão dessa definição para incluir identidades pluralistas, trans e fluidas de gênero. A diversidade de gênero, ao considerar o fazer transgênero, por exemplo (CONNELL, 2010), é quase um conceito fantasma na literatura, o que pode ser considerado como silêncio em virtude da ausência da temática nos debates acadêmicos.

As contribuições da lente *queer* podem celebrar a diversidade e a diferença ao contemplar a heterogeneidade das pessoas como convite “ao contato, ao diálogo, às divergências, mas também à negociação de consensos e à transformação da vida coletiva como um todo” (MISKOLCI, 2017, p. 54). Isso, porque o olhar *queer* tem a potência de expandir a variabilidade das possibilidades de ser e agir no mundo social ao desfazer fronteiras sociais que impedem as manifestações, subjetivas, diversas e diferentes, das pessoas. Essa é uma potência de transformação das normas que tende a desestabilizar o poder que perpassa e molda o corpo social. É uma potência de resistência ao afirmar e valorizar uma miríade de diferenças. Para Freitas (2016, p. 15), “enfrentar o trato desigual das diversidades humanas exige coragem, mas traz um presente valioso: a variedade de talentos, saberes, experiências, linguagens e vontades”. É, portanto, uma experiência enriquecedora ao contemplar as questões interseccionais que marcam desigualdades com uma lente *queer* a fim de questionar as arbitrariedades sociais em termos de produção negativa da diferença, produzindo desigualdades e exclusões.

Após esses debates, o próximo capítulo irá refletir sobre a teoria *queer* e as suas potencialidades frente às relações de poder.

## **7 A TEORIA *QUEER* E AS SUAS POTENCIALIDADES PARA OS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS FRENTE ÀS RELAÇÕES DE PODER**

Este capítulo, inicialmente, apresentará as propostas sobre as quais os estudos *queer* se organizam, a fim de pensar a fragmentação das normas de gênero, sexualidade e das identidades, considerando que o foco das discussões da teoria perpassa esse olhar de desestabilização da normatividade (BENTO, 2006; BUTLER, 2019b; HALL, 2019; LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009). Logo em seguida, o contexto histórico a partir dos precursores do termo, entre outros teóricos que contribuíram para as reflexões da temática, será apresentado. Como continuidade, serão realizadas também considerações acerca do pensamento *queer* nos Estudos Organizacionais e de toda a sua potencialidade frente aos sistemas de poder (SOUZA, 2017; SOUZA; CARRIERI, 2010), a partir de pressupostos da performatividade com abertura para a mudança plural (BUTLER, 2019b; MUHR; SULLIVAN, 2013), para a possibilidade de reerotização (BURRELL, 2001) e para o olhar não organizacional (THANEM, 2004).

A **teoria *queer*** é uma vertente do feminismo (MISKOLCI, 2017); emprega ideias da teoria pós-estruturalista; absorve ideias do modelo de discurso, saber e poder de Foucault (SPARGO, 2017); tem raízes no ativismo *queer* por promover práticas e identidades não tradicionais (McDONALD, 2017); identifica-se com a postura política questionadora, desconstrutivista diante da normalização (em seu sentido mais amplo, venha de onde viver) vista como lugar de violência social; problematiza noções clássicas de sujeito, identidade, agência (LOURO, 2001, 2018); e é um ponto de partida para contestação coletiva (BUTLER, 1993b).

É possível problematizar, a partir dos pensamentos *queer*, o que está quieto e não contestado, como um estranhamento de tudo – de sujeitos, práticas, normas e ações –, por isso *queer* é tão instigante para se pensar a cultura, a sociedade e até o próprio pensamento (LOURO, 2018). A direção dos pensamentos *queer* é voltada muito mais para a desconstrução aliada a debates e provocações do que propriamente para a proposição, organizada em enunciados e ideias homogêneas, ou seja, os pensamentos *queer* sugerem fraturas na episteme dominante (LOURO, 2018). Sendo assim, a teoria *queer* pode ser considerada como uma teoria valiosa para: problematizar a cisnormatividade (por exemplo, ao fazer transgênero); desestabilizar normas, essências absolutas e opostos polares ao buscar novas formas de tornar-se (por exemplo, em termos de performatividade); e expor relações de poder (por exemplo, ao desestabilizar as tentativas de homogeneização de comportamentos) (RUMENS, 2017). Sendo

assim, ela é poderosa para questionar as práticas de silenciamento que buscam invisibilizar as vivências de pessoas trans que rompem com as normas sociais binárias.

De modo a elucidar ainda mais o que seriam os estudos *queer*, Miskolci (2009) traz as palavras do sociólogo Seidman (1996, p. 13, tradução nossa), que afirma que *queer* seria o estudo “daqueles conhecimentos e daquelas práticas sociais que organizam a ‘sociedade’ como um todo, sexualizando – heterossexualizando ou homossexualizando – corpos, desejos, atos, identidades, relações sociais, conhecimentos, cultura e instituições sociais”. O intuito é pensar e questionar as práticas de controle social da vida em suas múltiplas expressões de gêneros e de orientações sexuais.

Miskolci (2017) recorda que *queer*, no inglês, era uma forma de xingamento. E, em português, o termo passa a ideia de ser algo respeitável, mas, ao contrário, é importante ser retomado quanto à compreensão como realmente um palavrão, um xingamento, uma injúria. Isso é pontuado por Butler (1993a), quando a autora afirma que esse termo tem servido à prática linguística de causar vergonha ao sujeito que nomeia ou, antes disso, tem produzido o próprio sujeito por meio desse modo de interpelação vergonhosa de acusação, patologização e insulto, que opera, segundo Eribon (2008), por meio de uma generalização ao globalizar mais do que singularizar.

Quanto a isso, Spargo (2017) diz que *queer* pode ter função de substantivo, adjetivo ou até verbo em inglês, mas que, em todos esses casos, se define pela oposição ao normal como uma forma de engajamento intelectual frente às relações estabelecidas socialmente entre o sexo, o gênero e o desejo sexual. É importante pensar a teoria *queer* sob a perspectiva de verbo (ação) em detrimento de ser pensada como substantivo (identidade) ou adjetivo (pejorativo), considerando o potencial da sua ação política e tendo em vista que essa não é uma forma de nomear as pessoas ao tentar minorizá-las. Isso, porque o pensamento *queer* como verbo desestabiliza as pressuposições sociais formuladas sobre o ser e agir de modo sexual e sexuado (SPARGO, 2017). Sendo assim, *queer* não é gíria, não é mais um rótulo e nem um termo guarda-chuva, mas, sim, uma prática desconstrutivista para se pensar os modos de organizar a sociedade não se limitando somente às questões referentes às identidades sexuais (SOUZA, 2017). Para Sedgwick (2007), *queer* é o indefinível, uma forma de romper fronteiras construídas por meio de definições que moldam condutas sociais.

Como **precursores da teoria *queer***, Miskolci (2017, p. 22) cita:

Guy Hocquenghem, pensador francês, que no início dos anos 1970, publicou *Le désir Homosexuel* (O desejo homossexual), um livro sobre o papel do medo da homossexualidade na definição da ordem político-social do presente e alguns artigos

da antropóloga Gayle Rubin, em especial seu ensaio *Thinking Sex* (Pensando sobre Sexo, 1984).

Para Miskolci (2017), a cristalização da teoria *queer* se deu na segunda metade da década de 1980, nos Estados Unidos, com o surgimento da epidemia da aids, o que gerou pânico moral, devido ao fato de as pessoas se sentirem ameaçadas a partir dos discursos sobre a aids e seus riscos. Esses discursos chegaram ao ponto de associar os homossexuais a doenças, considerando-os como grupo de risco, uma ameaça à sociedade, o que reforçou o preconceito e a desinformação sobre a doença e prejudicou também as práticas de prevenção (CARVALHO; LIONÇO, 2019). A partir desse cenário, novas formas de resistências surgiram, como a resistência *queer* em reação ao momento biopolítico consolidado pela aids (MISKOLCI, 2017).

Em termos políticos, a teoria *queer* surge em face do contexto marcado pelos movimentos sociais pelos direitos civis da população negra no Sul dos Estados Unidos, pelo movimento feminista da chamada segunda onda e pelo chamado movimento homossexual, expressando a luta de desvincular a sexualidade da reprodução, ressaltando, nesse sentido, a importância do prazer das possibilidades relacionais (MISKOLCI, 2017), do prazer polimórfico, por assim dizer, e abordando a relação das questões *gays* e lésbicas com as teorias pós-estruturalistas (SPARGO, 2017). Foi a partir do encontro entre uma corrente da Filosofia e dos Estudos Culturais norte-americanos com o pós-estruturalismo francês que as concepções de sujeito, identidade, agência e identificação começaram a ser problematizadas, haja vista que o sujeito passou a ser encarado como provisório e circunstancial (MISKOLCI, 2009). Diferente dos Estados Unidos, na Europa, o movimento *queer* inspirou culturas anarquistas e transgêneras a combaterem o “império sexual” (PRECIADO, 2011).

O termo “teoria *queer*” foi empregado por Teresa de Lauretis, em 1990, no contexto de uma conferência na Califórnia, com fins de contrastar o empreendimento *queer* com os estudos *gays* e lésbicos. O sentido disso estava em propor um projeto crítico frente à homogeneização cultural desses estudos, singulares e unificados. Desse modo, possibilitaria um novo horizonte de discussões (DE LAURETIS, 2015; MISKOLCI, 2009, 2017).

Foucault (1988) foi um impulsionador dos pensamentos *queer* por defender uma visão pós-identitária e fragmentada em relação ao pensamento binário hegemônico, por mais que os seus estudos não tenham se debruçaram especificamente sobre a teoria *queer* (SPARGO, 2017). A sua contribuição parte do entendimento da sexualidade como uma experiência que é construída socialmente (pelas instituições e pelos discursos) com origens históricas e culturais, e não biológicas – pautada em fatos naturais da vida humana (FOUCAULT, 2010a; LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009). Nessa construção social, as instituições sociais, como as citadas por

Louro (2001), o Estado, as igrejas, a ciência, a justiça, entre outras instâncias e grupos organizadores, reivindicam a prevalência sobre a sexualidade de suas éticas e verdades, fundamentalmente baseadas no significado moral. Elas existem antes mesmo das pessoas e exercem poder por meio dos discursos sobre a psique e a conduta humana, definindo, assim, quem tem direito à palavra ao despertar a injunção do silêncio, a partir da afirmação da inexistência e da constatação de que não há nada para dizer, ver ou saber sobre o sexo, por exemplo, devido a ele ser regulado por meio de dispositivos de poder e saber (FOUCAULT, 1988, 1999).

Com essas contribuições de Foucault, Miskolci (2009) cita teóricos como Eve K. Sedgwick, David M. Halperin, Judith Butler e Michael Warner, que começaram a empreender outras análises sociais de modo a retomar as propostas de Foucault, principalmente aquelas relacionadas aos dispositivos de poder que inserem o sexo nesse sistema altamente regulatório no contexto social. Foucault (1988), De Lauretis (1989), Butler (1993b, 2004, 2019b), Seidman (1996), Bento (2006, 2008, 2017), Gamson (2006), Sedgwick (2007), Miskolci (2009, 2017), Preciado (2011, 2014), Colling (2015), Louro (2018, 2019) e Salih (2018) estão entre os principais teóricos *queer*.

Louro (2018) salienta que, num primeiro momento, o termo *queer* funcionou como uma expressão guarda-chuva que acomodava pessoas consideradas socialmente como “desviantes da sexualidade ‘normal’: lésbicas, gays, travestis, bissexuais, transgêneros, *drag queens* e *kings* etc.” (LOURO, 2018, p. 96). Porém, começaram a surgir as diferenças *queer*. O descontentamento de intelectuais e ativistas com os disciplinamentos e as normatizações que acabavam por fixar uma identidade *gay* ou uma identidade lésbica, tornando-as mais reconhecidas que outras. É por isso que se diz que o movimento *queer* emergiu do próprio movimento *gay* e lésbico – movimento homossexual –, passando a ser mais do que essas classificações genéricas (*gays*, lésbicas, trans...) (LOURO, 2018). Essa perspectiva reforça, assim, que o termo *queer* não é um substantivo, mas, sim, um verbo (SOUZA, 2017). Essa tentativa de nomear o *queer*, ou seja, nomear as pessoas como *queer*, pode ser considerada como uma prática de silenciamento disruptiva da noção ideal do conceito, que pretende a desconstrução e visa à ação política.

Bento (2006, p. 84) afirma que as políticas *queer* podem ser pensadas, para muitas pessoas, como “um assalto, uma invasão à identidade lésbica e *gay*”, devido a afastar-se de pensar em identidades fixas e aproximar-se de pensar em seu caráter performativo. Assim, em relação a essa problematização do uso de tais termos, como “lésbica”, “*gay*”, entre outros estabelecidos por meio da desconstrução “*queer*”, a intenção não é paralisar o uso comum

desses termos, mas estender o seu alcance a ponto de considerar a finalidade e por quais relações de poder eles foram forjados (BUTLER, 1993a). “É nesse sentido que a totalização temporária realizada por categorias de identidade é um erro necessário. E se a identidade é um erro necessário, então a afirmação de ‘*queer*’ será necessária como um termo de afiliação, mas não irá descrever loucamente aqueles que pretende representar” (BUTLER, 1993a, p. 230, tradução nossa). Para De Lauretis (2015, p. 400), essa seria uma identidade mais radical que a de lésbica ou *gay* e, também, “um gesto na direção de uma vaga antinormatividade ou identidade não convencional”.

Bento (2006, 2017) também afirma que os estudos/ativismo *queer* organizam-se em torno: da sexualidade como um dispositivo; do caráter performativo das identidades de gênero e da desnaturalização das bioidentidades (tanto coletivas como individuais); da ênfase sobre as relações de poder, de modo a interpretar a vida social; da constante problematização das binariedades (de gênero – masculino *versus* feminino; e sexual – heterossexual e homossexual); da prioridade à dimensão da agência humana; e do corpo como um biopoder, fabricado por tecnologias precisas.

Bento (2006, 2017) ressalta que são necessários alguns cuidados quanto a relacionar todos esses pontos supracitados originalmente aos estudos *queer*, e dá um exemplo disso na questão da prática como modalidade explicativa da vida social, que, nos estudos/ativismo *queer*, assume o nome de teoria da *performance*, mas, nas ciências sociais, é um debate conhecido como a clássica tensão entre pessoa *versus* sociedade. Para Miskolci (2009), essa interrelação da teoria *queer* com a Sociologia é desafiadora, pois ela vem para desafiar a Sociologia a não pensar somente as minorias que rompem as normas, nem os processos que os colocam na posição de desviantes, mas, simultaneamente, no esforço conjunto para focar os processos normalizadores que são marcados por essa produção simultânea tanto do hegemônico quanto do que é segregado.

Segundo Bento, o “pulo do gato” que os estudos/ativismo *queer* inauguram é:

Olhar para o “senhor” e dizer: “Eu não desejo mais teu desejo. O que você me oferece é pouco. Isso mesmo, eu sou bicha, eu sou sapatão, eu sou traveco. E o que você fará comigo? Eu estou aqui e não vou mais viver uma vida miserável e precária. Quero uma vida em que eu possa dar pinta, transar com quem eu tenha vontade, ser dona(o) do meu corpo, escarrar no casamento como instituição apropriada e única para viver o amor e o afeto, vomitar todo o lixo que você me fez engolir calado. (BENTO, 2017, p. 248).

Como exemplificado por Louro, é o mesmo que dizer, ou parecer dizer:

Pouco nos importa se nos qualificam como estranhos, se nos chamam de “viados”, “bichas”, “sapatões”. É isto mesmo que queremos ser; é assim mesmo que queremos nos mostrar. Não se preocupem em nos integrar. Abaixo sua tolerância paternalista e benevolente! Nós a dispensamos. Não precisamos de sua indulgência. (LOURO, 2018, p. 96).

Apropriar-se dos pensamentos *queer* de modo desconstrutivista é buscar viver a diferença e, nessa diferença, experimentar a fratura e a desconstrução, sair da homogeneidade, inconformar-se, desassossegar-se, atravessar limites, escapar da coerência sexo-gênero-sexualidade, perturbar e estranhar a ordem, bem como viver na própria fronteira com todo potencial subversivo, que tende a incomodar, perturbar, provocar, fascinar e ousar ir além (LOURO, 2018). *Queer* é a recusa de valores morais estritamente violentos na sociedade. Para Louro (2018), *queer* sempre faz pensar no estranho, no esquisito e no excêntrico, provavelmente por deixar escondido sua história de abjeção por meio daqueles que escapam da sequência e das normas regulatórias, arriscando-se nesse domínio. Essa história oculta da abjeção não é apenas ser destituído de nomeação, assimilação e imaginação, mas, sim, ser marcado socialmente pela perversão e não sacralidade, como não sujeitos (KRISTEVA, 1982).

*Queer* pode acontecer na recusa ou revisitação da norma, ou onde começam a emergir novas formulações de gênero (BUTLER, 2018a), como ao fazer transgênero (CONNELL, 2010). Nesse sentido, *queer* é uma perspectiva não normativa e, por isso, sua proposta é uma política da diferença, tendo em vista a transformação da cultura hegemônica ao ir além da tolerância, inclusão e diversidade e, realmente, incorporar, afirmar e reconhecer a diferença. Assim, essa proposta pretende afastar-se de discursos totalizantes, hegemônicos ou até mesmo autoritários e olhar o outro como parte de todos nós (MISKOLCI, 2009, 2017) ao abrir-se à reciprocidade e ao reconhecimento (RIACH; RUMENS; TYLER, 2016).

Miskolci (2009) afirma que a maioria dos fenômenos que eram compreendidos anteriormente como “desvio” podem ser encarados como “diferenças”, devido ao processo histórico e contínuo aliado às questões de inferiorização, que criam o acesso desigual ao poder. Na sociedade do patriarcado – de homens em posição de autoridade sobre as mulheres (CONNELL; PEARSE, 2015) –, historicamente, a norma remete ao “homem branco, heterossexual, de classe média urbana e cristão, e essa passa a ser a referência que não precisa mais de nomeação. Serão os ‘outros’ sujeitos sociais que se tornarão ‘marcados’, que se definirão e serão denominados a partir dessa referência” (LOURO, 2019, p. 18). Encarar a diferença ao marcá-la socialmente é uma forma de pensar a produção das desigualdades de poder por meio da concessão ou não de privilégios que sustentam as desigualdades sociais.

E uma forma de encarar isso pode ser por meio dos estudos *queer*, que, por exemplo, podem se voltar para pensar a despatologização das experiências identitárias e sexuais, com atenção especial às *performances* que provocam fissuras nas normas de gênero (BENTO, 2006), como as de fazer transgênero (CONNELL, 2010). Para De Lauretis (2015, p. 400), o termo *queer* atualmente teria a conotação de “gênero-inclusivo, democrático, multicultural e multiespécie”. Com base nisso, há potencialidade no pensamento *queer* ao se opor às construções sociais baseadas em divisões sociais.

Para Preciado (2011), o que importa são as multidões *queer* que se opõem à diferença sexual essencialista por acreditarem existir uma multidão de diferenças, de corpos e sexual, ou seja, uma diversidade de potências de vida. Isso acontece pelo fato de resistir ou desviar das formas de subjetivação sexopolíticas, como as do regime que constrói os “normais” e os “anormais”, os códigos de masculinidade e de feminilidade, decorrentes da ação biopolítica de controle da vida no capitalismo contemporâneo, como foi discutido também por Foucault (2010a, 2010b). Essa proposta alinha-se ao pensamento de Bento (2006), quando a autora afirma que é na instabilidade das identidades que se baseiam as políticas *queer*, aliadas à resistência, por assim dizer, por meio de microprocessos que podem ir contra a subjetivação das identidades estigmatizadas, trazendo consigo novas possibilidades de existir (SOUZA; COSTA; LOPES, 2019).

Uma dessas políticas abordadas por Preciado (2014, p. 21) é o manifesto contrassexual, inspirado em Foucault, por ele entender que a resistência está no campo da contraprodutividade, ou seja, na produção de novas formas de saber-prazer alternativas à sexualidade moderna. O manifesto com essa inspiração busca “o fim da Natureza como ordem que legitima a sujeição de certos corpos a outros”, ou seja, a abolição do sistema de reprodução heterocentrado. Entre seus princípios, está a demanda de se apegar as categorias do “masculino” e “feminino” para que os registros sejam abertos à disposição dos corpos falantes, de modo a abolir os privilégios econômicos que demarcam a condição de diferença entre o masculino e feminino. Nessa sociedade contrassexual, busca-se a equivalência (e não a igualdade), as tecnologias de resistência, as formas de contradisciplina, o reforço ao poder dos desvios e derivações, e a mudança nas enunciações.

Nos **Estudos Organizacionais**, Souza e Carrieri (2010) propuseram a substituição da denominação “teoria *queer*” por “analítica *queer*”, embasados em pressupostos pós-estruturalistas, a fim de afirmar que Foucault (1988) não desenvolveu uma teoria sobre o poder, mas, sim, uma analítica, na qual constam, por exemplo, categorias como masculino e feminino, consequentes de relação de poder e não o contrário, que seria existir *a priori*. Para os autores,

a analítica *queer* se diferencia dos estudos culturais e sociológicos sobre gênero por: criticar o modelo sexual binário, seja ele biológico ou sociológico/cultural; extinguir as classificações em identidades sexuais; combater a heteronormatividade; e desnaturalizar o sexo. Esse estudo de Souza e Carrieri (2010) foi um dos primeiros e poucos estudos organizacionais brasileiros que utilizaram a teoria *queer* (SOUZA, 2017).

A teoria *queer* nos Estudos Organizacionais pode ser uma forma de questionar identidades hegemônicas e desestabilizar os dispositivos de poder que moldam e organizam comportamentos e condutas sob determinadas expectativas para o cargo (McDONALD, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017). A natureza das lideranças de gênero nas organizações é um exemplo desse controle, pois mostra raízes profundas no ideal de hétero-cis-normatividade (WORTHEN, 2016), moldando expectativas de como as pessoas devem se comportar. Espera-se comportamento feminino de mulheres como líderes e comportamentos masculinos de homens também em posição de liderança. Aqueles que não se adequam a esses padrões e enquadramentos são vistos como estranhos, como é o caso das pessoas que fazem transgênero (CONNELL, 2010; MUHR; SULLIVAN, 2013). Segundo Rumens (2017), a teoria da performatividade de Butler é uma ferramenta afiada para analisar como as reiterações performativas de normas constituem o efeito do que é o “gerente” e, também, a “organização”.

A construção de uma liderança *queer* pode abrir espaço para uma discussão mais fluida e com mais multiplicidade, o que pode beneficiar qualquer órgão. Desse modo, qualquer líder, não especificamente um líder trans, pode fazer uso de suas habilidades femininas e masculinas sem precisar de atribuições de identidade. Isso pode representar mudança de comportamento nas organizações, tanto sobre o que é esperado quanto sobre o que é performatizado em relação às questões de gênero (MUHR; SULLIVAN, 2013). Sobre isso, McDonald (2017) reforça que as antinarrativas desafiam os entendimentos clássicos e dominantes da gestão com essência estável.

Em conformidade com esse direcionamento para mudança, Thanem (2004) tenta desafiar o *status* de organização (homogênea, hierárquica, previsível, objetificável e reativa) propondo uma mudança não organizacional, a fim de ultrapassar os limites da teoria organizacional e, de forma espontânea e criativa, desafiar os modos de vida organizada, romper as fronteiras e os processos organizacionais e reconhecer o heterogêneo, instável, imprevisível e ativo. Essa mudança, para o autor, não é em direção à desordem ou desorganização, mas em busca da resistência, a partir da abertura ao desejo – mesmo que sua força total não possa ser totalmente conhecida.

O corpo desejante é capaz de coisas extraordinárias, pode exceder os mecanismos de ordem, controle, disciplina e normalidade da suposta estabilidade organizacional. Torna-se poderoso frente à homogeneização na organização, propondo diversidade radical no local de trabalho e rompimento com os limites de sexualidade. Em vez de considerar a organização como poderosa, o olhar não organizacional no campo organizacional pode incentivar as pessoas a mudarem de hábito dentro e fora do trabalho, experimentando as potencialidades do que o corpo pode fazer de diferente. Esse foco não organizacional busca criar forças poderosas para romper os limites impostos nos processos organizacionais, de modo a quebrar as restrições e se abrir a novas perspectivas nas organizações. Essa é uma força desejante que perturba a vida organizacional ao expandi-la e enriquecê-la diante das restrições e homogeneizações (THANEM, 2004).

Essa mudança de hábito (não organizacional), como apontado por Thanem (2004), pode estar relacionada, em Burrell (2001, p. 192), com a retomada do prazer nas organizações, tendo em vista a sua compreensão “como indiscutivelmente perigoso, ameaçando os poderes existentes e a ordem social, caso as rédeas sejam soltas”. É a busca do prazer em suas formas polimórficas. É a reerotização, a alegria, a festa e o viver a vida de modo divertido. A sensualidade e os sentimentos se ampliam na vida social, de modo que o prazer é buscado e o desprazer é evitado. Isso engloba o envolvimento espontâneo das massas e sua disposição de experimentar novas formas de organização social que se afastam das práticas burocráticas.

Para o Burrell (2001), precisamos construir uma linguagem amorosa, que, nas organizações, no âmbito da reerotização (BURRELL, 2001) e da mudança para o olhar não organizacional (THANEM, 2004), pode encontrar reforço na analítica *queer* (SOUZA; CARRIERI, 2010). Quando discutidos nos Estudos Organizacionais, como dito por Souza (2017), os pressupostos *queer* podem ampliar as possibilidades de interpretação das normas culturais e organizacionais enraizadas nas organizações e questionar (estranhar) a funcionalidade desejada pela Administração, com uso incessante e inovador de inúmeras técnicas e práticas, que reverberam sua racionalidade instrumental. Para Miskolci (2009), trata-se de objetivo científico com implicações no campo político, tendo em vista o questionamento e a contestação dos processos sociais que tendem a se utilizar das questões concernentes à diferença como marcadores de hierarquia e opressão.

Isso, porque não há abertura à construção dessa linguagem de reerotização (BURRELL, 2001) e de mudança do olhar organizacional (que pretende a homogeneização de condutas) para o não organizacional (que valoriza a heterogeneidade das pessoas) (THANEM, 2004) sob pressupostos *queer* quando as organizações se fecham, por exemplo, por meio da cisgeneridade

compulsória, ao sublimar a diferença em seus processos de recrutamento e seleção de pessoas trans (BAGAGLI, 2017; HILL, 2016; LOPES; MOURA, 2019; MARTINELLI *et al.*, 2018). Quando isso ocorre, há indícios de ausência de abertura à valorização das diferenças diante do que é estabelecido como norma em termos de expressão de gênero, sexualidade e corporalidade. Como dito por Louro (2018, p. 102), “talvez seja produtivo desconfiar do estabelecido, do pensamento muito bem arranjado e absolutamente coerente, talvez se deva suspeitar das coisas e dos sujeitos demasiadamente respeitáveis e intocáveis. Talvez se deva estranhar, sempre”. Para a autora, vale a pena colocar em questão as formas como as identidades e práticas têm sido consagradas de modo a torná-las plurais.

É a partir desse estranhamento que as transformações sociais estão construindo novas formas de relacionamento, estilos de vida e reprodução, transformando as formas de gerar, nascer, crescer e amar ou morrer e dando às pessoas a possibilidade de transgredir categorias, fronteiras sexuais e formas de viver e de construir suas identidades de gênero e sexuais (LOURO, 2019), ou seja, de experimentar o *queer*. É devido a esse e outros estranhamentos que é necessário lutar, resistir e insistir para multiplicar as vozes na luta por um diálogo possível (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022) no campo da Administração, na linha dos Estudos Organizacionais, que é marcado por silenciamento quanto à inclusão efetiva das pessoas trans. Como dito por Muhr e Sullivan (2013, p. 431, tradução nossa), “o ato de resistência deve ser constante”.

Apropriar-se do *queer* é oferecer novas formas de pensar e falar de gênero, é interromper as categorias formais e desafiar normas (MUHR; SULLIVAN, 2013). É mostrar como pessoas trans podem desestabilizar as categorias de identidade a partir da performatividade, aberta de modo permanente à contestação e resistência, como pode ser observado no fazer transgênero nas organizações (CONNELL, 2010). É uma possibilidade de mudar discursos (RUMENS, 2017). E, como dito por Rumens (2017, p. 239, tradução nossa), a teoria *queer* é válida para pensar o que ainda não foi pensado, preservando, assim, a “capacidade da teoria *queer* de tornar o familiar estranho”. Ela é, portanto, uma teoria valorativa para novas práticas de investigação organizacional, de modo a romper e criticar as práticas convencionais (McDONALD, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017).

Ao final desse referencial teórico desenvolvido para a tese, o próximo capítulo explicitará as escolhas metodológicas para a condução do estudo.

## 8 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

Informo que esta pesquisa foi realizada com apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), sob parecer número 3.777.489, aprovado no Comitê de Ética em Pesquisas em Ciências humanas e Sociais da Faculdade de Direito da UnB, via Plataforma Brasil, como pode ser conferido no Anexo A. Com isso, reforço a importância, além da responsabilidade ética, de refletir sobre a natureza do objeto de pesquisa (ontologia) e os consequentes modos de apreendê-la (epistemologia), bem como a escolha da metodologia a serem utilizadas, conforme ressaltado por Bulgacov (2013).

Este capítulo explicita o caminho metodológico percorrido e culmina em uma aproximação da realidade analisada. Inicialmente, discutirei os pressupostos da descontinuidade (BACHELARD, 2006), do paradigma emergente (SANTOS, 1988), do giro subjetivo (SARLO, 2012), da desconfiança e da desconstrução contínua (GAMSON, 2006) nos quais essa pesquisa se pautou, a fim de refletir e produzir conhecimento ao campo dos Estudos Organizacionais. Em seguida, discorrerei sobre questões ontológicas e epistemológicas. Farei, então, considerações iniciais sobre os(as) participantes da pesquisa e esboçarei, posteriormente, como se deu a coleta de dados. Por fim, apresentarei o caminho metodológico percorrido para análise das entrevistas, à luz da análise de discurso de Foucault (1999), com olhar sobre os procedimentos de controle do discurso.

### 8.1 PERSPECTIVA EPISTEMOLÓGICA E ONTOLÓGICA

O conhecimento cotidiano e os pensamentos desenvolvidos para resolução de problemas em contextos práticos podem se tornar o ponto de partida para o desenvolvimento de teorias e pesquisas empíricas. Esse conhecimento, cada vez mais, tem sido influenciado por teorias. A centralidade da aplicação das pesquisas deve estar na priorização da produção do conhecimento relevante para o campo da prática. A ideia não é solucionar todos os problemas de modo imediato – o que não se pode esperar da pesquisa social, mas buscar objetivos condizentes para explicar fenômenos (FLICK, 2013). Nesse processo, deve-se ser cético e curioso, ter o gosto por conhecer, desconfiar do saber pronto e afastar-se da continuidade, do que é elementar, do natural, do normalizado e do estável. Esse pode ser o caminho para fazer a diferença na pesquisa científica.

Bachelard (2006) discute acerca da continuidade e descontinuidade das histórias e seus efeitos para o progresso científico. Quando há continuidade, os progressos científicos ficam

mais lentos, evoca-se a elementaridade da ciência e o pesquisador social não vai longe. Na descontinuidade, há instantes inovadores, problemas são abordados, histórias se cruzam e há novas descobertas do saber a partir da crítica ao elementar. Historicamente, pesquisadores afirmam a continuidade do saber pautada no fazer científico de modo fácil, o que gera, na contemporaneidade, essa dificuldade de sair do elementar.

Para Bachelard (2006, p. 198), “o trabalho científico exige precisamente que o investigador crie dificuldades. O essencial é criar dificuldades reais, eliminar as falsas dificuldades, as dificuldades imaginárias”. A crítica advém dessa dificuldade e dos questionamentos que ela suscita. A construção e a investigação, por conseguinte, relacionam-se à linguagem e sua revolução semântica constante na pesquisa científica, o que, do ponto de vista epistemológico, pode configurar-se como ruptura, descontinuidade de sentido e reforma do saber.

Japiassu (1934, p. 63) explora os pressupostos apontados por Bachelard e afirma que o pensamento do autor “consiste ‘em dar às ciências a filosofia que elas merecem’”. Adicionalmente, afirma que “uma das funções essenciais da filosofia, hoje em dia, é a de construir uma epistemologia” (JAPIASSU, 1934, p. 65) que contemple todos os aspectos lógicos e históricos para que as ciências evoluam em relação às circunstâncias históricas. O autor pontuou que a obra de Bachelard (2006), ao mesmo tempo que contempla a ação racionalista e a atividade criadora e poética, tende a caracterizar-se como uma obra em busca da dupla pedagogia, tanto a do pensamento racional quanto a da imaginação, considerando o processo de produção histórica. Isso reforça a incerteza generalizada e a dupla revolução da descoberta científica e da criação artística, que renunciam o saber universal na ciência moderna, considerando seu afastamento da doutrina exclusiva.

Nesse sentido, Santos (1988, p. 48) distingue duas vertentes principais: a) o paradigma dominante e b) o paradigma emergente. O paradigma dominante é o modelo global de racionalidade científica, sendo totalitário por negar “o caráter racional de todas as formas de conhecimento que não se pautem pelos seus princípios epistemológicos e pelas suas regras metodológicas”. Essas regras admitem variedade interna, mas distinguem-se de duas formas de conhecimento não científico, o senso comum e os estudos humanísticos, pois aplicam ao estudo da sociedade todos os princípios presididos ao estudo da natureza desde o século XVI.

Com a crise desse paradigma, devido à pluralidade de condições sociais e teóricas, Santos (1988) afirma que o século XX surge com um desejo quase desesperado por complementar o conhecimento das coisas com o conhecimento de nós próprios. Essa reflexão rica e diversificada caracteriza o tempo presente. Nesse paradigma emergente, as ciências

tendem a desfazer a distinção hierárquica entre o conhecimento científico e o conhecimento vulgar e a prática científica passa a ser “o fazer e o dizer da filosofia prática” (SANTOS, 1988, p. 48). Há recusa das formas de positivismo lógico em detrimento das humanidades, não visando uma forma de ciência unificada, uma teoria geral, “mas tão-só um conjunto de galerias temáticas onde convergem linhas de água que até agora concebemos como objetos teóricos estanques” (SANTOS, 1988, p. 48).

Nesse paradigma emergente: todo conhecimento científico-natural é científico-social; todo conhecimento é local e total; todo conhecimento é autoconhecimento; e todo conhecimento científico visa construir-se em senso comum. Para isso, Santos (1988) pauta-se no princípio de exploração da importância de perguntas elementares para a produção de conhecimento científico até a exploração do senso comum, como medida na qual o conhecimento científico pós-moderno se realiza. O autor conclui que no fazer científico:

Duvidamos suficientemente do passado para imaginarmos o futuro, mas vivemos demasiadamente o presente para podermos realizar nele o futuro. Estamos divididos, fragmentados. Sabemo-nos a caminho, mas não exatamente onde estamos na jornada. A condição epistemológica da ciência repercute-se na condição existencial dos cientistas. Afinal, se todo o conhecimento é autoconhecimento, também todo o desconhecimento é autodesconhecimento. (SANTOS, 1988, p. 71).

Dessa forma, como postulado por Santos (1988), em consonância com esse processo de autoconhecimento e autodesconhecimento que envolve o conhecimento na ciência epistemológica atual está o “giro subjetivo” que Beatriz Sarlo (2012) apontou como a renovação temática e metodológica, realizada sobre o presente, a partir da associação entre a Sociologia da Cultura e os estudos culturais. Isso quer dizer que a perspectiva do sujeito e o reconhecimento da subjetividade tomaram lugar na reconstituição da textura da vida, abrigada na rememoração das experiências. O impacto disso foi o retorno da identidade dos sujeitos ao lugar que antes era ocupado pelas estruturas no ano 1960, restaurando a centralidade do sujeito. É isso que esse estudo pretende desestabilizar, as identidades fixas, essenciais e naturalizadas das pessoas.

Nesta pesquisa, por estudar pessoas trans e suas experiências vividas em contextos sócio-organizacionais, as propostas ontológica e epistemológica pautam-se no pós-estruturalismo, com aporte teórico da teoria *queer*. Conforme Gamson (2006), que os estudos *queer* fazem parte da iniciativa desconstrutivista ao pretender desmontar a noção do eu, definido por essencializações, como desejo sexual, raça, gênero, nação e classe. Em seu sentido mais característico, marca a instabilidade da identidade, por isso não tem como enfoque populações específicas, mas a desconstrução dos processos de categorização. A crítica da identidade baseia-se no exame das identidades como contraditórias, fragmentadas, incoerentes, disciplinares,

desunificadas, instáveis e variáveis. O sujeito é criado por meio de processos discursivos de uma repetição corporal contínua do gênero. Desse modo, o pesquisador não se apoia no estudo de sujeitos como se fossem tipos sociais, coerentes e disponíveis (GAMSON, 2006). Esses estudos têm provocado mudanças de significados estigmatizados por meio das diversas lutas políticas às quais estão vinculados. Isso, porque a teoria *queer* entende o conhecimento como contextual e coconstruído, desafiando o *status-quo* da vida organizacional (McDONALD, 2017).

A teoria *queer* é consoante ao pós-estruturalismo, que começou na década de 1960, em movimento da filosofia, mas estendeu-se a outros campos de estudo. O pós-estruturalismo buscou descentrar as “estruturas” ao afastar-se da ideia de homogeneidade, singularidade ou unidade. Ele é aberto a mudanças, com o poder de resistir e trabalhar na contramão de verdades sob perspectivas oposicionistas, que são estabelecidas e normatizadas. Além disso, busca romper, no sentido de resistir a verdades e oposições previamente estabelecidas (PETERS, 2000; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WILLIAMS, 2012). Segundo Williams (2012, p. 17), “ele é subversão – que resulta positiva – das operações estabelecidas”; “é oposto a qualquer certeza absoluta” (WILLIAMS, 2012, p. 20); e “não rejeita simplesmente as coisas. Ele trabalha dentro delas para desfazer seus postulados exclusivistas de verdade e pureza” (WILLIAMS, 2012, p. 23); é um “conjunto de experimentos acerca de textos, ideias e conceitos que mostram como os limites do conhecimento podem ser atravessados e revertidos em relações subversivas” (WILLIAMS, 2012, p. 42).

Foucault atua nessa desconstrução da análise da interpretação da estrutura ao propor múltiplas estruturas, discursos diversos e relações de poder como constitutivas da identidade (FOUCAULT, 1979; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013). Não se fala em sujeito autônomo, autoconsciente e livre, considerando que as subjetividades são descentradas, fragmentadas, vistas como um efeito de linguagem no pós-estruturalismo. E o poder não é tratado sob a ótica da ideologia e dominação (relação hierárquica impositiva) para não pressupor que em algum momento o sujeito poderia ser livre dessas relações. Entretanto, essa não essência e não origem do sujeito não impossibilita a ação política. Há múltiplas contingencialidades e, portanto, em práticas que intencionam liberdade por meio de fissuras frente a barreiras que envolvem relações de poder e saber na produção de verdades (FOUCAULT, 1979, 1999; PETERS, 2000; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WILLIAMS, 2012).

O pós-estruturalismo é uma atividade radical destinada a desestabilizar normas, valores e verdades. Ele é um movimento em prol da abertura ao novo com oposição a certezas, sendo,

assim, um aporte de pensar revolucionário ao buscar desfazer purezas e postulados sumariamente simplistas. O pós-estruturalismo é contrário a todas as formas de essencialismo, determinismo, fundacionalismo e naturalismo, como leis causais, já que atua sob viés progressista, pautado em processos de pensamento e abertura a um *background* mais amplo para o conhecimento. Ele permite abrir um leque de interpretações ao mudar a visão fechada do mundo em suas relações com os corpos, sexualidades, gêneros, relações com os outros e com o ambiente, e deve ser pensando como uma forma de desconstrução por considerar, por exemplo, o gênero e o sexo como performativos (CHAVES; SOUZA, 2019; PETERS, 2000; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WILLIAMS, 2012).

Essas abordagens teóricas *queer* e pós-estruturalistas contribuem para uma desconstrução do instituído e questionam o presente, a fim de alcançar o desenvolvimento atual das pessoas, da consciência e das relações com vistas à humanidade e, por isso, são inspiradoras para as reflexões realizadas (BULGACOV, 2013, p. 33). Segundo Louro (2001, p. 548), “ao se eleger a desconstrução como procedimento metodológico, está se indicando um modo de questionar ou de analisar”. Isso, porque a teoria *queer* busca mudança epistemológica para romper com a lógica da exclusão, expondo complexidades em abordagens funcionalistas, objetivas e dedutivas (McDONALD, 2017). É por esse motivo que ela se afasta do positivismo, funcionalismo, realismo, objetificação, naturalismo, generalização e universalização, aproximando-se do conhecimento científico e social com enfoque crítico, subjetivo, parcial e limitado. Isso é um desafio frente às narrativas amplamente aceitas, raramente criticadas ou interrogadas, por serem vistas como tópicos de tabus, indizíveis e censurados no campo dos Estudos Organizacionais. A seguir, apresento nuances da pesquisa qualitativa e seus recursos metodológicos a partir da experiência de vida de pessoas trans ao relatarem a si.

## 8.2 A PESQUISA QUALITATIVA E SEUS RECURSOS METODOLÓGICOS A PARTIR DA EXPERIÊNCIA DE VIDA DE PESSOAS TRANS AO RELATAREM A SI

Compreender aspectos que perpassam a vida das pessoas em suas relações interpessoais e com o contexto sócio-organizacional está nos meandros do método da pesquisa qualitativa, que estimula o olhar sobre as humanidades. Com isso, o diálogo estabelecido se pautou nas contribuições da abordagem qualitativa para a pesquisa com as experiências de vida de pessoas trans, explorando a lente teórica *queer* de modo a extrair elementos significativos do relato de si para a condução deste estudo.

Na visão de Godoy (2013), os pesquisadores que se utilizam da pesquisa qualitativa buscam respostas para as experiências sociais criadas e vivenciadas, a partir da atribuição de determinados significados, que permeiam a cultura com o olhar daqueles que dela participam, por mais que esse processo seja complexo. Isso reverbera sobre as concepções individuais ao se relacionarem intimamente com as concepções grupais que as fortalecem. Assim, pesquisadores dão ênfase à realidade como socialmente construída, ao íntimo relacionamento entre o pesquisador e o objeto de estudo e ao caráter situacional presente em qualquer investigação, sempre se confrontando com a ética, política e moral da pesquisa e partindo da premissa de que toda investigação científica “não é livre de valores e deve ser vista como um ato moral” (GODOY, 2013, p. 45).

Há que se considerar que, na pesquisa qualitativa, sujeito e objeto não se separam (BULGACOV, 2013), tendo em vista a compreensão e a interpretação da realidade social. O pesquisador é concebido “como um sujeito a partir de sua experiência de significado, em sua concreta história e na história concreta da sociedade” (BULGACOV, 2013, p. 27). O pesquisador é ativo na pesquisa, tem seus valores próprios e influencia diretamente na realidade que se propõe investigar, o que implica limitações para o estudo. A produção do saber, o conhecimento e a comunicação dele partem de sua própria compreensão, mas são pautadas nas conexões que mantêm com o sujeito pesquisado e com o contexto da pesquisa.

Segundo Godoy (2013, p. 46), “não é possível interpretar o comportamento humano sem a compreensão do quadro referencial dentro do qual os indivíduos desenvolvem seus sentimentos, pensamentos e ações”. O ambiente e as pessoas devem ser olhados holisticamente (GODOY, 2013). Isso influencia o caráter mutável e impreciso na busca do entendimento da realidade social, que coaduna com as pesquisas que exploram uma lente *queer* para avançar em novas compreensões alternativas da vida organizacional (McDONALD, 2017).

O foco da pesquisa descritiva é a criação de significado a partir do relato das experiências da vida cotidiana (GAMSON, 2006). As pessoas trans, ao escaparem das classificações, vivem leque de amplos arranjos sociais (LOURO, 2019). O fazer transgênero e o relato de si é permeado por transições, posições e experiências em processo contínuo de construção e desconstrução por meio da linguagem e da performatividade, e isso confere novos arranjos às histórias (BUTLER, 2017b; CONNELL, 2010).

Em tais relatos, a identidade das pessoas muda de acordo a interpelação (HALL, 2019). O relato que a pessoa faz de si em resposta ao questionamento a implica na relação com o outro e a força ao ato de criar ou engendrar a si mesmo, gerando uma relação propícia para a autocriação de si.

Quando o “eu” busca fazer um relato de si mesmo, pode começar consigo mesmo, mas descobrirá que esse “si mesmo” já está implicado numa temporalidade social que excede suas próprias capacidades de narração; na verdade, quando o “eu” busca fazer um relato de si mesmo sem deixar de incluir as condições do seu próprio surgimento, deve, por necessidade, tornar-se um teórico social. A razão disso é que o “eu” não tem uma história própria que não seja também a história de uma relação – ou conjunto de relações – para com um conjunto de normas, (BUTLER, 2017b, p. 18).

Para Butler (2017b), esse ato vai além da ação narrativa de contar uma série de eventos em sequência e com transições plausíveis, pois faz referência à voz e à autoridade presentes na narrativa da pessoa quando direcionada ao público que se deseja convencer, de modo que ela assume sua própria responsabilidade pelas ações. É na interpelação que a pessoa faz o relato de si como uma espécie de obrigação de fazê-lo devido ao sistema de justiça estabelecido. Desse modo, o relatar a si para o outro é um ato político, “seja inventado, seja existente, e o outro estabelece a cena de interpelação como uma relação ética mais primária do que o esforço reflexivo que o sujeito faz para relatar a si mesmo” (BUTLER, 2017b, p. 33). Nesse ato, quando o “eu” profere ou fala algo, há que se considerar que existe primeiramente um discurso que habilita e permite que ele fale. Essa condição discursiva precede e contingencia a formação da pessoa (BUTLER, 2017b, 2019b; SOUZA, 2017).

Todo esse trabalho do relato de si por meio do enunciado se contextualiza a partir de um conjunto de normas que precede e excede a pessoa. Dar o relato dos vários si-mesmos diante das normas e das condições estruturais impossibilita a completude desta tarefa. Além disso, os termos usados para dar o relato de si mesmo, e para se fazer inteligível para si e para o outro, não são criados pela pessoa. O motivo disso está no caráter social do estabelecimento de normas sociais e no domínio de falta de liberdade, no qual as histórias das pessoas são contadas (BUTLER, 2017b). É nesse sentido que Souza (2017), baseado em Butler, afirma que a pessoa não é livre para decidir e agir fora das relações de poder e das normas discursivas que a constituem.

Tais discussões desenvolvidas nesse capítulo permitiram destacar elementos centrais do processo de relatar a si mesmo, como: a variabilidade dos relatos de vida possíveis a partir da cena de interpelação; a multiplicidade, a interconexão e a descontinuidade da identidade no relato dos seus vários si-mesmos; o desfazer, o refazer de gênero e o fazer transgênero com suas implicações nas *performances* de gênero; o poder da linguagem em suas inúmeras formas simbólicas, discursivas, históricas e culturais; a produção ampla do relato de si perante a interpelação; e a “*queerização*” das questões morais e éticas para se reinventar no processo de relatar a si.

Esses elementos simbolizam recursos teórico-metodológicos ao incremento de entrevistas em profundidade com pessoas trans nos Estudos Organizacionais de gênero, por considerar a identidade como processo contínuo (sempre em construção e desconstrução), fluído, de construções discursivas sociais, múltiplas e atravessadas por outras identidades, performativas e instáveis, produto de diversos elementos que não podem ser previstos de antemão. A força dos diálogos pós-estruturalista e *queer*, especialmente o debate pautado na obra de Butler, é potencial para questionar as identidades organizacionais hegemônicas e desestabilizá-las (BUTLER, 2017b, 2019b; CHAVES; SOUZA, 2019; McDONALD, 2017; RIACH; RUMENS; TYLER, 2016; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017). Os conceitos *queer* e os elementos do relatar a si, como indicados por Butler (2017b, 2019b), têm o potencial de desestabilizar a fixidez das identidades, impactando em como as pessoas narram sua própria experiência de vida não como algo linear, mas como descontínuo.

A aplicação dos conceitos *queer* também pode ser direcionada à identificação do processo de construção de identidades no trabalho, com vista ao rompimento da homogeneização de comportamentos e da lógica capitalista “com noções funcionalistas de identidade laborais naturais e apolíticas” (SOUZA, 2017, p. 320). Isso, porque a performatividade é um conceito útil para se pensar a performatividade das identidades em contexto que pretende homogeneizá-las. Desse modo, as questões *queer* podem iluminar novas leituras das identidades, comportamentos e relações de trabalho como avanço para os estudos que envolvem a temática de gênero no contexto sócio-organizacional (BUTLER, 2017b, 2019b; McDONALD, 2017; RIACH; RUMENS; TYLER, 2016; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017). A seguir, apresento os(as) participantes da pesquisa.

### 8.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

Os(as) participantes da pesquisa serão apresentados a seguir, assim como a justificativa acerca da quantidade de pessoas trans que foram pesquisadas no campo. As nuances sobre a construção da rede de contatos a partir da minha inserção no campo também foram pontuadas. O olhar desenvolvido foi sobre as características dos(as) participantes com perspectiva interseccional. Ao final, apresento brevemente aspectos da experiência de vida de cada participante.

Na pesquisa qualitativa, não há amostras probabilísticas compostas a partir de uma escolha ao acaso, mas há participantes na pesquisa. “Pesquisadores qualitativos escolhem os participantes propositalmente e integram pequenos números de casos segundo sua relevância”

(FLICK, 2013, p. 23). A partir dessa premissa, escolhi analisar a experiência de vida de 23 pessoas que se autoafirmam como pessoas trans, independente de terem realizado ou não procedimentos cirúrgicos, de fazerem uso de hormônios, do tempo em que realizaram a transição, e de estarem ou não trabalhando no período de coleta de dados. Busquei respeitar a autodeterminação de pessoas trans presente na Resolução do Conselho Federal de Psicologia nº 01/2018 (CFP, 2018). O interesse do estudo foi o de fazer uma pesquisa sobre pessoas trans, considerando a aliança que pode existir entre pessoas cisgêneras e pessoas trans no ambiente acadêmico.

Inicialmente, a ideia do projeto de tese era escolher 2 ou 3 pessoas trans que estivessem trabalhando, há no mínimo 2 anos, e que morassem em Brasília ou no entorno, de preferência nas cidades administrativas do Distrito Federal, para realizar o estudo que utilizaria o aporte teórico metodológico da história de vida. Com a pandemia do coronavírus e o consequente isolamento social, esta pesquisa foi redesenhada, sendo enriquecida a partir de outros contornos. Optei por entrevistas semiestruturadas em profundidade ao invés de trabalhar com histórias de vida, já que não havia a possibilidade de realização de encontros presenciais com as pessoas. Os critérios para participação na pesquisa foram revistos e expandidos para além dos sujeitos que estavam trabalhando formalmente em organizações há no mínimo 2 anos. E a região geográfica também avançou para além dos limites de Brasília e do seu entorno. Com isso, alcancei um público participativo composto por 23 pessoas trans.

Tal número de participantes pode ser justificado por diversos fatores. As entrevistas, por exemplo, foram realizadas em momento próximo às férias de dezembro de 2020, ocasionando a impossibilidade de participação de algumas pessoas. O acesso escasso à internet e a exposição excessiva à mesma foram fortes fatores impeditivos para as participações. Muitas pessoas trans não tinham acesso a pacotes de dados de internet ou *wi-fi*, enquanto outras estavam atuando excessivamente em teletrabalho, utilizando-se de tecnologias, condição em que a tendência a cansaço virtual e indisposição era aumentada. Além disso, a pesquisa também esbarrou em questões políticas e de posicionamento pessoal, por parte de algumas pessoas trans, que optam por não participar de pesquisas com pessoas cisgêneras. Por respeitar todos esses motes, julguei como satisfatória a quantidade de 23 pessoas para o estudo, considerando que, por mais que as experiências de vida sejam únicas, muitas histórias se cruzam, o que tende a aproximar da noção de saturação, na qual as informações vão se repetindo e o processo de entrevista pode ser considerado finalizado (VINUTO, 2014).

A minha inserção no campo foi facilitada por residir em Brasília no Distrito Federal desde 2016, onde conheço pessoas trans, abertas à pesquisa e a ajudar a construir uma rede de

contatos, já que é sabido que há barreiras com pessoas trans em relação ao aceite de colaboração em pesquisas desenvolvidas por pessoas cisgêneras. Essa resistência está aliada a questões de cunho político e social, além de ações de empoderamento e de posição no discurso, podendo-se interpretar esse comportamento das pessoas trans como uma forma de luta e de silenciamento frente a possíveis transfobias advindas da própria academia, que ora se aprofunda em suas contradições. Sobre isso, declaro o meu respeito e reforço a minha gratidão às pessoas que se disponibilizaram e participaram comigo neste estudo.

Desde o início de 2019 faço parte de um grupo de voluntários que auxiliam pessoas trans na busca de trabalho e na inserção e permanência no ambiente laboral. Essa iniciativa surgiu a partir de pessoas trans que frequentam e utilizam os serviços de saúde e de pessoas cisgêneras que trabalham no Ambulatório Trans, em Brasília, no DF. As atividades desenvolvidas no projeto estão ligadas a oficinas, como as de construção de currículo, divulgação de vagas de emprego e sensibilização das organizações quanto ao respeito às pessoas LGBT em parceria com representantes de outros órgãos, como a Organização das Nações Unidas (ONU).

O Ambulatório Trans no DF existe desde 14/08/2017 e está localizado no Hospital Dia. Ele oferece atendimento à população trans do DF por meio de equipe multiprofissional com assistência em Psicologia, Psiquiatria, Serviço Social, Endocrinologia, Enfermagem, Ginecologia e Terapia Ocupacional. Além de atendimentos individuais, o ambulatório realiza atendimentos em grupos e ações educativas com temas diversos, como hormonioterapia, cirurgias e direitos. Há inúmeros desafios advindos de questões institucionais, de limitação para atender toda a demanda, e de estrutura com necessidade de ampliar especialidades. O ambulatório atende mais de 300 pessoas trans, entre travestis, transexuais, *cross-dressing*, intersexos, não binárias e outras pessoas que preferem não informar sobre suas identidades de gênero. A grande maioria das pessoas assistidas possuem ensino superior incompleto, residem no DF e no entorno (nas cidades administrativas).

Com essa aproximação ao ambulatório, fui construindo a rede de contatos que me auxiliou no campo por meio da teoria da bola de neve, já que não havia uma precisão inicial sobre a quantidade de pessoas a serem entrevistadas (VINUTO, 2014). Eu conheci o meu primeiro entrevistado, o Ulisses (nome fictício), homem trans, ativista e bastante participativo no movimento, que me auxiliou na abertura dos caminhos para a pesquisa de campo ao indicar várias pessoas trans para serem convidadas a participar da pesquisa. Essas pessoas indicadas também foram indicando outras. Considero que um colega de doutorado, homem cis, que trabalha em banco, também auxiliou na construção da rede de contatos ao me apresentar pessoas

trans que trabalham na instituição e que foram convidadas a participar do estudo. Isso indica que este trabalho lançou mão de informantes-chave para localizar pessoas dentro do perfil esperado para a pesquisa (VINUTO, 2014).

Como sugestão de um entrevistado, o Augusto (nome fictício), escrevi um texto com a minha apresentação pessoal convidando outras pessoas trans a participarem da pesquisa. Esse texto de carta-convite está disponível no Apêndice A. Ele foi repassado pelas próprias pessoas trans que contactei inicialmente como expressão de confiança para outras pessoas trans. A rede ganhou amplitude e gerou inquietações e vontade de ouvir as pessoas trans que foram chegando voluntariamente para participar da pesquisa. Apareceram pessoas trans desempregadas, que trabalham na prostituição, estagiárias, entre outros cargos de atuação no ambiente organizacional. E apareceram também pessoas trans de cidades diversas, como de Maceió e São Paulo.

Muito além da capital brasileira e do seu entorno periférico (regiões administrativas) que tiveram grande participação na pesquisa, pessoas trans de cidades variadas do Brasil foram entrevistadas a partir das suas experiências de trabalho diferenciadas. Posso dizer que a pesquisa alcançou pessoas trans que ocupam altos postos de trabalho e até mesmo as que são empreendedoras no próprio negócio, com tempo de trabalho diverso, de recém-chegadas à organização até as que atuam na profissão no mesmo lugar há mais de 20 anos. Além disso, participaram de pessoas trans que iniciaram brevemente a transição às pessoas que transicionaram há mais de 20 anos, sendo que muitas transicionaram no local de trabalho e outras não. As trajetórias das pessoas trans são únicas e particulares, e, mesmo assim, foi possível pensar as experiências coletivas que as aproximam, a partir das análises realizadas com todo o cuidado para que não caíssemos na generalização de fatos e vivências. Esse diferencial reflexivo foi o que trouxe riqueza de detalhes para esta pesquisa.

Participaram do estudo pessoas trans, desde as consideradas jovens às pessoas trans consideradas adultas. Todas se declararam endossosexo por não serem intersexo. Muitas pessoas trans se declararam como solteiras, outras casadas, com união estável ou divorciadas. A maioria delas se afirmaram como heterossexuais, o que é importante destacar neste estudo, pois aproxima as suas orientações sexuais às expectativas disseminadas no contexto social heteronormativo. Elas também informaram diferentes naturalidades, locais de residência, orientações sexuais, raça/etnia, condição econômica, religião e escolaridade, o que reverbera sobre as opressões interseccionais que experimentam.

Algumas das pessoas trans entrevistadas utilizam nome social, mas a maioria delas já retificou o nome e o gênero no registro civil. Em decorrência da autodeterminação, das

tecnologias de gênero (como a passabilidade, a cirurgia de redesignação, a hormonização, entre outros) e de ato político, algumas delas se autoafirmaram duplamente quanto à identidade de gênero, apresentando-se como mulher/mulher trans, mulher trans/travesti, homem/homem trans e homem trans/transmasculino. Isso foi respeitado nesta pesquisa, tendo em vista as motivações de cada indivíduo no processo de se autoafirmar e se autodeclarar. Nem todas as pessoas trans entrevistadas possuem trajetória no ativismo e na militância, mas geralmente, tendem a se envolver em micropolíticas, a fim de informar sobre a transexualidade para outras pessoas que desconhecem, de trocar experiências entre o próprio grupo de pessoas trans e de tentar impedir preconceitos e discriminações sociais.

Portanto, as pessoas trans que foram entrevistadas encontram-se imersas em memórias e narrativas diversas nos cotidianos social e organizacional com abertura à proposta de pesquisa, interesse voluntário em participar de debates no campo organizacional e vontade de mudar práticas discursivas e sociais na nossa sociedade. Todas as pessoas que surgiram por meio da rede construída foram acolhidas nesta pesquisa. O contexto vivido por pessoas trans nem sempre é o de estarem empregadas formalmente, o que dificultaria encontrar uma rede de pessoas que estivessem no mesmo trabalho há no mínimo 2 anos, como foi pretendido inicialmente. É por isso que acredito na expansão e defendo a ideia do enriquecimento do estudo após o redesenho operacionalizado em tempos de pandemia, fato que propiciou que a proposta de estudo ganhasse amplitude acadêmica.

O Quadro 1, a seguir, apresenta informações sobre o perfil dos(as) participantes, nomeados(as) de forma fictícia, com nomes escolhidos por eles(as) próprios(as), para fins de análise neste estudo.

Quadro 1 – Perfil dos(as) participantes

| Nome fictício | Autoafirmação sobre a identidade de gênero | Idade   | Escolaridade                          | Profissão                               | Tempo de trabalho | Tempo de transição | Cidade/ Estado em que reside |
|---------------|--|---------|---------------------------------------|---|-------------------|--------------------|------------------------------|
| Ulisses       | Homem trans                                | 23 anos | Pós-graduação em andamento (Mestrado) | Assistente em organização internacional | 2 anos            | 6 anos             | Águas Claras, Brasília-DF    |
| Augusto       | Homem trans                                | 31 anos | Pós-graduação completa (Mestrado)     | Assessor em banco e professor           | 10 anos           | 4 anos             | Asa Norte, Brasília-DF       |

(Continua)

(Continuação)

| Nome fictício   | Autoafirmação sobre a identidade de gênero | Idade   | Escolaridade                                     | Profissão  | Tempo de trabalho | Tempo de transição | Cidade/ Estado em que reside  |
|-----------------|--|---------|--|--|-------------------|--------------------|-------------------------------|
| Rafael 1        | Homem trans                                | 26 anos | Ensino médio completo                            | Atendente em organização do ramo de alimentação - <i>fast-food</i> | 2 anos            | 5 anos             | Jardim do Ingá, Luziânia-Go   |
| Fani            | Mulher trans                               | 29 anos | Superior completo                                | Desempregada   | Desempregada      | 10 anos            | Samambaia, Brasília-DF        |
| Joana D'arc     | Mulher travesti                            | 30 anos | Superior incompleto                              | Analista em banco  | 6 anos            | 5 anos             | Cruzeiro, Brasília-DF         |
| Amanda          | Mulher Transgênero                         | 37 anos | Pós-graduação ( <i>latu-sensu</i> )              | Analista em banco  | 10 anos           | 10 anos            | Águas Claras, Brasília-DF     |
| Diana           | Mulher/Mulher trans                        | 36 anos | Ensino superior em andamento                     | Caixa em banco   | 8 anos            | 20 anos            | Marechal Deodoro, Alagoas-AL  |
| Patrícia        | Mulher/Mulher trans                        | 35 anos | Pós-graduação completa ( <i>latu-sensu</i> )     | Gerente geral em banco   | 14 anos           | 3 anos e meio      | São Paulo, São Paulo-SP       |
| Marcelo         | Homem trans                                | 23 anos | Ensino Superior completo                         | Professor  | 3 meses           | 3 meses            | Planaltina – Goiás-GO         |
| Ricardo         | Homem trans                                | 25 anos | Ensino superior incompleto                       | Estagiário   | 2 anos            | 3 anos             | Guará, Brasília-DF            |
| Ronaldo/Solange | Travesti <i>part time</i>                  | 46 anos | Pós-graduação completa ( <i>latu-sensu</i> )     | Assessor em banco  | 18 anos           | 5 anos             | Campinas-SP                   |
| Niamba          | Mulher trans                               | 37 anos | Ensino superior completo                         | Educadora em Projeto social  | 2 anos            | 15 anos            | Taguatinga, Brasília-DF       |
| Black           | Homem trans                                | 42 anos | Pós-graduação completa (Mestrado)                | Psicólogo  | 12 anos           | 3 anos             | Asa Norte, Brasília-DF        |
| Tomé            | Homem/homem trans                          | 24 anos | Ensino médio completo                            | Empreendedor   | 4 meses           | 2 anos e 4 meses   | Guará, Brasília-DF            |
| Rafael 2        | Homem trans/transmasculino                 | 25 anos | Ensino Superior incompleto                       | Desempregado   | 1 ano e 4 meses   | 6 anos             | Guará, Brasília-DF            |
| Pereira         | Homem trans                                | 26 anos | Pós-graduação em andamento ( <i>latu-sensu</i> ) | <i>Personal trainer</i>  | 3 anos            | 5 anos             | Ceilândia, Brasília-DF        |
| Ariel           | Homem trans                                | 21 anos | Ensino médio completo                            | Agente de central de atendimento                                   | Menos de 1 ano    | Quase 5 anos       | Taguatinga, Brasília-DF       |
| Valentina       | Mulher Trans                               | 37 anos | Ensino superior incompleto                       | Profissional do sexo   | 4 anos            | Mais de 15 anos    | Recanto das Emas, Brasília-DF |
| Júlio           | Homem Trans                                | 27 anos | Ensino médio completo                            | Coletor em laboratório   | 5 anos            | 2 anos             | Samambaia, Brasília-DF        |
| Fernanda        | Mulher Trans                               | 26 anos | Ensino superior incompleto (trancado)            | Recepcionista  | 1 ano             | 1 ano e meio       | Riacho Fundo I, Brasília-DF   |
| Aline           | Mulher Trans/Travesti                      | 49 anos | Ensino médio completo                            | Profissional do sexo   | Mais de 10 anos   | Mais de 20 anos    | Taguatinga, Brasília-DF       |
| Raimara         | Mulher Trans/Travesti                      | 36 anos | Ensino Fundamental incompleto                    | Profissional do sexo   | 20 anos           | Mais de 16 anos    | São Sebastião, Brasília-DF    |
| Diego           | Homem trans                                | 26 anos | Ensino superior incompleto                       | Agente de central de atendimento                                   | 1 ano             | 2 anos             | São Sebastião, Brasília-DF    |

Fonte: Elaborado pela autora.

Ressalto que podem ter ocorrido coincidências entre os nomes fictícios escolhidos pelos(as) participantes e os nomes próprio ou social com os quais outros(as) participantes se identificam no cotidiano da vida. Ocorreu uma sobreposição entre dois participantes que escolheram o nome fictício de Rafael, e a solução foi a enumeração como Rafael 1 e 2, de acordo com a ordem das entrevistas, respeitando a sugestão de escolha de ambos.

O Quadro 2, complementar ao Quadro 1, apresenta algumas informações sobre as características interseccionais dos(as) participantes como ferramenta política para análise dos marcadores sociais da diferença que perpassam a vida das pessoas trans e repercutem em opressões que interseccionam gênero, orientação sexual, idade, raça/etnia, condição econômica e religião. Essas opressões reverberam em exclusões e segregações sociais ao sustentar as desigualdades estruturais na nossa sociedade. Vale destacar como a classe social/condição econômica (Quadro 2) revela a periferia e o centro (Quadro 1) (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; DeSOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; MENEZES, 2018; MISKOLCI, 2017; WOODWARD, 2014; WOOLLEY, 2016; WORTHEN, 2016).

Quadro 2 – Características interseccionais dos(as) participantes

| Nome fictício   | Autoafirmação sobre a identidade de gênero | Idade   | Orientação sexual | Autodeclaração sobre a raça/etnia | Condição econômica | Religião   |
|-----------------|--|---------|-------------------|-----------------------------------|--------------------|--|
| Ulisses         | Homem trans                                | 23 anos | Bissexual         | Pardo                             | Classe média       | Umbandista   |
| Augusto         | Homem trans                                | 31 anos | Heterossexual     | Branco                            | Classe média       | Por família, é católico, mas não praticante.                                       |
| Rafael 1        | Homem trans                                | 26 anos | Heterossexual     | Branco                            | Classe média       | Cristão  |
| Fani            | Mulher trans                               | 29 anos | Androssexual      | Preta                             | Classe baixa       | Não tem  |
| Joana D'arc     | Mulher travesti                            | 30 anos | Pansexual         | Branca                            | Classe média       | Espírita   |
| Amanda          | Mulher Transgênero                         | 37 anos | Bissexual         | Branca                            | Classe média       | Ateísta  |
| Diana           | Mulher/Mulher trans                        | 36 anos | Bissexual         | Parda                             | Classe média       | Tem valores espíritas, mas não participa ativamente                                |
| Patrícia        | Mulher/Mulher trans                        | 35 anos | Bissexual         | Branca                            | Classe média-alta  | Católica   |
| Marcelo         | Homem trans                                | 23 anos | Heterossexual     | Branco                            | Classe baixa       | Não tem  |
| Ricardo         | Homem trans                                | 25 anos | Heterossexual     | Pardo                             | Classe baixa       | Não tem, mas foi socializado no catolicismo  |
| Ronaldo/Solange | Travesti <i>part time</i>                  | 46 anos | Heterossexual     | Branca                            | Classe média       | Católico   |
| Niamba          | Mulher trans                               | 37 anos | Heterossexual     | Preta                             | Classe baixa       | Não tem. Não se considera atea, acredita em divindades de várias formas existentes |

(Continua)

(Continuação)

| Nome fictício | Autoafirmação sobre a identidade de gênero | Idade   | Orientação sexual | Autodeclaração sobre a raça/etnia | Condição econômica | Religião   |
|---------------|--|---------|-------------------|-----------------------------------|--------------------|--|
| Black         | Homem trans                                | 42 anos | Pansexual         | Branco                            | Classe média       | Não tem  |
| Tomé          | Homem/homem trans                          | 24 anos | Heterossexual     | Pardo                             | Classe baixa       | Católico   |
| Rafael 2      | Homem trans/transmasculino                 | 25 anos | Pansexual         | Pardo                             | Classe média       | Não tem. Foi socializado como católico.  |
| Pereira       | Homem trans                                | 26 anos | Pansexual         | Preto                             | Classe baixa       | Não tem. Foi socializado como evangélico.  |
| Ariel         | Homem trans                                | 21 anos | Bissexual         | Branco                            | Classe baixa       | Não tem. Foi socializado como evangélico.  |
| Valentina     | Mulher Trans                               | 37 anos | Heterossexual     | Parda                             | Classe baixa       | Gosta da Igreja Católica e um pouco da evangélica. Acredita em Deus. Foi socializada na Igreja Católica. |
| Júlio         | Homem Trans                                | 27 anos | Heterossexual     | Pardo                             | Classe média       | Não tem. Foi socializado como Testemunha de Jeová.   |
| Fernanda      | Mulher Trans                               | 26 anos | Heterossexual     | Parda                             | Classe média       | Não tem. Foi socializada como Testemunha de Jeová.   |
| Aline         | Mulher Trans/Travesti                      | 49 anos | Heterossexual     | Branca                            | Classe baixa       | Acredita em Deus. É evangélica em igreja inclusiva   |
| Raimara       | Mulher Trans/Travesti                      | 36 anos | Heterossexual     | Parda                             | Classe baixa       | Católica   |
| Diego         | Homem trans                                | 26 anos | Heterossexual     | Branco                            | Classe baixa       | Não tem. Foi socializado como evangélico.  |

Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir, apresento uma breve história de cada participante. A começar pelo Ulisses, o meu primeiro entrevistado.

Ulisses é homem trans, começou a sua transição há 6 anos, é brasileiro, tem 23 anos, é bissexual, pardo, de classe média, umbandista, reside na região de Águas Claras em Brasília-DF e está cursando pós-graduação em nível de mestrado. Ele tem o nome retificado no registro civil. Sofreu *bullying* na infância e na escola, quando as pessoas confundiam a leitura social dele (“o menino usa sutiã”), o que dificultava a sua socialização. Teve um enfrentamento familiar muito forte a ponto de sair de casa. Passou por discriminação de cunho religioso. Viveu uma fase de confusão sobre a orientação sexual e a identidade de gênero, achava que era lésbica e passou a se afirmar como não binário para se encontrar. Mudou de cidade para começar a sua transição. Acredita ter a passabilidade, pois não precisa dizer para ninguém que é trans. Com todas essas questões, considera que sua saúde mental foi afetada, relatando ter passado por momentos de depressão. Já trabalhou como *freelancer*, bicicletário, na feira e já fez faxina.

Atualmente, trabalha há 2 anos como assistente em organização internacional e ingressou nessa organização após a transição. Utiliza o seu conhecimento para ajudar outras pessoas trans.

Augusto é homem trans, começou a sua transição há 4 anos, é nascido em Curitiba, no Paraná, tem 31 anos, é heterossexual, branco, de classe média, por socialização familiar é católico, mas não praticante, reside na Asa Norte em Brasília-DF. Tem mestrado completo. Ele tem o nome e o gênero retificados no registro civil. Quando criança, não se entendia direito nem como lésbica nem como trans. Para a família, foi bastante complicado, pois a sexualidade era um tabu. Fez muita terapia para começar a transição. Relata experimentar privilégios de classe frente às dificuldades que normalmente as pessoas trans vivenciam. Buscou a passabilidade, pois sempre teve medo do preconceito. Não é ativista de piquete, mas se considera militante formiguinha, pois quando vê alguma coisa errada, vai lá e conversa. Atualmente trabalha como professor e assessor em banco, e a sua transição aconteceu nessa organização. Esta última função é exercida por ele há mais de 10 anos.

Rafael 1 é homem trans, começou a sua transição há 5 anos, é brasileiro, tem 26 anos, heterossexual, branco, de classe média, é cristão e reside no Jardim do Ingá em Luziânia no Goiás, região que fica no entorno de Brasília-DF. Tem ensino médio completo. Ele tem nome e gênero retificados no registro civil. Sabe desde criança que sempre foi diferente, mas a palavra transexualidade só foi conhecer próximo aos 18 anos. Não comunicou aos pais sobre a transição, ele foi realizando. Percebeu alguns comentários no início, machismo por parte do pai, mas logo depois, a família foi se acostumando. A questão religiosa para ele é algo bem difícil, especialmente por ter tido a vontade de se batizar na Igreja Evangélica, que não aceitou a presença dele no ritual, o que o magoou muito. Na escola passou por muitas piadinhas até mesmo por parte de professores. Normalmente se cala frente às violências. Considera que tem passabilidade, pois não precisa ficar falando para as pessoas o que ele é, o que lhe garante segurança. Teve vontade de suicidar, pois sentia culpa por ser trans. Não se considera ativista e nem militante. Atualmente trabalha há 2 anos como atendente em organização do ramo de alimentação *fast-food* e a sua transição foi anterior ao ingresso nesse trabalho.

Fani é mulher trans, começou a transição há 10 anos, é brasileira, tem 29 anos, androssexual (com atração afetiva e sexual por identidades de gênero masculinas), preta e de classe baixa. Era da Igreja Messiânica, conheceu o candomblé, mas diz não ter crença nem religião. Ela reside em Samambaia, no entorno de Brasília-DF. Tem ensino superior completo. Ela tem nome e gênero retificados no registro civil. Nunca se identificou como homem cis, mas não sabia o que se passava. Foi quando conheceu e teve uma amizade com uma mulher trans, que realmente se entendeu e começou a transicionar. Na época, trabalhava como professora de

cabelereiros. Não contou para a família, mas eles foram percebendo. Teve crises de identidade na escola a ponto obter reprovação. Sempre buscou a passabilidade e ainda a busca por questão de segurança e sobrevivência. Para ela, 99% dos empregos que teve foram informais (cabelereira, manicure, profissional do sexo, editora de vídeo *freelancer* e professora de cabeleireiros). Atualmente está desempregada e com dificuldades para conseguir uma colocação profissional por não ter experiência registrada em carteira de trabalho. Tem longa trajetória no ativismo, sendo filiada a entidades nacionais, distritais e regionais na luta pela promoção e defesa dos direitos humanos das pessoas trans.

Joana D'arc é mulher travesti, começou a transição há 5 anos, nascida em Rondonópolis no Mato Grosso, tem 30 anos, é pansexual, branca, de classe média, espírita, reside no Cruzeiro em Brasília-DF. Tem ensino superior incompleto. Tem nome e gênero retificados no registro civil. Sempre brincou de tudo na infância. Teve contato com o termo trans por volta dos 17 anos e pensou que era trans, mas tentou ser homem por gostar afetivamente de mulher. Começou a transição quando morava sozinha e quem conversou com sua família foi sua namorada à época, o seu pai não foi muito receptivo, mas hoje a família é mais tranquila. Considera que vive em um lugar de privilégio em comparação com outras meninas trans. No começo da transição, queria a passabilidade, mas hoje não liga mais e não deixa de ser mulher por isso. É uma ativista, faz parte de grupos LGBT e pretende fundar ONG para pessoas trans. Atualmente, trabalha há 6 anos como analista em banco, e já estava nesta colocação quando realizou a sua transição.

Amanda é mulher transgênero, começou a transição há 10 anos, nascida em São José do Rio Preto, no interior de São Paulo, tem 37 anos, é bissexual, branca, de classe média, ateuista, reside em Águas Claras, em Brasília-DF. Tem pós-graduação completa. Tem nome e gênero retificados no registro civil. Foi a partir dos 6 ou 7 anos que começou a perceber que era diferente, e isso se acentuou quando entrou na escola, pois foi quando se identificou como homossexual e, por ter um jeito afeminado, sofreu muito preconceito. Ela só foi realmente se assumir por volta dos 23 ou 24 anos, quando estava na faculdade e começou a sair para boates LGBT. Não falou para a mãe que era trans, pois já tinha falado que era homossexual e a aceitação foi tranquila com o tempo. Vivencia privilégios de classe média. Sobre a passabilidade, sempre foi mais identificada como mulher do que como menino na leitura social. Não participa formalmente de grupo de ativismo, mas milita. Sempre ajuda a propagar a diversidade. Atualmente, trabalha como analista na área de tecnologia em banco há mais de 10 anos, a sua transição não ocorreu no trabalho, mas se assumiu lá depois de um tempo.

Diana é mulher/mulher trans, começou a transição há 20 anos, fez a cirurgia de redesignação sexual, é natural de Maceió que fica em Alagoas. Ela tem 36 anos, é bissexual,

parda, de classe média, tem valores espíritas, mas não participa ativamente. Está cursando o ensino superior. Tem nome e gênero retificados no registro civil. Sempre se sentia estranha, mas não sabia o que era. Sabia que não se encaixava como *gay*, mas não sabia que a transexualidade existia. A mãe a levou em psicólogos, pois tudo era uma incógnita. Todo mundo a notava em todos os lugares. Um certo dia, em uma biblioteca, encontrou um livro na mesa com o título “Transexuais, perguntas e respostas” do autor Gerald Ramsey e começou a ler. Foi a partir da leitura que se desencadeou o processo de transição. Teve muito problema familiar com o pai. Por outro lado, com a mãe e a irmã foi mais tranquilo. Acaba tendo privilégios de uma mulher cis branca por ser lida como tal. Considera que tem bom nível de passabilidade. Atualmente, ocupa há 8 anos o cargo de caixa executivo em banco e ninguém sabe na agência que ela é uma mulher trans. A sua transição ocorreu antes do ingresso neste trabalho.

Patrícia é mulher/mulher trans, começou a transição há 3 anos e meio, fez a cirurgia de redesignação sexual, é natural de Curitiba no Paraná, mas reside na cidade de São Paulo. Ela tem 35 anos, é bissexual, branca, considera-se de classe média-alta e é católica praticante. Tem pós-graduação *lato-sensu* completa. Tem nome e gênero retificados no registro civil. Ela passava perto de lojas femininas e tinha o desejo de usar as coisas femininas, inclusive usava as coisas da irmã. Desde muito nova, começou a usar calcinha. Tinha uma sensação boa, mas ao mesmo tempo sentia-se como uma aberração. Teve uma iniciação sexual tardia e não gostou. Fazia programa como meninas trans. Teve disforia de gênero por considerar que não se adequava ao gênero atribuído no nascimento e em decorrência disso, vivia momentos de ansiedade, depressão e irritabilidade. Agora, após os processos que realizou durante a sua transição, considera que não tem mais disforia. A sua família é bem fechada e preconceituosa. Já foi casada. Considera que tem privilégios na sociedade e que perdeu alguns após a sua transição. Acredita ter passabilidade razoável, acha que a cada 10 pessoas, talvez 1 perceba que ela é trans. Para ela, o ato de existir já é um ato de ativismo. Ela não participa de movimentos militantes. Atualmente, é gerente geral de uma agência bancária, instituição na qual trabalha há mais de 14 anos. A sua transição ocorreu nesta agência onde está alocada.

Marcelo é homem trans, natural de Brasília-DF, reside em Planaltina de Goiás. A sua transição é recente, considerando que ocorreu por volta de 3 meses. Ele tem 23 anos, é heterossexual, branco, considera-se de baixa renda, não tem religião, mas foi socializado em bases cristãs. Tem ensino superior completo. Tem nome e gênero retificados no registro civil. Desde pequeno, se identificava como do gênero masculino, sendo uma lésbica masculina. Uma namorada apresentou a terminologia trans e ele foi se identificando e só depois é que deu

entrada nos papéis para formalizar seus documentos. Para a família, ele chegou com o documento pronto e apresentou. Até então está tudo tranquilo, apesar de continuarem chamando-o pelo nome feminino. Ele não se incomoda por entender que esse é um processo deles, há toda uma história com essa pessoa antiga. Dizem que ele tem passabilidade razoável, já ele mesmo acha que não tem a passabilidade tão boa. Não se considera ativista por não atuar na linha de frente, mas informalmente, apoia compartilhando informações. Atualmente, é professor substituto de Educação Física há 3 meses, o mesmo tempo referente ao período do início da sua transição.

Ricardo é homem trans, nascido em Brasília-DF, com residência no Guará-DF. Sua transição começou há 3 anos. Ele tem 25 anos, é heterossexual, pardo, de classe baixa, não tem religião, mas foi socializado no catolicismo. Está cursando o ensino superior. Tem nome e gênero retificados no registro civil. Acredita que ser trans nunca é uma possibilidade na sociedade, considerando que sempre quando se fala de trans é com conotação negativa. Ele se entendia como homossexual e a transexualidade entrou na sua vida no contexto da faculdade a partir do depoimento de um homem trans, o que lhe deu um *start* para compreender que ele já era também um homem trans. Fez terapia, esperou ter certeza para depois contar para a família conservadora e extremamente religiosa. Primeiro, viveu a rejeição total da família. Considera que tem passabilidade e se não fosse por ela nem sairia de casa. Atribui a passabilidade a tudo. Não se considera militante, mas sim, um ativista das pautas trans. Atualmente está trabalhando como estagiário e está quase completando o tempo máximo de 2 anos na função. Ele já entrou no trabalho com a transição de gênero realizada.

Ronaldo é nascido na cidade de São Vicente, litoral de São Paulo. Na entrevista, respondeu às questões como Ronaldo que vive a Solange como uma travesti *part time*. Ele tem 46 anos, é casado com uma mulher cisgênero, é heterossexual, branco, de classe média e católico. Ele é pós-graduado. Utiliza o nome social de Solange em alguns momentos. Começou a transição há 5 anos e considera que as coisas femininas sempre chamaram a sua atenção. Tinha a ideia latente de que duas essências entre Ronaldo e Solange iriam se complementar. Somente as irmãs sabem sobre essa condição, a mãe ainda não sabe, considerando que é uma pessoa de mais idade. Acredita que o preparo para a vivência trans tem que ter equilíbrio entre o intelectual, o físico e o psicológico. Considera que tem passabilidade. Ele faz trabalho de filantropia, mas não se considera ativista e nem militante. Atualmente, é assessor em banco, instituição na qual trabalha há mais de 18 anos. A sua transição ocorreu no local de trabalho.

Niamba é mulher trans, nascida em Brasília-DF e residente em Taguatinga-DF. Ela tem 37 anos, tem nome e gênero retificados no registro civil, é heterossexual, preta, com crença em

divindades de várias formas existentes, tem ensino superior completo e não se vê como de classe média por mais que a sociedade a entenda como pertencente a tal classe. Na adolescência, se via como homossexual por uma questão de afinidade, mas não se sentia como pertencente àquele grupo devido a comportamentos que não a contemplavam. Realizou a transição há mais de 15 anos. Na festa de Natal, revelou para a família e acabou por viver picos de depressão após o fato. Participa de movimento social há mais de 10 anos. Atualmente trabalha como educadora em projeto social. A sua transição é anterior ao ingresso nesse trabalho.

Black é homem trans, nascido em Brasília-DF. É pansexual, branco, de classe média, sem religião, mas socializado na Igreja Evangélica, com pós-graduação *stricto-sensu*, residente na Asa Norte em Brasília-DF. Já foi casado e tem um filho. Sua transição foi bem tardia, começou há 3 anos, hoje ele está com 42 anos. Tem nome e gênero retificados no registro civil. Nunca teve o desejo pela transexualidade, não conhecia pessoas trans, mas foi uma coisa que ele foi se entendendo, pois olhava no espelho e não reconhecia o seu corpo. Passou por muitos tratamentos, tentativas de suicídio, considera que foi difícil se assumir para a família, mas foi surpreendente para ele chegar a esse lugar, no qual talvez ele pudesse ser uma pessoa trans. Considera que tem certa passabilidade, o que lhe permite se sentir mais seguro. Não se considera ativista e nem militante LGBT. Atua como psicólogo clínico há 12 anos. Ele transicionou no período no qual já estava atuando no campo clínico.

Tomé é homem/homem trans, nascido em São Miguel do Araguaia, no Goiás. É heterossexual, pardo, de baixa renda, católico, com ensino médio completo. Ele tem 24 anos. Reside no Guarará-DF. Tem nome e gênero retificados no registro civil. No passado, era a única menina em meio aos irmãos e queria ser como eles. Nunca se encaixou como a garota na qual os pais o viam. Brincava com as mesmas coisas que os irmãos. Revelou para a mãe que era lésbica na adolescência e a mãe disse que já sabia. A transexualidade foi uma realidade para ele a partir de vídeos que assistiu no *Youtube*. Acredita que tem passabilidade muito boa na sociedade e as pessoas o veem como um garoto baixinho barbudo. Não se considera ativista, apesar de já ter feito parte de grupos e coletivos. Tem experiência de trabalho formal em bar, restaurante em *shopping* e informal em casa de show. Atualmente é empreendedor, tem o seu próprio negócio no ramo alimentício há 4 meses. Ele transicionou antes de empreender, o local no qual trabalha é uma cozinha compartilhada com mais 2 outros empreendedores, um com conhecimento sobre a sua transexualidade e o outro que desconhece a experiência vivida por ele.

Rafael 2 é homem trans/transmasculino, nasceu em Posse, no interior do Goiás. É pansexual com atração afetiva ou sexual por pessoas de diferentes orientações sexuais e

identidades de gênero. É pardo, apesar de não gostar da nomenclatura, considera-se de classe média, foi socializado no catolicismo, considera não ter religião e tem ensino superior incompleto. Ele mora no Lúcio Costa no Guará-DF e tem 25 anos. Começou a transição há 6 anos e usa o nome social, pois não alterou os seus documentos. Na sua infância, conviveu muito na roça com os primos e primas, mas não conseguia entender o porquê era diferente deles. Desde pequeno, notava ser diferente por seu jeito mais moleque. Passou por afirmações de lesbianidade e bissexualidade até afirmar-se como uma pessoa trans no período da faculdade, pois não tinha nenhuma referência trans anterior a esse acontecimento. A família, em parte, sabe, mas outra parte não tem ciência sobre a transexualidade. É uma família religiosa e política que “tapa o sol com a peneira”. Não considera que tem passabilidade, não se hormoniza e nem se pressiona por isso. Ele se considera ativista, já fez parte de grupos representativos de homens trans, relata que se afastou pelas questões da faculdade, mas ainda tem projetos em mente. Atualmente está desempregado (a perda do trabalho ocorreu bem recente ao período da entrevista, 2 semanas anteriores), mas ocupava cargo de assistente de logística há 1 ano e 4 meses. Ele transicionou antes de entrar nesse trabalho.

Pereira é homem trans, tem 26 anos de idade, é preto, de baixa renda, pansexual, foi socializado na Igreja Evangélica, considera não ter religião atualmente, tem pós-graduação *lato-sensu* incompleta e reside em Ceilândia-DF. Ele só tem o nome retificado. Começou a transição há 5 anos. A sua identificação como homem trans começou na adolescência, a partir de processos depressivos, de automutilação e tentativas de suicídio, que o motivaram a buscar terapia, a partir da qual teve o auxílio em sua autodescoberta. Ele não se identificava como lésbica, pois era bissexual e hoje declara-se como pansexual. Para parte da família, foi tranquilo saber sobre a transexualidade por entenderem os processos pelos quais ele passava. E para a outra parte não foi fácil, até mesmo por questões que extrapolam a transexualidade. Buscou muito a passabilidade por uma questão de impor respeito social como homem por meio de tecnologias corporais, como a retirada das mamas, hormonização para crescimento dos pelos e alteração vocal. E, para ele, isso foi a melhor coisa que fez, pois funcionou. A sua leitura social é de um ser masculino. Considera-se como ativista, está sempre informando pessoas, o que acaba por ser um tipo de militância. Atualmente exerce atividade profissional como *personal trainer* há 3 anos e a sua transição ocorreu antes dessa atuação, no período em que estava trabalhando em clube e estudando na faculdade.

Ariel é homem trans, tem 21 anos, é bissexual, branco, de classe baixa, socializado na Igreja Evangélica, mas considera não ter religião atualmente. Tem ensino médio completo e reside em Taguatinga-DF. Começou a transição há 5 anos por conta própria. Buscou ajuda em

grupos do *Facebook* e no Ambulatório Trans. Considera as reportagens da mídia sobre pessoas trans muito sensacionalistas, o que não ajudou muito. Desde pequeno, sabia que não era como esperavam. Na igreja que frequentava, homens se sentavam separados de mulheres, ele sempre se sentava com a mãe, mas incomodado, porque sabia que aquele não era o seu lugar. A família não conversava muito sobre o assunto. Para ele, está longe de ser como acredita que deveria ser uma família. Considera ter passabilidade, o que é para ele é um lugar de privilégio. Não se considera ativista e militante. Atualmente, trabalha como agente de central de atendimento e não transicionou neste local de trabalho no qual está atuando há quase 1 ano.

Valentina é mulher trans, nascida em Brasília-DF. Ela tem 37 anos, é heterossexual, parda, de baixa renda, gosta da Igreja Católica e um pouco da Igreja Evangélica. Acredita em Deus. Foi socializada na Igreja Católica. Tem ensino superior incompleto. Reside no Recanto das Emas-DF. Tem nome e gênero retificados formalmente. Foi um menino *gay* afeminado. Começou a transição há mais de 15 anos e como morava com os pais, considera que a sua transição não foi precoce, pois não era independente. Já sentia que era diferente, pois se identificava com coisas femininas. Para a família, não foi surpresa, mas era complicado, especialmente para a mãe. Considera que as vezes tem passabilidade e as vezes não. Não se vê como ativista, mas já chegou a participar de reuniões e debates, o que a faz acreditar que é uma militante. Atualmente trabalha como profissional do sexo por meio de *site* há 4 anos por considerar a rua como perigosa. A sua transição é bem anterior a sua atuação como profissional do sexo.

Júlio é homem trans, nascido em Barreiras na Bahia. Ele tem 27 anos, é heterossexual, pardo e é de classe média. Desde quando nasceu foi socializado como Testemunha de Jeová, mas considera que não tem religião atualmente. Ele reside em Samambaia-DF. Tem ensino médio completo. Já retificou nome e gênero. Começou a transição há 2 anos. Como pertencia a religião dos pais e não tinha contato com pessoas LGBT, chegou a se casar, mas não foi uma boa experiência e se separou. Começou a se relacionar com mulheres depois desse acontecimento. Cortar o cabelo já não era mais suficiente para se sentir como se entendia, foi quando conheceu o Ambulatório Trans e viu que poderia fazer tudo certinho por lá. Distanciou-se da família, considerando que o seu pai é intolerante. Hoje ele mantém relações com a mãe às escondidas. Não considera ter passabilidade e nem a busca, pois para ele cada corpo é um corpo. Não acha justo rejeitar o próprio corpo. Considera que é tímido para ser ativista, por isso não participa de grupos. Atualmente trabalha como coletor em laboratório há 5 anos e foi neste lugar que ele fez a sua transição.

Fernanda é mulher trans, nascida em Brasília-DF. Ela tem 26 anos, é heterossexual,

parda e é de classe média. Desde que nasceu, foi socializada como Testemunha de Jeová, mas considera não ter religião. Ela reside no Riacho Fundo 1, região do entorno do DF. Tem ensino superior incompleto. A transexualidade é uma coisa que ela sempre sabia desde pequena, mas cresceu lutando contra porque a sociedade impõe essa vivência. Foi mandada para fora de casa. Só se assumiu na vida adulta quando tinha emprego. Depois de um tempo, os seus pais pediram perdão, mas não a chamam de Fernanda. Sente que existe uma passabilidade e a busca também para conforto e segurança, pois não quer ser notada e não quer a atenção das pessoas. Ela se considera ativista e participa de uma ONG. Atualmente trabalha como agente de recepção em laboratório há 1 ano. Começou a transição tem 1 ano e meio, antes de ingressar nesse trabalho. Ela utiliza nome social e não alterou os seus documentos.

Aline é mulher trans/travesti, nascida em Brasília-DF. Ela tem 49 anos, o que para ela é muita honra, considerando que uma parcela das pessoas trans nem chega aos 30 anos, pois morre muito cedo. É heterossexual, branca, de classe baixa. Acredita em Deus. Sempre frequentou a Igreja Evangélica inclusiva. Tem ensino médio completo. Reside em Taguatinga-DF. Desde pequena gostava de homens, informou já ter nascido gostando de homem e querendo ser o que é. A mãe é evangélica e a aceita como ela é. O termo passabilidade não é muito familiar a ela, mas acredita que as pessoas antes a viam como *gay* e hoje a leem como mulher, a partir do modo como foi criando o seu corpo. Considera ser ativista ao levantar a bandeira, pois luta ao procurar diariamente os seus direitos. Atualmente é profissional do sexo, trabalha em casa por meio de *site*. Está há mais de 10 anos na prostituição e a sua transição foi anterior a esse período. Tem nome e gênero retificados.

Raimara é mulher trans/travesti, nascida em Sítio Novo do Tocantins, TO. Ela tem 36 anos, é heterossexual, parda, de classe baixa, católica e com ensino fundamental incompleto. Aprendeu a ler e a escrever aos 28 anos de idade. Reside em São Sebastião, região do entorno no DF. Fez a alteração do nome e do gênero no registro civil. O pai resolvia tudo na base do facão. Ela foi expulsa de casa aos 13 anos e depois de um tempo, recebeu a notícia de que o seu pai se suicidou. Dizem que o modo que ela vivia foi um dos fatores atrelados ao motivo do suicídio dele. A mãe tentava defendê-la, mas não tinha forças. O termo passabilidade não é muito familiar a ela, mas acredita que tem sim. Ela se considera ativista e faz parte de alguns movimentos sociais, grupos e coletivos. É profissional do sexo desde os 16 anos e trabalha na rua.

Diego é homem trans, nascido em Brasília-DF. Ele tem 26 anos, é heterossexual, branco, de classe baixa, considera não ter religião, apesar de ter sido socializado como evangélico. Reside em São Sebastião-DF. Tem ensino superior incompleto. Ele foi filho único até os 11

anos de idade, a família por parte da mãe é mais humilde em comparação à família por parte de pai. Seu pai faleceu quando ele tinha 6 anos de idade. A avó ajudou financeiramente. Teve contato com psicólogos ao longo da vida. Começou a explorar gênero após a morte do pai, pois sentia que poderia fazer isso após esse acontecimento. Afirmou-se como lésbica primeiro, depois como trans. Sobre a passabilidade, considera que esse é um assunto sensível, tendo em vista que no meio trans, essa construção é muito mais de afirmar a identidade do que parecer. Parte do pressuposto que a passabilidade existe para alcançar um ideal cisnormativo e não considera que a tem de modo suficiente. Afirma que já participou de grupos e movimentos de pessoas trans. Atua em central de atendimento em laboratório há 1 ano e a sua transição começou há 2 anos. Isso quer dizer que a transição ocorreu antes de ingressar nesse trabalho.

Após essa apresentação dos(as) participantes, discorro, a seguir, sobre como ocorreu a coleta de dados desta pesquisa.

#### 8.4 COLETA DE DADOS

Apresento o caminho percorrido na coleta de dados desde o meu ingresso ao doutorado até a coleta específica das entrevistas concedidas pelos(as) participantes no período da pesquisa de campo. Irei relatar as etapas seguidas metodologicamente para o bom andamento das entrevistas, assim como as temáticas que foram exploradas com os(as) participantes. Adentro também em assuntos de ordem operacional e técnica em relação ao campo e, ao final, apresento as limitações e barreiras quanto à coleta de dados.

Considero que a pesquisa de campo não tenha durado apenas 10 meses, contando com o período de realização dos contatos, com as entrevistas e transcrições, e sim que se iniciou desde o meu ingresso no doutorado, quando comecei a ter contato com a teoria e com a prática social ao conhecer e conviver com diversas pessoas trans. Participei de muitos eventos, variadas palestras, e produtivas manifestações em organizações como a ONU, a Organização Pan-americana de Saúde (OPAS), a OMS, a Defensoria pública e o Ambulatório Trans, sendo estes dois últimos os ambientes que descortinaram para mim um novo olhar social e atuaram nesta abertura de meu campo de pesquisa. Por outro lado, vivi barreiras de ordens técnicas, operacionais, além de humanas e sociais, pois nem todas as pessoas abordadas e convidadas a participar da pesquisa aceitaram o convite. Em contrapartida, fui surpreendida por pessoas que me procuraram voluntariamente para auxiliar na pesquisa; e por pessoas que faziam questão de não utilizarem nome fictício, pois queriam ser identificadas ao longo do estudo. Por questões éticas da pesquisa, decidi que a identificação seguiria em sigilo.

Escolhi trabalhar com entrevistas semiestruturadas em profundidade após o redesenho do projeto de tese em tempos de pandemia, o que se aproximou do problema e do objetivo do estudo, considerando que tive acesso tanto a realidade social a qual pessoas trans vivenciam, quanto a realidade organizacional. O sentido e a importância que as pessoas trans atribuíram a eventos diversos em seus enunciados, permitiram que eu regatasse indícios que apontaram para as faces dos silêncios vivenciadas no contexto sócio-organizacional, com o foco especialmente voltado para as práticas de silenciamento das pessoas trans.

Com fins metodológicos, algumas etapas foram seguidas na realização das entrevistas em profundidade. Eu fiz o primeiro contato, conversei para explicar sobre a pesquisa, informei sobre o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), que está disponível no Apêndice B, e solicitei a declaração gravada de permissão de participação voluntária. Com isso, os(as) entrevistados(as) demonstraram ciência quanto aos objetivos da pesquisa, ética, sigilo nas informações repassadas, sigilo da identidade (tanto pessoal quanto jurídica da organização da qual fazem parte atualmente) e autorizaram a publicação da análise dos resultados. Considero que consegui obter a confiança dos(as) entrevistados(as) a partir da rede que foi construída e de uma espécie de “pré-conversa” com eles(as), na qual me apresentava como pesquisadora responsável pelo estudo, o que facilitou o acesso a dados relevantes das suas experiências e contribuiu para a qualidade desta tese.

A coleta das experiências de vida ocorreu por meio de um roteiro de entrevista previamente estruturado, inspirado no trabalho realizado por Souza (2009) e Resnick e Galupo (2018), como pode ser observado no Apêndice C. Esse roteiro simbolizou o fio condutor didático para a coleta dos relatos, a fim de estimular o resgate de experiências desde a transição até os tempos atuais vividos. Ressalto que a intencionalidade desta cronologia não foi considerada uma regra e as perguntas pretenderam conhecer, no primeiro momento, a história de vida pessoal. Nesse sentido, comecei a entrevista com o estímulo “conte-me sua história, quando e como percebeu o desejo e teve consciência sobre a transexualidade/travestilidade na sua vida? Comunicou algo sobre isso à sua família?”. Acredito que essa pergunta deu liberdade para os(as) entrevistados(as) seguirem uma linha temporal ou não no momento da concessão dos relatos. Assim, deixei a critério do(a) entrevistado(a) a ordem dos fatos narrados e interferi o mínimo possível nesta fase inicial. Foram estimuladas memórias sobre as experiências de vida no contexto familiar, no período da transição, nos relacionamentos afetivo-sexuais, escolares e religiosos, nas relações sociais e no campo da cidadania e justiça social e os possíveis relatos de violências e transfobias vivenciadas no âmbito social. Foram, também, estimuladas memórias sobre a trajetória de vida profissional, como os possíveis desafios e

dificuldades para inserção e permanência no trabalho; e possíveis relatos de violências e transfobias vivenciadas no âmbito organizacional. Por fim, foram estimuladas memórias de resistência no contexto sócio-organizacional. Muitas pessoas trans entrevistadas relataram ao final como foi positivo participar desta pesquisa compartilhando suas experiências.

Ao finalizar a entrevista, conversava com os(as) participantes para agradecer e comentar os pontos que despertaram minha atenção. Nesse momento, colocava-me à disposição para apoiá-los(as). Eu também solicitava indicação de outras pessoas trans com as quais eu poderia conversar, considerando a perspectiva da bola de neve – uma amostragem útil para pesquisar grupos difíceis de serem acessados ou estudados (VINUTO, 2014) – adotada para o estudo. Além disso, solicitava materiais sobre os(as) entrevistados(as) divulgados na internet, como *lives*, entrevistas e vídeos realizados. Eu perguntava se poderia acioná-los(as) novamente caso surgissem dúvidas após a transcrição dos áudios. E surgiram. Informo que contactei oito participantes posteriormente por *WhatsApp* para reforçar informações do perfil, devido a ruídos, barulhos e falhas no áudio gravado impossibilitarem a compreensão do que foi dito, e todos(as) foram solícitos(as).

As entrevistas foram documentadas com data e duração do encontro. Sem limite de tempo mínimo ou máximo de duração, conforme a disposição do(a) entrevistado(a). As entrevistas foram realizadas em horários diversos, como nos fins de semana, de forma a respeitar o melhor momento, aquele em que se sentissem mais confortáveis.

A cada entrevista foi solicitada a autorização para a gravação, que foi realizada via *Google Meet* gratuito, ligação por *Skype*, *Whatsapp* ou via chamada telefônica. As entrevistas foram gravadas em 2 aparelhos eletrônicos (celular e *tablet*) para garantir a segurança dos relatos coletados. As transcrições das entrevistas foram realizadas na íntegra, sem apoio de *software* específico, apenas com o uso do *Windows Média Player* já que tal aplicativo oferece a possibilidade de redução do ritmo da velocidade de reprodução do áudio, o que facilitou a compreensão e a transcrição. A cada finalização das entrevistas, gravava as minhas percepções sobre os relatos, sinalizando os pontos críticos. Posteriormente, essas observações foram transcritas e organizadas em forma de notas de campo, de modo que no texto há algumas menções a elas quando cabível (como, por exemplo, quando relato os desafios vividos e as possíveis limitações do campo).

Todas as entrevistas gravadas totalizaram 35 horas, 17 minutos e 45 segundos. Essa contagem de tempo considera desde o início da gravação com a leitura do TCLE, das perguntas relacionadas ao perfil do participante e da entrevista propriamente dita. As conversas iniciais e finais realizadas a cada entrevista não foram consideradas na contagem de tempo devido ao fato

de não terem sido gravadas. De cada entrevistado(a), a média do tempo de gravação total foi de 1 hora, 32 minutos e 5 segundos. Todas as transcrições das entrevistas foram realizadas na íntegra, totalizando 714 páginas com a seguinte formatação: fonte *Times New Roman*, tamanho 12, espaçamento simples, margens superior e esquerda com 3 centímetros e margens inferior e direita de 2 centímetros. Nessa contagem de páginas referentes às transcrições, considerei apenas as perguntas relacionadas ao perfil do participante e a entrevista propriamente dita. A leitura do TCLE de cada entrevista não foi transcrita.

Quanto às limitações, considero que este estudo tem limitações quanto à generalização, pois cada experiência de vida é única e não pode representar de modo igualitário a vivência de todas as pessoas trans, mas pode expressar nuances sobre as experiências em sentido coletivo em diversos contextos sócio-organizacionais. Isso, porque a sociedade, o mundo social e a nossa compreensão dele está em movimento constante (RICHARDSON, 1999), o que dinamiza as análises dos contextos e das pessoas. E, para isso, não se pretende essencializar fenômenos, mas exprimir ao máximo o conhecimento social possível. E não há, sobretudo, o interesse na padronização da situação da pesquisa, nem na possibilidade de garantia de representatividade (FLICK, 2013). Os critérios para condução, avaliação e validação desta pesquisa qualitativa estão pautados na “capacidade de ter acesso às autênticas opiniões dos entrevistados” (RICHARDSON, 1999, p. 95).

Quando às barreiras de ordem técnica e operacionais vivenciadas no campo, considero que mesclar o uso de celular, *tablet* e computador causaram certa insegurança quanto a garantia da boa gravação. Utilizei o *Google Meet* gratuito em quase todas as entrevistas. Informo que não gravei a imagem, por ter privilegiado a gravação apenas da voz utilizando o celular e o *tablet*. Eu não consegui utilizar a câmera no momento da entrevista para ver virtualmente todas as pessoas, considerando as oscilações do sinal da internet. Os problemas de conexão de internet cortaram a fala das pessoas trans entrevistadas em vários momentos, chegando a interromper a gravação em algumas entrevistas, sendo necessário aguardar a normalização do sinal para retomar a entrevista. O áudio nem sempre ficou com boa qualidade, o que trouxe, como efeito negativo, ruídos em algumas gravações. Como as pessoas estavam em locais diversos e se conectando via internet ou ligação telefônica, pôde-se perceber barulho de cigarras, chuva, trovão, cachorro latindo, reforma em casa, além de outras pessoas presentes no ambiente no qual elas estavam concedendo a entrevista.

Quanto às barreiras humanas e sociais, algumas pessoas tinham tempo limitado para participarem da entrevista e nem sempre podiam ultrapassar mais de 1 hora de duração, o que implicou na redução da quantidade de perguntas realizadas. Algumas pessoas foram mais

abertas a questionamentos que surgiram durante o relato das suas histórias, enquanto outras pessoas foram mais arreadas, não entrando em detalhes, mas apenas relatando as situações de forma mais resumida. Muitas pessoas contaram outras histórias de amigos(as) próximos(as). Muitas pessoas contactadas para participarem da pesquisa não aceitaram, dizendo que não eram “ratos de laboratório”, o que aponta para questões políticas e até mesmo de outra ordem, quando há a dificuldade de pessoas trans participarem de pesquisas realizadas por pessoas cisgêneras. Reforço que o meu desejo como uma pessoa cisgênera nesta pesquisa não foi o de objetificar as pessoas trans. A minha linguagem de pesquisadora também foi um ponto de cuidado, considerando que nem todas as pessoas possuíam a mesma escolaridade e vivência, sendo assim, nem todas compreendiam termos como “passabilidade”, “endossexo”, “intersexo” e “orientação sexual”, o que foi elucidado no momento da entrevista.

Considero que as entrevistas, por serem em profundidade, foram longas e poderiam por isso, ter sido divididas em 2 encontros, sendo um para abordar aspectos da vida social e o outro para abordar aspectos da vida profissional. Por outro lado, provavelmente, haveria um elevado risco em não contar com um número contundente de participantes, como considero que foi o alcançado neste estudo. Como as perguntas eram compostas por mais de um questionamento, nem sempre todas as perguntas foram passíveis a serem trabalhadas e conseqüentemente, respondidas. No início, as pessoas demonstraram mais tranquilidade e tempo na resposta aos questionamentos, mas ao final, as respostas ficavam mais curtas e objetivas. Em muitos momentos os(as) participantes começavam a relatar algo e mudavam de assunto ou misturavam mais de uma história ao mesmo tempo, o que atrapalhou o entendimento de alguns relatos.

A seguir, apresento os procedimentos de análise dos dados.

## 8.5 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os procedimentos de análise dos dados descrevem os caminhos seguidos no tratamento dos dados após a coleta da pesquisa de campo, realizada por meio das entrevistas, assim como descreve o modo de análise adotado nesta pesquisa. Nesse primeiro momento, abordo os caminhos seguidos para o tratamento dos dados.

As entrevistas após as transcrições foram conferidas. Na escuta dos áudios e conferência das transcrições, elaborei uma série de comentários laterais no próprio arquivo das transcrições em *word*, que direcionaram as escolhas dos trechos para a análise e significaram uma forma de pré-análise do material coletado. Eu criei um arquivo paralelo em *Word* para cada entrevista enquadrando os trechos enunciados por cada participante em temáticas principais, advindas das

próprias entrevistas em consonância com o referencial e os objetivos deste trabalho, mas com abertura para o novo e para o que vem a ser uma forma de contribuição para o campo. Por último, com o suporte desses arquivos, que foram previamente analisados, fiz o recorte dos enunciados mais recorrentes, escolhendo-os para a análise de fato, a fim de organizar o *corpus* textual.

A estratégia de análise baseou-se em citar trechos de fala dos(as) participantes com foco em pontos específicos para a discussão. No corpo do texto, o trecho literal da fala foi apresentado com letra reduzida e o texto foi recuado à direita, conforme normas da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT). Todos os trechos foram enumerados como Enunciado 1 (E1), (E2), (E3) e assim por diante, de modo a facilitar a retomada do enunciado em momentos oportunos, como o de associá-lo a outra fala, comentário ou teoria de embasamento referencial.

Alguns dados relatados foram substituídos por legenda entre colchetes a fim de preservar o sigilo sobre as informações confidenciais, como por exemplo [nome da organização na qual trabalham] e [nome do curso de formação] de modo a garantir privacidade e confiabilidade no processo de análise das entrevistas. Em alguns momentos de exposição dos trechos, foi necessário realizar contextualizações em colchetes, devido à consideração de que o amplo entendimento do trecho pode ter ficado comprometido após o seu recorte. Eu sinalizei também quando as palavras não foram compreendidas no momento da transcrição.

A análise das entrevistas foi distribuída em seções alinhadas aos objetivos do estudo, conforme seguem: 1) Faces do silêncio social: a influência da cultura hétero-cis-normativa no gênero, na sexualidade e na corporalidade; 2) Faces do silêncio social: a influência de Família, Escola, Igreja e Estado; 3) Trabalho e organizações: um olhar sobre as práticas de silenciamento de pessoas trans; 4) Diversidade e responsabilidade social: caminhos nem sempre incrustados nas organizações; e 5) O silêncio trans e a passagem do silêncio para a voz como forma de resistência no contexto sócio-organizacional. Isso não quer dizer que não houve diálogos entre as temáticas aprofundadas em cada seção. Essa divisão é meramente didática para facilitar a compreensão, considerando que Foucault não é próximo a categorias construídas. As discussões dialogam entre si, por mais que houvesse a tentativa de seguir um foco de análise.

À luz da teoria *queer* e do pós-estruturalismo (PETERS, 2000; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WILLIAMS, 2012), utilizei a análise de discurso baseadas em pressupostos foucaultianos (1999), para compreender as entrevistas concedidas pelas pessoas trans, considerando a que melhor se enquadra no diálogo proposto dentre as outras técnicas de análise de discurso. Busquei entender elementos centrais da analítica do poder com ênfase na perspectiva genealógica, nos relatos discursivos das experiências de vida e suas possíveis

contribuições para resgatar indícios das faces dos silêncios que ecoam nas pessoas trans com efeitos diversos. O foco é primordialmente sobre as práticas de silenciamento de pessoas trans no contexto sócio-organizacional.

Em continuidade, serão apresentadas, no próximo subcapítulo, as explicações de conceitos essenciais de Foucault, úteis para o modo de análise e discussão dos resultados adotados neste estudo.

### 8.5.1 Análise do discurso foucaultiana: o olhar crítico e genealógico

Foucault é avesso a método, modelo, esquema ou algo uniforme que possibilite fazer a análise discursiva, o que reverbera sobre esse estudo como algo desafiante, diante do proposto pelo autor. Ele oferece ferramentas possíveis e variáveis que apoiam o processo analítico bem distante de um único procedimento de pesquisa. Segundo Thiry-Cherques (2010, p. 216) o seu esforço analítico se desdobra “em três dimensões: a do dever para com a verdade, acima e além dos compromissos com métodos e filiações ideológicas; a do esforço analítico exaustivo, sem pressupostos e sem fronteiras; e a busca de um olhar novo sobre temas e teorias”. Nesta pesquisa, o esforço analítico teve como inspiração esses compromissos de Foucault.

As **análises** de Foucault se dispõem em dois conjuntos, o **crítico e o genealógico**. O **conjunto crítico** é o que coloca em prática o princípio da inversão, a análise das instâncias de controle discursivo, dos processos de exclusão, ordenamento, rarefação, reagrupamento e unificação dos discursos. Apresenta os procedimentos que controlam, selecionam, organizam e redistribuem a produção do discurso. Possibilita identificar **dispositivos**, que integram discursos, práticas discursivas e não-discursivas (de poder), instituições, leis, enunciados científicos e táticas de uma época para a formação da verdade, como “dispositivos de saber”, “dispositivos de sexualidade”, “dispositivos de poder” e “dispositivos disciplinares”; e **regularidades discursivas** em práticas específicas por meio da sua modalidade de arquivo, das condições históricas necessárias a formação dos pensamentos e enunciados, além de compreender a força que esse discurso tende a exercer socialmente (CASTRO, 2016; COSTA; GUERRA; LEÃO, 2013; FISCHER, 2001; FOUCAULT, 1999; SILVA, 2020; SOUZA; PEREIRA, 2013; TEMPLE, 2013; THIRY-CHERQUES, 2010).

É o estudo dos enunciados (acontecimentos discursivos não limitados à voz com funções de existência social, cultural e histórica), das formações discursivas (emaranhado de enunciados numa certa organização e com regularidade considerados válidos) e das práticas discursivas (conjunto de regras que definem as condições de exercício da função enunciativa com fins de

homogeneizar/organizar pensamentos e condutas de modo recorrente) (CASTRO, 2016; FISCHER, 2001; FOUCAULT, 1999; SOUZA; PEREIRA, 2013). Segundo Souza, Bianco e Silva (2016, p. 31), essa analítica “procura descobrir e descrever as regras que dirigem os discursos e, entender, como estes produzem os objetos sobre os quais falam”. E por ter ordem materializada em conjunto de procedimentos que visam o seu controle, a sua observação se dá por meio do olhar arqueológico (como um arquivo, histórico, mas nem por isso contínuo), desde o nível dos enunciados ao nível das formações e das práticas discursivas, com interesse de observar como os fatores históricos, políticos e econômicos levam a sociedade a pensar um assunto de uma determinada forma e não de outra (SILVA, 2020).

Esse conjunto crítico é conhecido dentro de um ciclo da arqueologia, que teve “sua origem na questão Kantiana da determinação da possibilidade de conhecer” (THIRY-CHERQUES, 2010, p. 217), a partir do papel constitutivo do mundo pelo sujeito do conhecimento, limitado a organizar as explicações para o universo na medida em que também é objeto do conhecimento. O ciclo compreende os escritos de Foucault sobre a “História da Loucura”, “O nascimento da clínica”, “A palavra e as coisas” e “Arqueologia do saber” no período dos anos 60 até o final dos anos 70. Sobre o conceito “arqueologia”, Foucault o entende como “o desvelamento da circunstância histórica que faz necessária certa forma de pensamento” (THIRY-CHERQUES, 2010, p. 221). Esse ciclo tem como premissa, portanto, que cada um de nós em nossas relações de poder, nos constituímos como sujeitos do conhecimento devido às nossas relações com a verdade.

O processo da arqueologia tende a individualizar as formações discursivas e definir uma série de enunciados que formam os discursos em determinada época, não com o intuito de se referir a acontecimentos prontos e acabados de uma vez por todas, mas como um conjunto que ainda funciona em meio a história a partir do surgimento de novos discursos. O interesse arqueológico é a busca pelas formas de pensar das pessoas sobre a vida e o trabalho em seus saberes particulares em determinada época (CASTRO, 2016; COSTA; GUERRA; LEÃO, 2013; THIRY-CHERQUES, 2010).

O **conjunto genealógico** é o que coloca em prática os princípios da **descontinuidade** (como práticas descontínuas, que se entrecruzam por vezes, mas também se excluem); **especificidade** (não como significações prévias, mas como uma prática que lhe impomos violentamente); e **exterioridade** (a partir do próprio discurso e da sua regularidade, pode-se passar as suas condições externas de possibilidade), como uma forma de analisar a formação efetiva dos discursos quer no interior ou exterior dos limites do controle (CASTRO, 2016; FERNANDES, 2014; FOUCAULT, 1999).

Com isso, o conjunto genealógico possibilita identificar condições de aparição de novos sujeitos, saberes e objetos por considerar os limites que operam nas formações discursivas, de modo disperso, descontínuo e regular, utilizando-se, para isso, do seu poder de afirmação a partir do poder produtivo não limitado a interdições e dos efeitos sobre as experiências de vida das pessoas. Afinal, não existe saber sem poder. Por isso, é o estudo das formas de exercício do poder, do saber, do discurso-poder e de práticas discursivas de enfrentamentos do poder (CASTRO, 2016; FOUCAULT, 1999). É o conjunto que põe em prática os princípios presentes no conjunto crítico (SOUZA; PEREIRA, 2013), sendo assim, uma abordagem de análise histórica, que permite voltar-se para a ação dos dispositivos de poder ao produzir efeitos sobre os sujeitos (FERNANDES, 2014).

Esse conjunto genealógico é conhecido dentro do ciclo da genealogia, “que deriva da ideia de Nietzsche da impossibilidade de nos libertarmos da nossa própria condição e da nossa história” (THIRY-CHERQUES, 2010, p. 217). O ciclo compreende os escritos de Foucault sobre “Vigiar e punir”, prosseguindo com “A vontade do saber” e completando com “O uso dos prazeres” e “O cuidado de si” no início dos anos 70 até os anos 80. Esse ciclo tem como premissa que cada um de nós em nossas relações de poder nos constituímos como sujeitos e agimos sobre os outros sujeitos (CASTRO, 2016; COSTA; GUERRA; LEÃO, 2013; THIRY-CHERQUES, 2010).

Para Foucault (1999), essas duas tarefas, arqueológica e genealógica, não são separáveis, o que muda é o foco, a perspectiva e a delimitação. Elas devem, portanto, se alternar e se apoiar a fim de se tornarem complementares. Como dito por Castro (2016, p. 185), “a passagem da arqueologia à genealogia é uma ampliação do campo de investigação para incluir de maneira mais precisa o estudo das práticas não discursivas [...], para analisar o saber em termos de estratégia e táticas de poder” e “para situar o saber no âmbito das lutas”. Com isso, o desafio neste estudo é o de articular essas noções (arqueológicas e genealógicas) com enfoque principal na lente teórica genealógica, tendo em vista a compreensão das práticas culturais pautadas em padrões hétero-cis-normativos e seus efeitos sobre as pessoas trans como algo indispensável ao estudo. É uma experiência de análise que não se pretende rígida, mas que se apoia em noções foucaultianas para ser realizada em diálogo com demais autores que embasaram teoricamente este estudo.

O próximo subcapítulo irá aprofundar a discussão sobre os procedimentos de controle do discurso, assim como sobre algumas regras e princípios reguladores da análise, à luz dos pressupostos foucaultianos. Essa discussão direcionará o caminho a ser seguido na análise e discussão dos resultados deste estudo.

### 8.5.2 Procedimentos de controle do discurso

Para entender o funcionamento do discurso, há alguns procedimentos que ao mesmo tempo, o controlam, selecionam, organizam e redistribuem a sua produção na nossa sociedade (FOUCAULT, 1999). Os primeiros deles a serem discutidos são o de **exclusão**, e o dos **procedimentos externos de controle do discurso**. Há três procedimentos de exclusão: **a) interdição** que quer dizer interdição da própria palavra, controle do que pode ser dito, em que circunstâncias e a quem é permitido falar; **b) separação e rejeição** o mesmo que a anulação de discursos ao manter a censura no processo de escuta e na legitimação dos que ouvem e dos que trazem as palavras; **c) separação entre o verdadeiro e o falso** ao definir o domínio dos objetos pelos quais confere aos discursos o *status* de verdade por determinados períodos. A vontade de verdade tende a exercer poder (uma espécie de pressão e coerção) sobre os outros discursos e pode ser entendida como prática de saber disseminada por instituições que disciplinam os discursos. Essa vontade de verdade prevalece sobre a interdição, a separação e a rejeição ao fundamentá-los e/ou modificá-los (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013; FOUCAULT, 1999).

Esses três mecanismos se localizam na própria sociedade e expressam fortes relações de poder, pois controlam os sujeitos quanto a sua participação na produção e na circulação dos discursos. Há um jogo entre o direito de dizer e o poder de dizer algo em determinados períodos e circunstâncias, o que aponta coerções que determinados discursos sofrem (SILVA, 2020). Nesse sentido, a pesquisa desenvolvida buscou compreender como os discursos de pessoas trans na nossa sociedade têm sido: a) interditados/limitados; b) silenciados/censurados; c) influenciados e controlados por práticas de saber e poder no contexto social e organizacional, pautado em padrões hétero-cis-normativos de gênero, sexualidade e corporalidade. Buscou-se desenvolver um olhar sobre a raridade dos discursos, sobre a sua dispersão e não sobre suas proposições, acompanhando assim, suas práticas restritivas ao compreender qual é o discurso que prevalece e se torna único por ter caráter de verdade frente às possibilidades de enunciar um acontecimento. A intenção é a de perceber como as pessoas trans são silenciadas e se silenciam em função do próprio discurso que impede a validação das suas vozes, culminando assim, em invisibilidade.

Há outro grupo de procedimentos, o dos **procedimentos internos de controle do discurso**, que se localizam internamente e são desempenhados pelos próprios discursos. Eles têm como função controlar a dimensão do discurso, quanto ao acontecimento e ao acaso, ou seja, quanto as suas características aleatórias e dispersas. **O comentário** como primeiro procedimento interno apresentado é uma espécie de desnivelamento entre discursos do texto

primeiro e do texto segundo, abrindo assim, a possibilidade de criação de novos discursos sobre um determinado tema ao atualizá-lo. Isso aponta para “os discursos que, indefinidamente, para além da sua formulação, *são ditos*, permanecem ditos e ainda estão por dizer” (FOUCAULT, 1999, p. 22). De outro modo, o comentário tem o papel de “dizer *enfim* o que estava articulado silenciosamente no *texto primeiro*” (FOUCAULT, 1999, p. 25). Assim, o novo, o aleatório do que foi dito, torna-se constituinte do próprio discurso.

Nesse sentido, a pesquisa desenvolvida buscou compreender como enunciados primários de maior porte da nossa cultura, como os advindos das instituições Família, Escola, Igreja e Estado, se consolidam como verdades e em sua dispersão permitem que os comentários tomem o seu primeiro lugar. Os comentários revestem, fragmentam e modificam os textos primeiros, mas mantêm com eles, uma relação de repetição e de dependência, o que faz reaparecerem sem cessar, a partir dos pensamentos, sentimentos e comportamentos os seus efeitos na vida cotidiana, especialmente, em termos de construção de vida das pessoas trans, a partir da repetição e reatualização das normas sociais pautadas em discursos hétero-cis-normativos.

O segundo procedimento é o do **autor** em sua função de “agrupamento do discurso, como unidade e origem de suas significações, como foco de sua coerência” (FOUCAULT, 1999, p. 26). Quando se diz autor, acredita-se que seja alguém que tenha proferido ou escrito um texto, mas esse não foi o sentido dado por Foucault. Há “muitos discursos que circulam, sem receber seu sentido ou eficácia de um autor ao qual seriam atribuídos: conversas cotidianas, logo apagadas; decretos ou contratos que precisam de signatários, mas não de autor, receitas técnicas transmitidas no anonimato” (FOUCAULT, 1999, p. 27), ou seja, não precisam informar ou fixar uma fonte. Por outro lado, há campos especializados em certos domínios, como o da literatura, da filosofia e da ciência, os quais exigem autor, sendo a sua atribuição uma regra. O autor “é aquele que dá à inquietante linguagem da ficção suas unidades, seus nós de coerência, sua inserção no real” (FOUCAULT, 1999, p. 28). Nessa dualidade entre os campos que exigem ou não o autor, Foucault não pretende negá-lo como existência, mas localizá-lo como alguém que segue regras internas e externas na ordem do discurso vigente. Isso restringe o discurso em termos de acessibilidade, pois nem todos são investidos do poder de falar aquilo que é considerado verdade (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013). Nesse sentido, a pesquisa desenvolvida buscou compreender como pessoas trans seguem regras internas e externas da ordem do discurso vigente e como se posicionam em meio a esse discurso por meio das relações de poder. Buscou-se entender com isso, o discurso de pessoas trans em relação as suas vivências de silêncio e de não reconhecimento de sua existência.

A **disciplina**, terceiro grupo dos procedimentos de limitação interna dos discursos, tem ação inversa às supracitadas, do comentário e do autor, por se estruturar indefinidamente e anonimamente; estar à disposição de todos e, partir do que é requerido no domínio para criação de novos enunciados, como uma forma de atualizar permanentemente as regras. Ela não busca essências ditas, mas no seu repertório, encontra e reatualiza o “verdadeiro”. Ela se define como o “domínio de objetos, um conjunto de métodos, um *corpus* de proposições consideradas verdades, um jogo de regras e de definições, de técnicas e de instrumentos” (FOUCAULT, 1999, p. 30). Nesse sentido, a pesquisa desenvolvida buscou compreender proposições consideradas como verdadeiras em detrimento das falsas no jogo de regras de formação de enunciados. Assim como apreender as suas reatualizações de acordo a época, sempre inscritas em jogo de verdade dentro de determinado limite teórico. O olhar se debruçou sobre a restrição e a coerção que as disciplinas implicam à vida das pessoas trans ao reprimi-las socialmente a partir das normas impostas. Buscou-se não somente o olhar sobre a repressão, mas também sobre o poder produtivo, a fim de compreender como as pessoas trans são produzidas a partir das normas sociais.

O último grupo limitador do discurso são os **sistemas de restrição/rarefação dos sujeitos que falam** por impor regras ao funcionamento do discurso e não permitir que todas as pessoas tenham acesso a ele, como dito a seguir:

Ninguém entrará na ordem do discurso se não satisfizer a certas exigências ou se não for, de início, qualificado para fazê-lo. Mais precisamente: nem todas as regiões do discurso são igualmente abertas e penetráveis; algumas são altamente proibidas [...], enquanto outras parecem quase abertas a todos os ventos e postas, sem restrição prévia, à disposição de cada sujeito que fala. (FOUCAULT, 1999, p. 37).

Na rarefação, centram-se várias coerções do discurso, que limitam poder, dominam suas aparições e selecionam os sujeitos que falam. Nesse sistema de restrição, há o **ritual** que define quem entra na ordem do discurso, qual posição ocupa e qual tipo de enunciado (unidade elementar do discurso) formula. É uma espécie de protocolo a ser seguido para estar dentro do discurso com papéis preestabelecidos e dele participar com propriedades singulares. Desse modo, o ritual fixa os limites da coerção (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013; FOUCAULT, 1999). Com isso, a pesquisa desenvolvida buscou compreender o lugar que as pessoas trans ocupam no discurso, pois este é também o lugar que ocupam na sociedade e nas organizações dentro do sistema de poder-saber, que controla o discurso com efeito de verdade na tentativa de invalidar o discurso de pessoas trans ao silenciá-las e invisibilizá-las.

Há as **sociedades de discurso** “cuja função é conservar ou produzir discursos, mas para fazê-los circular em um espaço fechado, distribuí-los somente segundo regras estritas, sem que seus detentores sejam despossuídos por essa distribuição” (FOUCAULT, 1999, p. 39). Nesse sentido, a pesquisa desenvolvida buscou compreender como as pessoas trans são afetadas pelas sociedades de discurso de verdades hétero-cis-normativas, a partir dos padrões de gênero, sexualidade e corporalidade, que funcionam de modo que seus pertencentes acessam, distribuem e possuem esses discursos, enquanto os não pertencentes são silenciados em função do próprio discurso.

Há os **grupos doutrinários** nos quais as pessoas são ligadas a certos tipos de enunciados, que as proíbem de todos os outros. É uma forma de condição requerida. Consequentemente, isso diferencia as pessoas entre si. A sua distribuição não é restrita, tende a difundir-se (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013; FOUCAULT, 1999). “E é pela partilha de um só e mesmo conjunto de discursos que indivíduos, tão numerosos quanto se queira imaginar definem suas pertencas recíprocas” (FOUCAULT, 1999, p. 42). Nesse sentido, a pesquisa desenvolvida buscou compreender como grupos doutrinários (Família, Escola, Igreja e Estado) exercem poder e saber por meio de dispositivos de gênero, sexualidade e corporalidade de modo a diferenciar as pessoas na sociedade via normas que provocam divisões sociais, estigmas, exclusões e distanciamentos.

E, por último, nesse grupo de rarefação dos sujeitos que falam, há a **apropriação social dos discursos** “disponibilizada por uma rede ampla e complexa de processos que ‘ensinam’ os discursos à determinada população. E são veiculados pela mídia, redes de Ensino, bibliotecas, museus, espaços esportivos, *marketing*” (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013, p. 215). A educação é o sistema que mantém ou modifica o acesso e o limite de sujeitos aos discursos (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013; FOUCAULT, 1999). Nesse sentido, a pesquisa desenvolvida buscou compreender a apropriação dos discursos pelas pessoas trans por meio da sua disseminação controlada, a partir do que pode circular e do que pode ser dito, assim como buscou compreender as normas sociais impostas como verdadeiras e os seus efeitos na performatividade de gênero e no comportamento das pessoas trans em ambientes sociais e organizacionais. O olhar se debruçou sobre a apropriação e sujeição ao discurso pautado nos padrões hétero-cis-normativo que controlam os discursos sobre o gênero, a sexualidade e a corporalidade não somente no âmbito da educação, mas no âmbito de outras instituições sociais como a Igreja, a Família e o Estado que se encarregam de controlar o discurso da verdade sobre o gênero, a sexualidade e a corporalidade.

Foucault (1999) pontua **exigências** a serem consideradas nas análises que adotam sua perspectiva, como: a **inversão**, “nessas figuras que parecem desempenhar um papel positivo como a do autor, da disciplina, da vontade de verdade, é preciso reconhecer, ao contrário, o jogo negativo de um recorte e de uma rarefação do discurso” (FOUCAULT, 1999, p. 52), ou seja, reconhecer o lado negativo que envolve o discurso quando ele exclui e delimita a raridade no caráter da sua proliferação; a **descontinuidade**, na qual “os discursos devem ser tratados como práticas descontínuas, que se cruzam por vezes, mas também se ignoram ou se excluem” (FOUCAULT, 1999, p. 53), não há portanto, visão de continuidade a ser contemplada, mas de ruptura quando surge um novo discurso, um novo dispositivo; a **especificidade**, ao “não transformar o discurso em um jogo de significações prévias [...]. Deve-se conceber o discurso como uma violência que fazemos às coisas, como uma prática que lhes impomos em todo o caso [...] e é nesta prática que os acontecimentos do discurso encontram o princípio de sua regularidade” (FOUCAULT, 1999, p. 53); e a **exterioridade**, “a partir do próprio discurso, de sua aparição e de sua regularidade, passar às suas condições externas de possibilidade, àquilo que dá lugar à série aleatória desses acontecimentos e fixa suas fronteiras” (FOUCAULT, 1999, p. 53). Essa última é o que dá coesão e fixa o sentido dos discursos.

Dessas exigências, desdobram-se **princípios reguladores da análise** na analítica do poder de Foucault (1999), como: a **noção de acontecimento** em oposição à criação; a **série** em detrimento de unidade; a **regularidade** ao invés de originalidade; e a **condição de possibilidade**, que se opõe à significação. Privilegiam-se, então: acontecimento, série, regularidade e possibilidade. Com isso, a analítica em si, não expressa um caminho rígido a ser seguido na pesquisa. Como ferramenta, apropriei-me de modo didático de enunciados coletados nas experiências de vida de pessoas trans para compor o *corpus* textual com base nos objetivos deste trabalho. Após esse artifício, os enunciados das pessoas trans foram analisados segundo os procedimentos de controle do discurso, conforme o Quadro 3, organizado nesta pesquisa com fins didáticos.

Quadro 3 – Procedimentos de controle do discurso

| Procedimento   | Modo de controle do discurso           | Significação  |
|--|--|---|
| <b>Procedimentos de exclusão – externos ao discurso</b>  | Interdição                             | Não se tem direito de dizer tudo;<br>Não se pode falar tudo;<br>Não se pode falar qualquer coisa;<br>Atua de forma mais efetiva no campo da sexualidade e da política;<br>Três tipos se cruzam, se reforçam ou se compensam: tabu do objeto (tema e discurso que não pode ser dito por não ser compatível com o que é esperado na formação do discurso), ritual da circunstância (inconvenientes que devem ser evitados frente à linguagem formalizada como adequada para o local e o momento), direito privilegiado ou exclusivo do sujeito que fala (direito de quem pode falar). |
|  | Separação e Rejeição                   | Separa-se a palavra considerada verdadeira, validada, da palavra que não tem importância, que é rejeitada ou nula, por não ter valor de verdade nem ter importância.  |
|  | Separação entre o verdadeiro e o falso | Não é arbitrária, nem modificável, nem institucional, nem violenta;<br>É preciso estar atento se há uma vontade de saber e uma vontade de verdade no jogo do verdadeiro e do falso;<br>Essa separação nos leva a novas formas de saber, novas pedagogias.<br>Há instituições sociais que validam o discurso verdadeiro, como a medicina, o direito, a ciência, entre outras.  |
| <b>Procedimentos de rarefação – internos aos discursos (classificação, ordenação e distribuição)</b> | Comentário                             | Se exerce a partir de narrativas maiores (textos religiosos, jurídicos e científicos);<br>Permite construir novos discursos, para além do texto primeiro, mas com a condição de que o texto seja dito e de certo modo realizado;<br>Narrativas que se contam, se repetem e se fazem variar;<br>fórmulas, textos conjuntos ritualizados de discurso que se narram e que conferem circunstâncias bem determinadas; coisas ditas uma vez que se conservam.   |
|  | Autor                                  | Princípio de agrupamento do discurso;<br>Unidade e origem de suas significações, com foco na coerência.   |
|  | Disciplina                             | Princípio relativo e móvel;<br>Domínio de objetos;<br>Conjunto de métodos;<br>Permite construir novos enunciados, mas conforme um jogo restrito de regras e de definições, de técnicas e de instrumentos, de proposições consideradas verdadeiras;<br>Reatualização permanente de regras;<br>Tem função restritiva e coercitiva.  |
| <b>Rarefação dos sujeitos que falam – Sistemas de restrição/autorização</b>                          | Ritual                                 | Permite ou não que a pessoa fale um discurso com um efeito de verdade;<br>Coloca em questão o sujeito que fala;<br>O efeito de verdade está relacionado ao ritual que deve acompanhar o discurso e da autorização ou não do sujeito de formular determinado enunciado.  |
|  | Sociedade do discurso                  | Os sujeitos autorizados a falar são limitados a um determinado número e são apenas eles que estão autorizados a falar e a fazer circular ou não o discurso.   |
|  | Grupos doutrinários                    | Manifestam uma pertença prévia e fazem difundir o discurso;<br>A única condição requerida é reconhecimento das mesmas verdades e a aceitação de certa regra de conformidade com os discursos validados.   |
|  | Apropriação social dos discursos       | Segue em sua distribuição, no que permite e no que impede, as linhas que estão marcadas pelas oposições e lutas sociais;<br>Na medida em que o sujeito se apropria do discurso, ele se sujeita àquele discurso;<br>Atua de forma mais efetiva no campo da educação.   |

Fonte: Adaptado de Foucault (1999), Ferreira e Traversini (2013), Castro (2016), Silva (2020), Andrade e De Andrade (2021) e Silva, Castro e Siqueira (2021).

Busquei, a partir das análises, fazer uma leitura dos enunciados para, a seguir, identificar as regras de formação e os procedimentos de controle discursivos, que estabelecem regularidades enunciativas. Busquei compreender a posição dos sujeitos nos discursos e apreender as condições históricas e descontínuas que interferem nos enunciados e nas formações discursivas em determinada circunstância e período. Ao analisar enunciados, formações discursivas e discursos, levei em conta suas especificidades, mas isso não quer dizer que os decifrei com procedimentos e ferramentas precisas para tal, “até porque, no seu exterior, povoam inúmeros discursos distintos que lhe alteram a constituição e ordenação interna” (FERREIRA; TRAVERSINI, 2013, p. 211). Tomando como referência os relatos das experiências de vida de pessoas trans, busquei articulações do poder e saber em seu campo de força que produz, reforça e sustenta as próprias relações de poder, presentes em todo corpo social. Essa compreensão facilitou identificar indícios das faces do silêncio que ecoam nas pessoas trans, articuladas por poder e saber por meio dos discursos, como práticas de silenciamento das pessoas trans. Busquei entender formas as quais as pessoas trans utilizam para tomar propriedade do discurso e do silêncio a fim de resistir a possíveis atos transfóbicos. Com o olhar genealógico, essa análise foi factível por descrever que mesmo diante da impossibilidade de libertação da própria história e da condição de vida, há micro processos de resistência que podem ser erigidos socialmente (SOUZA; COSTA; LOPES, 2019).

Salienta-se, a partir de Souza (2009), que nesse caminho delineado, não existem verdades, mas um jogo discursivo constituído por meio das relações de poder à luz da perspectiva pós-estruturalista, do qual a ciência não está imune. O discurso em uma perspectiva pós-estruturalista, não está limitado a fala. Em suas relações, ele perpassa as construções discursivas não somente por meio de ditos (presentes, por exemplo, nas enunciações vocais, nos textos publicados), mas também por não ditos (presentes, por exemplo, nas práticas sociais de homogeneização de comportamentos). Discurso é o dito e o não dito, é uma prática. É por isso que o estudo exige uma análise histórica dos discursos com visão de finitude, para manifestar assim, a realidade e a materialidade do mundo (CHAVES; SOUZA, 2019). Reforça-se que o não dito foi trabalhado no referencial teórico e por meio das vivências e observações das experiências de vida das pessoas trans pela pesquisadora deste estudo.

Apropriar-se de Foucault nessa caminhada pós-estruturalista é, como nos mostra Fischer (2001), uma forma de nos defrontarmos com nossa história para pensarmos de outro modo o nosso agora, sempre numa perspectiva de transformação aos nos instalarmos no quase futuro. É repensar a história! Isso reforça que a perspectiva analítica dos discursos deve se pautar no olhar de luta devido às relações de poder e ao saber que os perpassam e moldam o

comportamento dos sujeitos (CHAVES; SOUZA, 2019). Com todas essas pontuações realizadas sobre a análise de discurso na visão de Foucault, é que o próximo capítulo irá se debruçar sobre a análise e discussão dos resultados à luz do referencial teórico desenvolvido e do estudo sobre o discurso em suas relações com o poder e o saber sob a ótica Foucaultiana.

## 9 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo foi organizado didaticamente em seções para auxiliar o desenvolvimento da análise e da discussão dos resultados à luz da análise do discurso foucaultiana. A intenção é direcionar o foco maior para a discussão sobre a qual a seção se debruça como temática principal, ainda que os temas eventualmente se entrecruzem. Nesse sentido, abordo a seguir cinco seções alinhadas aos objetivos do estudo, conforme seguem: 1) Faces do silêncio social: a influência da cultura hétero-cis-normativa no gênero, na sexualidade e na corporalidade; 2) Faces do silêncio social: a influência de Família, Escola, Igreja e Estado; 3) Trabalho e organizações: um olhar sobre as práticas de silenciamento de pessoas trans; 4) Diversidade e responsabilidade social: caminhos nem sempre incrustrados nas organizações; e 5) O silêncio trans e a passagem do silêncio para a voz como forma de resistência no contexto sócio-organizacional.

### 9.1 SEÇÃO 1 – FACES DO SILÊNCIO SOCIAL: A INFLUÊNCIA DA CULTURA HÉTERO-CIS-NORMATIVA NO GÊNERO, NA SEXUALIDADE E NA CORPORALIDADE

Esta seção está alinhada ao primeiro objetivo específico desta tese, que busca “analisar as construções discursivas de pessoas trans a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no contexto social, hétero-cis-normativo, a partir dos padrões de gênero, sexualidade e corporalidade”. Discutem-se questões que perpassam a masculinidade e a feminilidade e as exclusões advindas do binarismo – da construção e divisão social entre o masculino e o feminino –, da sexualidade e da corporalidade na cultura hétero-cis-normativa. A cultura hétero-cis-normativa é incisiva ao esperar que as pessoas sejam cisgêneras, por se identificarem com o gênero atribuído no momento do nascimento, e sejam heterossexuais, por terem atração afetiva ou sexual por pessoas de sexos diferentes, em seus modelos de vida. Toda essa construção social, que busca padrões de gênero, sexualidade e corporalidade, tem efeitos diversos na sociedade (BAGAGLI, 2017; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; WORTHEN, 2016). Analisar esses efeitos sob a ótica das vivências de pessoas trans permite questionar indícios de silêncios e transfobias que ecoam nas suas existências no contexto sócio-organizacional, a partir das práticas de silenciamento.

Os trechos, a seguir, refletem aspectos das vivências de homens trans frente à cultura hétero-cis-normativa e como eles se comportam diante das expectativas sociais. Ulisses, em seu enunciado, expressa viver sob exigências comportamentais:

(E1) Sempre estive alheio deste ambiente mais heteronormativo assim, então eu sempre tive num ambiente mais LGBT. Então mesmo a masculinidade já era não hegemônica, né?! Já era diferente, já parte de outros debates, de outros... mas isso é minha experiência, agora eu vejo muitos meninos que têm uma experiência em um lugar mais heteronormativo, que eles precisam assediar as mulheres, “têm que falar que a menina é gostosa”, “têm que...” porque é uma forma de eles se afirmarem ali, sabe? Aí, eu sinto muito, mas esse espaço aí não é para mim não (risos). (ULISSES)

Ulisses dá indícios de diferenças nas cobranças sociais em termos de performatividade de gênero em dois ambientes (BUTLER, 2019b), no ambiente “mais LGBT” e no “mais heteronormativo”. No primeiro, a masculinidade afasta-se da masculinidade hegemônica, típica da cultura mais heteronormativa, expressada por ele quando se refere ao segundo ambiente, que reduz o masculino ao homem heterossexual (BENTO, 2006, 2008; CONNELL; PEARSE, 2015; POMPEU; SOUZA, 2019). Nos dois ambientes, a performatividade de gênero é compreendida como uma forma de “afirmação”, que ganha tom prescritivo quanto ao que se precisa fazer para ser reconhecido como de um determinado gênero. Essa perspectiva nos remete ao pensamento de Foucault (1999) sobre os grupos doutrinários. É como se existissem dois grupos, que Ulisses coloca em forma de ambientes, ou seja, duas doutrinas, as LGBT e as heteronormativas. Não que elas sejam dissociadas, mas, como aparecem separadas em sua fala, podem expressar uma dualidade de modos de pensamento. E homens trans transitam por elas quando performam a heteronorma (COSTA *et al.*, 2020; MARTINELLI *et al.*, 2018; WARD; WINSTANLEY, 2003).

Marcelo e Ricardo expressam abaixo como o mundo impõe estereótipos baseados na visão binária:

(E2) Eu consegui entender que muitas coisas eram estereotipadas, inclusive em mim. Um exemplo simples é que eu não consigo andar com o braço não depilado, é um aspecto muito comum num homem cis e eu não consigo usar do mesmo aspecto porque na minha cabeça ainda está o fato de que mulheres andam higienizadas através da depilação. E eu fui cair em um mundo de dualidade de ficar “mas, espera, eu tenho que agir como um homem cis estereotipado ou como uma mulher cis estereotipada?”. E aí eu fico constantemente pensando, o que que está errado, ou o que que está certo, ou o que está adequado, ou o que não está adequado? (MARCELO)

(E3) O mundo tem uma... uma visão muito binária, né? Então, até o fato da minha transição, né? Assim, a pessoa tem que colocar em uma caixinha: ou homem ou mulher. Então, quando eu gerava dúvida, né?!, eu via as pessoas procurando algum marcador, tipo associar os meus seios pra ver, pra me colocar em alguma caixinha: ou homem ou mulher. Então o mundo é totalmente cisnormativo e binário. (RICARDO)

A fala de Marcelo reverbera os estereótipos que interiorizamos ao longo da vida ao criarmos “caixinhas” generificadas, tentando enquadrar o que é aceitável para mulher e homem cisgênero e para mulher e homem transgênero, como se fossem as únicas possibilidades de expressão diante do que é certo ou errado “em um mundo de dualidade” (BENTO, 2006, 2008; CONNELL; PEARSE, 2015; SOUZA; CARRIERI, 2010, 2015). O modo de Marcelo se comportar não se enquadra em “caixinha”, o que o coloca em confronto constante quanto ao seu modo de agir no mundo (LONGARAY; RIBEIRO, 2015). A respeito disso, Connell e Pearse (2015) afirmaram que a vida humana não se divide em duas esferas, dois lados, o masculino e o feminino, o que torna impossível esse enquadramento.

Ricardo também reitera essa “visão muito binária” do mundo que Marcelo apontou. Com a transição, que pode vir atrelada a “dúvidas” (se é homem, mulher cis ou trans) em termos de leitura social, as pessoas ainda tentavam enquadrá-lo em “uma caixinha” por meio dos marcadores sociais da diferença, que demarcam desigualdades sociais e criam a falsa noção de superioridade de uns sobre os outros, o que implica exclusão (BRAH, 2006; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014). Ele é bem determinado ao dizer que o “mundo é totalmente cisnormativo e binário”:

(E4) Primeiro, a gente nunca é uma possibilidade, né? Você ser... trans. Na verdade, quando se ouve falar de trans e travesti, sempre é com uma conotação muito negativa, né?! (RICARDO)

O discurso disseminado como verdade, como saber-poder (FOUCAULT, 1988, 1999), acompanha a vivência de pessoas trans e travestis “com uma conotação muito negativa”. Dessa forma, o discurso verdadeiro disseminado sobre as pessoas trans é arbitrário, em termos de negatividade, e é algo conservado hoje em dia como forma de depreciar pessoas trans por meio de linguagens pejorativas e de estigmas (DI MARCO *et al.*, 2015; ERIBON, 2008; GOFFMAN, 2012; HIRIGOYEN, 2014; NADAL; RIVERA; CORPUS, 2010). Em detrimento dessa negatividade, não há possibilidade de inteligibilidade, de existir e de ser reconhecido na matriz de gênero (BUTLER, 2019b; SALIH, 2018). Os enunciados de Marcelo e Ricardo apontam indícios de que a ordem do discurso sobre gênero ainda permanece direcionada a fazer a sociedade acreditar que existem apenas duas formas para se pensar sobre o gênero e o modo de performá-lo com linearidade entre o sexo, a sexualidade, a corporalidade e a subjetividade (BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1999; SALIH, 2018; SILVA, 2020; SOUZA; CARRIERI, 2010, 2015).

Diego tem uma conclusão sobre isso:

(E5) No fim das contas, boa parte do que a gente faz é, é uma tentativa de, de adequação para gente se sentir melhor, obviamente, mas tem um modelo cis, né?!, que está imposto e que nos causa disforia. (DIEGO)

Para Diego, há um “modelo cis” que “está imposto” e que “causa disforia”, considerando que, na expectativa social, a referência compulsória é a cisgeneridade (BAGAGLI, 2017). O discurso da inteligibilidade gira em torno da cisgeneridade como norma (BUTLER, 2019b; HILL, 2016; LOURO, 2019; MARTINELLE *et al.*, 2018; SALIH, 2018). A transexualidade, por ser oposta ao modelo, ser o contraponto, tem como efeito, a partir de algumas experiências de vida, a disforia em pessoas que desenvolvem momentos de ansiedade, depressão e irritabilidade por não se enquadrarem no modelo da cisgeneridade e sofrerem com essas imposições sociais normativas (BENTO, 2006, 2008).

E não é só gênero que entra nesse debate, há questões de sexualidade, como as indicadas nos enunciados abaixo:

(E6) Essa questão da minha masculinidade, eu acho que afeta algumas pessoas trans, principalmente pessoas trans que performam a heterossexualidade, sabe? Porque elas querem reafirmar tanto um gênero que nem as pessoas cis reafirmam esse padrão. E, de repente, elas tão reafirmando e tão me cobrando isso, “aí, não sei o que... seja homem, seja isso, aí, mas você faz isso, aí, nossa que estranho, aí, mas pra que isso?” (PEREIRA)

(E7) A minha irmã brinca, fala assim: “nossa, mas você virou homem para virar ‘viado’?”, porque eu fiquei muito mais, eu fiquei muito diferente, eu fiquei muito, eu era muito bruto antes da, da, da (risos), da transição e depois que eu fui me assumindo como pessoa trans. E, depois da transição, fui ficando muito mais suave e muito, muito “viado” inclusive, e ela brinca: “ah, você virou homem para virar ‘viado’, que coisa!”. Eu falo: “uai, ainda bem, né? Que outra coisa eu não ia ser?”. Então essa identidade “viada” assim para mim é uma... para mim é a minha identidade masculina, assim, eu não quero outra, eu não quero ser hétero. (BLACK)

(E8) Éhhh aí é que tá. Éhhh para os homens cis, eu sou um cara *gay* (risos). E, para os homens trans, eu sou um cara um pouco machista. Aí eu fico, “oxe, eu sou extremo para um lado e muito frágil para o outro”. Éh porque, em si, o homem, ele tem que ficar provando a sua masculinidade o tempo todo, ele tem que olhar para uma mulher e falar que a bunda dela é bonita, ele tem que falar besteira, tem que falar palavrão, tem que ser imbecil o tempo todo, digamos assim, para alguns caras, né?! Não todos, não vou radicalizar também, porque tem muito cara cis que é massa. E, para muitos caras, você fala assim “ah, mas você fica falando de mulher desse jeito, parece até que você é *gay*”. “Não cara, eu não sou *gay*”. “É vocês que são imbecis demais e não veem as coisas da vida”. E, já para o pessoal trans, para muitas meninas trans e até muitos meninos trans também, eles falam que eu sou muito radical. Aí que eu falo, às vezes eu falo, “pô, cês têm muito mimi também, entendeu!?”. Questão de se relacionar com outras meninas, conhecer outras meninas, alguns meninos têm mais facilidade, alguns não tem, né?! Alguns meninos ainda têm alguma barreira, porque eles acham “ah, ela vai ver alguma coisa, e vai falar, ah você não é homem de verdade”, assim como aconteceu comigo várias vezes e eu nem ligo para isso, porque eu falei ah... E eu pergunto sempre para ela “o que é homem de verdade para você?”. Aí ela nunca sabe responder, aí “beleza, então tá ótimo”. Então é bem tranquilo. (TOMÉ)

Pereira aponta que a performatividade da masculinidade afeta pessoas trans, especialmente as que performam a heterossexualidade, pois a construção social da masculinidade está pautada na prática que tende a naturalizar a heterossexualidade como norma a ponto de reduzir o masculino ao homem heterossexual, como dito por Pompeu e Souza (2019). Desse modo, a orientação sexual e a identidade de gênero se entrecruzam por meio dessa exigência social (BAGAGLI, 2017; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020). É como se as pessoas trans que performam a heterossexualidade exigissem ainda mais, das demais pessoas trans com orientações sexuais diversas, esse tipo de performatividade da heterossexualidade, como se fosse padrão único, o que se aproxima da ideia de estabilidade e homogeneidade (BENTO, 2006, 2008; PRECIADO, 2014, SOUSA FILHO, 2012).

Isso reverbera em dupla discriminação: a de gênero, em termos de diferenças da performatividade do masculino entre pessoas trans, e a de orientação sexual, em termos de diferenças da performatividade da sexualidade entre pessoas trans, considerando a pluralidade do desejo (BAGAGLI, 2017; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; BUTLER, 2019b; CONNELL; PEARSE, 2015; PRECIADO, 2014, SOUSA FILHO, 2012). A maioria das pessoas trans entrevistadas neste estudo se declararam heterossexuais, fato que dialoga com o enunciado do entrevistado Pereira e pode apontar indícios de que, além do desejo, há, também, uma apropriação social da heterossexualidade como uma condição de possibilidade, demarcando, assim, a compulsoriedade da heterossexualidade e da heteronormatividade na nossa sociedade ao performar o masculino (BAGAGLI, 2017; FOUCAULT, 1999; POMPEU; SOUZA, 2019; RICH, 2010; SILVA; BARBOSA, 2016).

Black, ao se afirmar como pansexual em seu enunciado, reitera que não quer ser hétero e reivindica uma “identidade viada”, um entrelugar, desconectado, se assim posso dizer, dos padrões hegemônicos presentes nos códigos de conduta do feminino e do masculino em termos de sexualidade (BENTO, 2006, 2008; CONNELL; PEARSE, 2015; PRECIADO, 2014). Na sua fala, é possível perceber que, antes da transição, ele não performava o feminino como era esperado, “eu era muito bruto”. Ele exemplifica com o comentário da sua irmã, que diz respeito à leitura social que ela faz da masculinidade que ele performa, apontando que, por ser diferente do macho padrão e próximo do homem afeminado, é lido socialmente como “viado”. Essa perspectiva exterioriza o machismo social, historicamente internalizado na sociedade, ao normalizar um modelo definido para o homem e para a mulher, e a misoginia, ao rebaixar os seres próximos da expressão feminina, sendo, assim, uma forma de repetição da narrativa do machismo e da misoginia mesmo diante da pluralidade (BORRILLO, 2009; CARVALHO;

LIONÇO, 2019; FOUCAULT, 1999; LIONÇO; DINIZ, 2008; SOUZA, 2009; PRECIADO, 2014; SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021).

Em seu enunciado, Tomé exterioriza como é lido socialmente por homens cis e homens trans com cuidado quanto à generalização das expectativas deles. Para os primeiros, ele é um “cara gay” e “frágil”; e, para os segundos, “um cara um pouco machista”, “extremo” e “radical” (BORRILLO, 2009; LIONÇO; DINIZ, 2008; SOUZA, 2009). Ele fala da necessidade que o homem em si tem de “provar a masculinidade”, algo que está atrelado às discussões sobre a virilidade masculina, inerente à condição biológica e criacionista do homem a partir do órgão genital. É como se fosse necessário demonstrar a legitimidade do masculino em consonância com a sua verdade hegemonicamente aceita como natural (BENTO, 2006, 2008; CONNELL; PEARSE, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016).

Tomé exemplifica o relacionamento de homem trans com meninas, sem especificar se elas são cis ou trans, como forma de salientar que, nos relacionamentos afetivos, também há cobrança social que impõe barreiras às pessoas trans, como o medo de questionamentos nas primeiras interações sociais sobre a performatividade sexual que assumem. O seu enunciado se organiza em formações discursivas influenciadas pela sociedade hétero-cis-normativa, na qual a formação da verdade está condicionada a padrões a serem seguidos, e mostra que as pessoas trans, por mais que tentam se afastar das normas, são objetivadas nesse discurso e materializam práticas discursivas e sociais consoantes com a cultura hétero-cis-normativa, a partir de padrões de repetição. O próprio envolvimento amoroso fundado na heteronormatividade, naturalizado pela família patriarcal e heterossexual, tende a inferiorizar as demais formas de se relacionar como não legítimas e estranhas. E isso não é diferente para a comunidade LGBT, que, para ser bem-vista, precisa se aproximar do modelo heteronormativo (CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARVALHO; LIONÇO, 2019; FOUCAULT, 1999; LIONÇO; DINIZ, 2008; LOURO, 2019; MANIAN, 2014; NADAL; RIVERA; CORPUS, 2010; OZEREN, 2014; PRECIADO, 2014; PRIOLA *et al.*, 2018; RUBIN, 2012; WORTHEN, 2016).

Na vivência das mulheres trans, os enunciados a seguir refletem aspectos particulares experimentados frente aos padrões hétero-cis-normativos e como elas se comportam diante das expectativas sobre a estética de si. Fani expressa como foi socializada ao longo da vida:

(E9) Na verdade, os princípios foram totalmente hétero-cis-normativos, então, para mim, tudo se tornou lixo a partir do momento que eu fiz a transição e voltei para mim mesmo, voltei assim, é... a minha atenção, o meu foco também, eu procuro entender melhor sobre o meu corpo, sobre a minha sexualidade, sobre a minha identidade. Eu mesma que tive que ir descobrindo no mundo, com estudo, com pesquisa, com leituras, com convivências e vivências, sobre o que eu era e como eu era, como eu... por quem eu me atraía, por quem eu não me atraía, enfim. (FANI)

Na socialização de Fani, “os princípios foram totalmente hétero-cis-normativos” e, após a sua transição, “tudo se tornou lixo”, foi jogado fora, tudo se tornou desprezível (MANIAN, 2014; WORTHEN, 2016). Ela vivia envolta em práticas restritivas de saber-poder com caráter de verdade disseminadas ao longo da sua vida, que passaram a não ter valor de verdade após a sua transição, período em que se voltou para si, para seu corpo, sexualidade e identidade (BUTLER, 2019a; LOURO, 2018, 2019; PRECIADO, 2014; WEEKS, 2019). Fani voltou-se, também, para a busca de conhecimento, como uma vontade de saber, em forma de resistência a toda essa socialização que ela vivenciou, ao longo da vida, diante de dispositivos de gênero e sexualidade (FOUCAULT, 1999; BENTO, 2006, 2008). É como se ela não se apropriasse mais do discurso praticado como verdade, mas o ressignificasse a partir das suas vivências. A transição, como um acontecimento, veio acompanhada de novos enunciados e novas formações discursivas diante do domínio de objetos que permeiam o campo do gênero e da sexualidade (BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008; FOUCAULT, 1999; JUNGKUNZ, 2012; MUHR; SULLIVAN, 2013).

Em termos de corporalidade, Fani também afirma que a diferença é tratada de forma violenta:

(E10) É um corpo que incomoda, um corpo que destoa, um corpo que é diferente. Então o ser humano tende a tratar os diferentes como inimigos, como... com medo, né?! As pessoas têm medo do diferente e acabam levando para o lado da violência, da hostilização, e aí isso é bem traumático. (FANI)

No seu relato, o seu corpo é um corpo que incomoda por ser um corpo trans diferente dos corpos *straights*, que mantêm relações de continuidade e conformidade entre sexo, gênero, prática sexual e desejo. Diante disso, é um corpo que não é aceito socialmente por “destoar”, ser desviante dos critérios de inteligibilidade (BENTO, 2006; BUTLER, 2019a; LOURO, 2018, 2019; PRECIADO, 2011; RUBIN, 2012). Com isso, perde-se a noção de alteridade e empatia diante da diferença que nos compõe como um todo. A inimizade dá lugar à adversidade, indício de ódio ao outro, de oposição e de medo. A geração de traumas possivelmente vem acompanhada de silêncio e dor por situações vividas que podem ocasionar feridas na alma (BRAH, 2006; CARVALHO; LIONÇO, 2019; MISKOLCI, 2017; PETERS, 2000; PODESTÀ, 2019; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014).

Fernanda, após a sua transição, em termos de estética, gênero, sexualidade e corporalidade, começou a experimentar novas formas de violência:

(E11) No início, quando eu era menino na infância, esteticamente falando para as pessoas, eu sofria mais o preconceito, né?!, de xingamento, de chamar de *gay*, *viadinho*, essas palavras que as pessoas usam sempre, né?!, para falar mal, né?!, de homens *gays*. E aí, depois da transição, eu comecei a sofrer machismo, que era uma coisa que eu não compreendia, dos homens achando que têm esse poder sobre o corpo feminino, né?! E foi bem estranho para mim, porque não era uma realidade minha, né?! Eu nunca havia passado por isso, então foi uma virada brusca, sabe?!, eu ter que compreender isso. (FERNANDA)

Ela diz que sofria mais preconceitos devido aos xingamentos que ouvia das pessoas, como “*gay*” e “*viadinho*”, “palavras que as pessoas usam sempre” por estarem acostumadas a banalizar os insultos como práticas discursivas cotidianas frente à homossexualidade. Na visão de Pompeu e Souza (2019, p. 653), isso funciona como discursos homofóbicos e heteronormativos que são naturalizados por não serem rechaçados e que se baseiam na “construção do masculino, na misoginia e associação da homossexualidade ao feminino” com valoração negativa. Depois da transição de gênero, a violência ganhou outro tom, do machismo, expressão do poder masculino sobre o corpo feminino e do direito privilegiado do homem, disseminado pela sociedade discursiva machista. À Fernanda, foi imposto o machismo como uma “disciplina”, tendo que compreender e se apropriar do seu efeito discursivo e prático, como regra social entre pessoas cisgêneras que se repetiu na sua vivência como trans (BORRILLO, 2009; FOUCAULT, 1999; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; LIONÇO; DINIZ, 2008; SOUZA, 2009; PRECIADO, 2014; PODESTÀ, 2019; WORTHEN, 2016).

Patrícia, em seu enunciado, afirma que passa por “complexos” no campo da estética de si, devido ao “padrão de estética incorporado”:

(E12) Eu passo por complexos, mas que hoje em dia eu entendo que é feminino, não é por ser trans, é beleza, né?! Padrão estético incorporado. Hoje em dia... Isso foi um dia muito mágico no psicólogo, o dia que eu entendi que isso não é porque eu sou mulher trans, é porque eu sou mulher, acabou. Tipo assim, esses padrões estéticos são gritantes. (PATRÍCIA)

Com a transição, ela percebeu que esse padrão não era algo ligado ao modo de ser “mulher trans”, mas a ser “mulher”, considerando o binarismo de gênero compulsório na nossa sociedade. Assim, ela inclui, na sua fala, mulheres cisgêneras com fins de expressar que todas as mulheres, sejam elas cis ou trans, estão sob a égide da beleza imposta por meio de padrões da estética de si. Isso aponta para indícios de transfobia ao esperar que as pessoas trans se enquadrem no binarismo de gênero por meio de tecnologias que garantem a passabilidade, como uma forma de controle do corpo por meio do biopoder (BAGGIO, 2017; BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; CONNELL; PEARSE, 2015; FOUCAULT, 1979, 1999, 2010a;

LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MISKOLCI, 2017; MUHR; SULLIVAN, 2013; PRECIADO, 2011, 2014; WORTHEN, 2016).

O enunciado de Diana também se direciona para esses enquadramentos de “padrões de beleza” e “padrões de cisgeneridade” como uma forma de “duplo” preconceito em termos de corporalidade e de performatividade de gênero:

(E13) Nenhuma pessoa transexual tem que ser lida como uma pessoa cisgênera. Por que a gente tem que ser lida? A nossa história foi diferente, eu passei pela puberdade masculina, você espera o que de mim? Que o meu rosto não tenha nenhum traço masculino? É pedir o absurdo, não existe. A minha história é diferente da sua, mulher cisgênera, eu não posso querer me comparar, meu corpo nunca com cirurgia nenhuma vai responder como o seu responde [refere-se aqui à entrevistadora, mulher cisgênera], isso é um fato, e eu não acho que nem eu tenho que me enquadrar nesse padrão de cisgeneridade e nem você, como mulher cis, tem que se enquadrar em nenhum padrão de beleza, por exemplo. Então é como se esperassem um duplo padrão da gente, a gente, além de ter que ser lida como mulher cisgênera, nos mesmos padrões que você passa de beleza, eu também passo, é como se fosse duplamente. Eu tenho que ser magra, eu tenho que ter o cabelo liso, eu tenho que andar maquiada: “aí, a voz dela”.  
(DIANA)

Diana, em seu enunciado, afirma que a leitura social não deve ser a partir da referência da cisgeneridade, devido à história da transexualidade ser diferente, o que aponta para uma sublimação da diferença frente à cisgeneridade compulsória como bem-vista pela sociedade (BAGAGLI, 2017; BRAH, 2006; HILL, 2016; MARTINELLI *et al.*, 2018; MISKOLCI, 2017; PETERS, 2000; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014). No seu caso, por exemplo, ela passou “pela puberdade masculina” e, por isso, questiona as expectativas sociais que buscam neutralizar todos os sinais da transexualidade ao exigir a passabilidade dentro de padrões de beleza femininos aos quais as mulheres cisgêneras também estão subjugadas, como uma reatualização das regras que disciplinam os corpos (BAGGIO, 2017; BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1999; MARTINELLI *et al.*, 2018). Desse modo, ela questiona dois discursos solidificados como verdades por meio de dispositivos de poder-saber, o dos “padrões de beleza” e o dos “padrões de cisgeneridade”, ao afirmar que a história de pessoas transexuais é diferente da história normalizada como modelo de verdade a respeito das pessoas. Todas as histórias das pessoas, sejam elas cis ou trans, são diferentes, por isso não são passíveis de generalizações (BUTLER, 2017b). Isso é indício de que há um jogo do verdadeiro e do falso em termos de marcação da diferença a partir da construção negativa da transexualidade, sem a devida valorização e respeito às pessoas trans (BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1999; MISKOLCI, 2017).

As questões referentes à sexualidade também são diversas entre mulheres trans, o que pode ser observado nos relatos abaixo:

(E14) Sou bem criticada conforme a minha sexualidade, porque ela foge um pouco do padrão heteronormativo e transnormativo, digamos assim, que todas as mulheres trans têm que ter um desejo por pessoa “x” e fazer do jeito “x”, ter a sexualidade “x”, um gosto “x”, e tudo que foge é anormal, é muito diferente. E chegam até questionar a minha identidade por causa disso, da minha identidade de gênero no caso. (FANI)

(E15) Agora, no momento que eu vivo uma relação transcetrada, que eu tenho um namoro transexual, que ele é um homem trans e aí as pessoas se questionam ou se acham no direito de me questionar do seguinte: “como assim você é uma mulher trans [frase incompreensível] e você tem relação com um homem que tem uma vagina?”, né?” Porque aí a gente é reduzida basicamente a nossa genitália; assim, o fato de ele ter uma vagina coloca ele num patamar de ser menos homem, e o fato de eu ter um falo me coloca num patamar de ser menos mulher. (NIAMBA)

(E16) É muito difícil, para uma mulher trans, se relacionar, né?! Porque geralmente os homens veem como um objeto mesmo, só uma aventura, como se fosse um cardápio, ele precisa ter na vida dele ficado com mulher trans para ter essa experiência. Então eu vejo muito isso. Não só quanto às mulheres, mas é mais mulheres que homens, a questão de achar, de ainda enxergar a mulher trans como um menino *gay*, de perguntar, “éhhh mas você fica com héteros”. As pessoas sempre perguntam isso, “nossa, mas você fica com homem hétero?”. Eu “sim, sim, porque eu sou uma mulher, né?!”. E a pessoa, ela não... por mais que você esteja com uma roupa feminina, por mais que você se identifica, a grande maioria não consegue te enxergar como mulher. Para algumas pessoas, eu ainda sou só um menino vestido de mulher, né?! (FERNANDA)

(E17) Eu sou objetificada como alguém trans e alguém que é *expert* no sexo, que vai fazer todas as posições que você imaginar, que vai ser super liberal, enfim, que vai topar tudo, toda essa carga erótica que a gente carrega, né?!, as mulheres trans e travestis. Então sim, eu sou muito objetificada e erotizada e vista como uma coisa assim, como uma boneca inflável que “eu posso derramar ali todos os meus desejos”. Triste fim (risos). (DIANA)

Fani, em seu enunciado, relata como o gênero e a sexualidade estão interrelacionados na leitura social, a ponto de as pessoas chegarem a questionar a sua identidade em virtude de ela não se enquadrar no “padrão heteronormativo e transnormativo”. Isso, porque ela se declara como androsssexual por ter atração sexual e afetiva por indivíduos do sexo masculino e com expressão de gênero masculina sendo uma mulher trans. Pode haver interrelações na leitura social por falta de entendimento sobre gênero e orientação sexual, mas é importante ressaltar que o gênero não determina a sexualidade, considerando a pluralidade do desejo (BAGAGLI, 2017; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; BUTLER, 2019b; CONNELL; PEARSE, 2015; PRECIADO, 2014; POMPEU; SOUZA, 2019, SOUSA FILHO, 2012). Niamba afirma viver atualmente “uma relação transcetrada”, um “namoro transexual”, considerando que ela é uma mulher trans e o seu namorado é um homem trans. Por isso, ela passa por questionamentos sociais, o que é indício de que a leitura social das pessoas sempre fará alusão à genitália, de modo a deslegitimar e a silenciar a identidade e a expressão de gênero das pessoas (BENTO, 2006, 2008; LOURO, 2018, 2019; MISKOLCI, 2017; RUBIN, 2012; WEEKS, 2019). Isso

aponta, também, para o discurso de verdade que perpassa a genitália, a identidade de gênero e a sexualidade, atrelado ao dispositivo da transexualidade com fins de controlar os corpos a partir da linearidade esperada entre sexos, gêneros, sexualidade e subjetividade (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b).

Fernanda expõe que “é muito difícil para uma mulher trans se relacionar”, devido às identificações sociais por meio das quais os homens as subjetivam, como “objeto”, “aventura”, “cardápio” e “experiência”, e, também, ao olhar de objetificação da “mulher trans como um menino *gay*”. Há interpelação das pessoas sobre as mulheres trans ficarem como “homens héteros”, o que aponta para a leitura social disruptiva, devido ao fato de as pessoas não enxergarem a mulher trans como uma mulher (por exemplo, ao ler uma mulher trans como “um menino vestido de mulher”) (BENTO, 2006, 2008; CONNELL; PEARSE, 2015; PRECIADO, 2011, 2014; PODESTÀ, 2019; RUBIN, 2012). Diana, congruente com esse pensamento de Fernanda, também expõe como é “objetificada” por ser trans, lida socialmente como alguém que é “*expert* no sexo”, faz “todas as posições”, é “super liberal”, “vai topar tudo”, é possuída de “carga erótica” e é vista como “boneca inflável” e poço de “desejo” (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; CONNELL; PEARSE, 2015; LIONÇO; DINIZ, 2008; MISKOLCI, 2017; PRECIADO, 2011, 2014; PODESTÀ, 2019; RUBIN, 2012).

Nesses enunciados de Fani, Niamba, Fernanda e Diana, a repressão da sexualidade por meio do regime social de controle, que cria e sustenta censuras e tabus, como se ela tivesse que se acomodar atrás da grade de um padrão (FOUCAULT, 1988, 1999). A sexualidade é politizada como economia do prazer, ao longo da sua história na nossa sociedade, por meio de incitação de discursos sobre o corpo, o gênero e a sexualidade (FOUCAULT, 1988, 1999; LOURO, 2018, 2019; RUBIN, 2012; WEEKS, 2019). Esses discursos são instrumentalizados pelo sistema de poder com intenção de regular a sexualidade ao propagar valores conservadores e criminalizar, por outro lado, certos comportamentos sexuais. Há uma coerção conservadora como forma de imposição de limites à sexualidade (CARVALHO; LIONÇO, 2019; FOUCAULT, 1988, 1999; LOURO, 2018, 2019; RUBIN, 2012).

A sociedade considera que tudo que escapa da heteronormatividade tende a ser visto como algo não aceitável, passível de objetificação, crítica, estranhamento, questionamento, erotização e deslegitimação. Trata-se, assim, da heteronormatividade compulsória (SILVA; BATISTA, 2016), tendo em vista a sexualidade como dispositivo que controla a variabilidade do desejo ao impor limites (FOUCAULT, 1988), a partir de dogmas religiosos que preconizam a procriação e a criação divina, como um mandamento divino à continuidade da reprodução entre homens cisgêneros e mulheres cisgêneras em uma sociedade conjugal (SILVA;

BATISTA, 2016). Por outro lado, o pensamento *queer* vem justamente pensar a sexualidade associada à contracultura de modo a valorizar o prazer polimórfico, desviado de suas éticas, verdades e moral (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; ERIBON, 2008; MISKOLCI, 2017; POMPEU; SOUZA, 2019; PRECIADO, 2011, 2014; SPARGO, 2017).

Por fim, o enunciado de Augusto aponta indícios para um novo discurso em termos de construção de si mesmo:

(E18) Eu me construí enquanto ser humano, não pensando enquanto homem ou mulher, o corpo eu montei como homem no sentido de que o homem é visto como quem não tem peitos. Então eu quis montar o meu corpo assim. Éhhh, mas se fosse o inverso, eu estaria montando o meu corpo enquanto mulher. Então eu acho que eu me construí, por assim dizer, eu me fiz mais enquanto ser humano em si, cuidando daquilo que eu entendia como certo ou errado no meu dia a dia. (AUGUSTO)

No seu enunciado, ele afirma: “eu quis montar o meu corpo assim”, “eu me fiz mais enquanto ser humano em si, cuidando daquilo que eu entendia como certo ou errado no meu dia a dia”. Isso dialoga com toda a discussão desta seção, acerca de pensar a possibilidade de microprocessos de resistência das pessoas trans em face das homogeneizações de condutas e comportamentos na sociedade, influenciada por padrões hétero-cis-normativos (MANIAN, 2014; RUMENS, 2017; SOUZA, 2017; SOUZA; COSTA; LOPES, 2019; WORTHEN, 2016). Ele tenta escapar das construções a partir do seu entendimento de certo e errado, diferente do que é pregado pela sociedade, mas, ainda assim, a referência para a construção desses padrões continua sendo o que é repassado em termos de ética e moral na sociedade (BENTO, 2006, 2008; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; CONNELL; PEARSE, 2015; FOUCAULT, 1988;1999; MISKOLCI, 2017). O que há, da parte dele, é uma reelaboração em forma de comentário, retomando o conceito de Foucault (1999).

É possível perceber, a partir da análise do discurso realizada nesta seção, como a performatividade de gênero esperada pela sociedade é enquadrada, por meio da linguagem, em jaula contingenciada por relações de poder, na qual não há liberdade para performar e para fazer transgênero. Há coerções e restrições impostas que limitam as expressões e as experimentações de múltiplas vivências. As regras de responsabilização de gênero presentes no discurso direcionado às pessoas trans são mais fortes do que as regras que as pessoas cisgêneras enfrentam no cotidiano (BAGAGLI, 2017; BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; CONNELL, 2010; DUMARESQ, 2017; FOUCAULT, 1999).

Há códigos de masculinidade e feminilidade a serem cumpridos com exigências de todos os lados, tanto pelas pessoas cisgêneras como pelas pessoas transgêneras; códigos de sexualidade; e códigos de beleza, em termos de corporalidade e estética de si. Todos esses

códigos funcionam como dispositivos de verdade ao tentar censurar as infinitas possibilidades de performar gênero e sexualidade, impondo práticas restritivas assim como formas engendradas de corporalidade a partir de padrões de beleza e estética de si (BUTLER, 2019b; COLLINS *et al.*, 2015; CONNELL, 2010; CONNELL; PEARSE, 2015; FOUCAULT, 1988,1999; PRECIADO, 2011, 2014; RUBIN, 2012; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013).

Há interdição, limitação, de controle do saber pelo poder, de regras e disciplinas que organizam todo o corpo social com intenção de homogeneizar comportamentos e condutas ao formar pensamentos (FOUCAULT, 1988, 1999; SOUZA, 2017). Não há espaço para as expressões de gênero como um fenômeno fluido, expresso e experimentado de modo diferente no cotidiano e ao logo da vida, o que tem, como efeito, a falta de reconhecimento social, de inteligibilidade, devido ao não enquadramento nas matrizes heterossexual e cisnormativa, associadas ao órgão genital (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; LOURO, 2018, 2019; MISKOLCI, 2017; SALIH, 2018; WEEKS, 2019).

O discurso que prevalece e se torna único, com caráter de verdade por meio do seu poder de afirmação, é o discurso de que há uma só referência, um só modelo a ser seguido, em termos de gênero e sexualidade, não somente por pessoas trans, mas também por pessoas cis. É o discurso da disciplina, que funciona como dispositivo de poder e saber com função restritiva e coercitiva ao normalizar verdades a respeito das pessoas. Esse discurso coloca em funcionamento os padrões “de beleza”, “de cisnormatividade” e “de heterossexualidade” na cultura hétero-cis-normativa e confere, a eles, teor de importância social, validade, verdade, autorização e legitimidade. Desse modo, não se pode ser e se expressar como se deseja quando há uma grade e um padrão que cerca a possibilidade de existência e silencia as inúmeras possibilidades de construção de vidas. Apropriar-se desse discurso de poder-saber é uma forma de silenciar a possibilidade de experimentar outras formas plurais de ser e agir com abertura ao *queer*. Isso, porque, nesse discurso, há dispositivos de sexualidade e de gênero que atuam ao limitar o imaginário da pessoa acerca da construção de si, a partir da subjetivação dos jogos de verdade que moldam formas homogêneas de agir e pensar nas interações sociais (BAGAGLI, 2017; BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; DUMARESQ, 2016; FOUCAULT, 1999; LOURO, 2001, 2018; MANIAN, 2014; MISKOLCI, 2009, 2017; RICH, 2010; SOUZA; CARRIERI, 2010; WORTHEN, 2016).

Esses padrões “de beleza”, “de cisnormatividade” e “de heterossexualidade” funcionam como dispositivos e compõem as faces do silêncio social, especialmente do silêncio hétero-cis-normativo, ao provocar estranhamento de pessoas trans, separações, rejeições e divisões, que

implicam distanciamentos sociais por falta de alteridade e empatia, assim como criam hierarquias de valor, de importância, sobre as performatividades das pessoas diante do modelo hétero-cis-normativo. Isso é indício de violência às pessoas trans, por restringi-las, em termos de expressão de si, diante das obrigações sociais e das exigências normativas, cometida até mesmo pela própria comunidade (BENTO, 2006, 2008; MISKOLCI, 2017; PODESTÀ, 2019; PRECIADO, 2014; RICH, 2010; RUBIN, 2012; WORTHEN, 2016).

Por outro lado, a análise do discurso realizada nesta seção permitiu compreender como a resistência está presente na contraconduta, contradisciplina e contraproductividade, a partir dos novos modos de saber-prazer (FOUCAULT, 1979, 1988, 2010a; PRECIADO, 2011, 2014). Diante dos desafios vividos por pessoas trans, há resistência na instabilidade das identidades; nas diferentes representações do masculino nas experiências transexuais, como, por exemplo, na “identidade viada” indicada por Black; na negação da heteronormatividade, como dito por Black, quando afirmou “eu não quero ser hétero”; e no inconformismo frente aos padrões hétero-cis-normativos, como pode ser percebido na reação de Ulisses, “sempre alheio”, “esse espaço aí não é para mim não”, no pensar constante de Marcelo sobre “o que que está errado, ou o que que está certo”, na lucidez de Pereira sobre a cobrança de padrões e no enfrentamento de Tomé no momento de se relacionar com alguém, quando, ao invés de ser questionado, ele mesmo toma a atitude de questionar a parceira sobre “o que é homem de verdade”, logo no início da relação, com fins de atravancar possíveis transfobias (BENTO, 2006; CONNELL; PEARSE, 2015; LIONÇO; DINIZ, 2008; PODESTÀ, 2019; RICH, 2010; WORTHEN, 2016).

A resistência também pode ser percebida no olhar para si ao aprender com a diferença em detrimento das normas, como apontado por Fani, “tudo se tornou lixo a partir do momento que eu fiz a transição e voltei para mim mesmo”; na compreensão de Fernanda sobre o machismo após ter realizado a transição do gênero masculino para o feminino e ter que aprender a lidar com isso; no entendimento de Patrícia sobre os padrões de beleza impostos socialmente para todas as pessoas, cis e trans, “o dia que eu entendi que isso não é porque eu sou mulher trans, é porque eu sou mulher, acabou”; e no questionamento de Diana sobre a leitura social da pessoas, “nenhuma pessoa transexual tem que ser lida como uma pessoa cisgênera. Por que a gente tem que ser lida?” (BENTO, 2006, 2008; CONNELL; PEARSE, 2015; DUMARESQ, 2016; LIONÇO; DINIZ, 2008; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MISKOLCI, 2017; WORTHEN, 2016).

A próxima seção abordará as faces do silêncio social com olhar sobre a influência de Família, Escola, Igreja e Estado.

## 9.2 SEÇÃO 2 – FACES DO SILÊNCIO SOCIAL: A INFLUÊNCIA DE FAMÍLIA, ESCOLA, IGREJA E ESTADO

Esta seção está alinhada ao objetivo específico desta tese que busca “analisar as construções discursivas de pessoas trans a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no contexto das instituições Família, Escola, Igreja e Estado”. Discutem-se questões que perpassam as experiências de pessoas trans no contexto dessas instituições sociais, que são espaços de socialização de uma vida inteira. Os princípios propagados por essas instituições tendem a se consolidar como verdades em sua dispersão a ponto de reaparecerem, sem cessar, por meio de comentários que repetem padrões específicos (FOUCAULT, 1988, 1999; LOURO, 2001), o que inscreve silenciosamente, na sociedade, a continuidade do modelo dominante por meio de práticas de silenciamento (LIONÇO; DINIZ, 2008; PRIOLA *et al.*, 2014, 2019; SILVA; BARBOSA, 2016).

Isso não quer dizer que a origem do poder-saber está localizada nessas instituições e que suas influências discursivas não são interdependentes, pois não é esse o foco da discussão de Foucault (1988, 1999). O autor busca compreender os discursos e os seus dispositivos de poder-saber que o tornam raro, por meio da imposição de ordens discursivas que regem as verdades discursivas ao impor regularidades e limites às práticas sociais e discursivas, devido ao poder-saber que as permeiam, considerando, assim, o discurso em suas condições de produção (MORAIS, 2017; SILVA, 2020; TEMPLE, 2013). Reforço que os debates realizados a seguir, por mais que estejam separados didaticamente com grifos meus, se conectam por meio de formações discursivas e de ordens discursivas institucionalizadas hegemonicamente na nossa sociedade, a partir do momento que o discurso hétero-cis-normativo é a referência a ser seguida nas instituições sociais (FOUCAULT, 1988, 1999; WORTHEN, 2016).

**Em primeiro lugar, abordo a instituição Família.** Os trechos a seguir refletem aspectos das vivências de pessoas trans frente à cultura familiar e como se elas comportam diante das expectativas paternas, a começar pelo enunciado de Ulisses:

(E19) Com certeza o familiar é o mais complexo, porque existe uma relação muito desigual de poder, financeira, emocional também, porque é geralmente o lugar que você espera suporte, né?!, que você espera ter acolhimento [...]. E, pra mim, foi o lugar que eu tive mais desafio, tanto que eu tava, fiquei muito mal, muito deprimido. E aí, eh!h minha mãe sempre falava assim: “pode ser lésbica, mas não vira homem”. (ULISSES)

O enunciado de Ulisses é carregado de complexidade sobre as relações familiares por dar indícios de que há sobre elas “uma relação muito desigual de poder, financeira, emocional”.

Sobre isso, Foucault (1988) afirma que o poder é uma relação de caráter desigual nas vivências cotidianas, o que pode gerar, como efeito, diferenças em termos de privilégio e de posições assumidas nas interações sociais (WOOLLEY, 2016). Na posição de filho, Ulisses reforça, em sua fala, a ausência de “suporte” e de “acolhimento” da família em detrimento da presença de “desafio”, o que acaba ecoando nos seus afetos, deixando-o “muito mal, muito deprimido”. Isso reforça o que Longaray e Ribeiro (2015) afirmaram sobre a família representar o primeiro lugar de socialização da pessoa, mas, por outro lado, ser o ambiente no qual as pessoas LGBT encontram dificuldade quanto ao reconhecimento, devido a não assimilarem padrões específicos. Por isso, elas podem ser vítimas de agressões psíquicas que deixam marcas e, até mesmo, provocam depressão (HIRIGOYEN, 2014).

Outro ponto que Ulisses aborda é a naturalidade da mãe em relação às suas questões sexuais quando ela afirma e permite que “pode ser lésbica”. Essa é uma conduta que pode ser indício da falta de conhecimento da diferença entre a sexualidade e o gênero (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018), assim como pode ser uma forma de reforçar a possibilidade de vivenciar a lesbianidade no armário ao contrário da transgeneridade, ao passo que, sem a passabilidade, a pessoa pode vir a ter mais dificuldades nesse processo de silenciamento, devido à sua expressão aparente de gênero (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; MARTINELLI *et al.*, 2018; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016). A completude do comentário da mãe, “mas não vira homem”, reforça as construções sociais advindas da ordem de discurso vigente heteronormativa e machista. E a sua retórica dá indícios de opressão por tentar silenciar a transição de gênero do filho e controlar o seu corpo sob pressupostos conservadores (AMORIM, 2018; BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988, 1999; MARINHO; ALMEIDA, 2019; POMPEU; SOUZA, 2019). Essa interdição materna parece ser uma forma de microagressão familiar baseada na rejeição familiar de tudo aquilo que se afasta da moralidade construída a partir do discurso hétero-cis-normativo. E a tentativa familiar, perante isso, é silenciar a conduta anormal e desviante (MISKOLCI, 2017; NADAL; RIVERA; CORPUS, 2010; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012; SILVA; BARBOSA, 2016; WORTHEN, 2016).

Na vida de Júlio, também ocorreram distanciamentos e perdas de vínculos familiares, conforme o seu enunciado a seguir:

(E20) Então, a minha família, desde a separação do casamento que eu tive, é... isso ali já foi um choque pra eles, né?!, então ali a gente já acabou perdendo um pouco o contato, porque eu não voltei pra casa deles, eu comecei a morar de aluguel, fui morar sozinho, nisso inclusive eu tinha acabado de entrar no [nome do local de trabalho]. E aí... é... acabou que eu fui tomando a minha, o rumo da minha, vida sozinho, né?! Claro que eles ficavam sabendo e tudo mais, não recebiam o mesmo da melhor forma possível, mas... é... a gente ficou distanciado por um bom tempo por conta disso,

porque eles não queriam contato até porque eu perdi o vínculo que tinha também com a Igreja, então a gente manteve um distanciamento assim tremendo, sabe?! Isso durou, se eu não me engano, pelo menos um ano até que eu acho que o amor da mãe fala um pouco mais alto, né?! Minha mãe não aguentou, ela teve que entrar em contato, teve que ligar, teve que vir me ver, e aí, desde então, a gente vem tentando manter essa nossa relação mãe e filho às escondidas do meu pai, porque aí ele já é mais intolerante com relação a isso, a gente não tem contato desde então, já teve uma vez que tentamos reatar isso, mas não deu certo, a gente deixou de mão, mas com a minha mãe a gente vem tentando mais ou menos ter essa relação. (JÚLIO)

Júlio começa o seu enunciado falando da “separação do casamento” que vivenciou e dos efeitos disso no âmbito da Família e da Igreja. Isso, porque o casamento abrange todo um ritual social de expectativas familiares criadas sobre as pessoas que se unem em matrimônio na Igreja, e a quebra disso tende a simbolizar o fracasso da sociedade conjugal (BENTO, 2006, 2009; CONNELL; PEARSE, 2015; LOURO, 2019; MACHADO, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016). E não foi diferente com ele, tanto que o acontecimento foi um “choque” para os seus pais, implicando a perda de contato. Tudo isso, porque, além de separar, ele não voltou para a casa dos pais, começou a morar sozinho, foi tomando o rumo da sua vida (fazendo referência ao início da sua transição) e perdeu o vínculo que tinha com a Igreja. Depois de um tempo, a mãe voltou a ter contato com ele, mas o pai não, pois “ele já é mais intolerante com relação a isso”.

Há indícios da falta de proteção social do filho, com base na orientação sexual e na identidade de gênero, no âmbito da Família fundamentada nos moldes patriarcal e heterossexual, considerando a submissão da esposa ao marido, direcionada, a partir de concepções religiosas, a uma posição inferior à do homem (CONNELL; PEARSE, 2015; LIONÇO; DINIZ, 2008; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017; McNULTY *et al.*, 2017). Esse comportamento da mãe quando perde contato com o filho pode ter sido motivado por questões religiosas ligadas a princípios conservadores que estabelecem a casa como o seu lugar privado, silenciado de fala, a partir de atributos “normais” para as mulheres, como a fragilidade (MACHADO, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016; CARVALHO; LIONÇO, 2019). Por outro lado, o comportamento adotado quando retoma o contato às escondidas pode simbolizar a sua resistência frente à intolerância paterna, por mais que essa resistência ocorra dentro do armário, se assim posso dizer (FOUCAULT, 1988, 1999; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016).

A intolerância por parte do pai de Júlio dá indícios de uma interdição rígida ao outro, alijado do direito de dizer, fazer ou ser diferente do que é considerado verdadeiro e aceitável na sociedade. Ela é arbitrária ao pretender silenciar a diferença do filho com sua disciplina restritiva e coercitiva, que busca coagir o comportamento das pessoas na grade de padrões hétero-cis-normativos. Além disso, ela pode ser entendida como uma tática para imposição da

verdade, funcionando como dispositivo de poder-saber em consonância com a regra moral. O silêncio da intolerância ecoa distanciamento “tremendo”, como o relatado por Júlio, causando frieza nas relações afetivas entre o pai e o filho. A intolerância pode ser considerada, assim, uma forma de violência perversa e transfóbica que faz recair sobre o outro, o não tolerado, a responsabilização por ser uma pessoa com existência errada frente ao ideal hétero-cis-normativo, que deveria ter assimilado para ter a inteligibilidade social (BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988, 1999; HIRIGOYEN, 2014; PODESTÀ, 2019; WORTHEN, 2016).

Nesse caso, a mãe tende a ser mais tolerante que o pai, ela continua sendo parceira, mesmo com suas limitações, e encontra meios para amparar o filho. Isso é algo significativo no contexto das experiências das pessoas trans. A figura paterna, por outro lado, emana a expectativa socialmente vigente da masculinidade hegemônica de maneira mais severa, a ponto de negar totalmente a existência do filho (BENTO, 2008; CONNELL; PEARSE, 2015; MISKOLCI, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016).

No enunciado de Black, também é possível perceber o entrelaçamento das questões familiares com as questões de cunho religioso (LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017). E, em seu enunciado, Augusto parece acolher o tempo de entendimento da família diante da transexualidade dele. Os dois, Black e Augusto, expressaram, em seus enunciados a seguir, como a Família, ao longo do tempo, começou a aceitar a transição:

(E21) A minha família por parte de mãe é uma família evangélica, então não foi uma coisa absolutamente tranquila, mas... é uma família também muito amorosa... e eu já tinha me formado, eu já tinha tido filho, eu já tinha casado, eu já era emancipado, já tinha a minha própria renda, não... não tinha muito o que eles fazerem, né?! [...] É... e aí a minha família foi aceitando. É claro que teve, teve pessoas da família que, que se afastaram, enfim, que não entendem, que não aceitam, mas que se afastaram talvez até no movimento de tentar respeitar isso. (BLACK)

(E22) E, no âmbito familiar, eu acho que foi mais a questão mesmo do *time* de entendimento da minha família, mas eu não trato isso como transfobia, porque eu sempre tento me colocar também no lugar deles. Então eu acho que, para mim, assim, eu falei isso pra todo mundo, eu falava muito claro isso para minha família: “Eu entendo que talvez vocês não consigam virar a chave do dia para a noite, mas eu peço que vocês tentem”. Então, minha mãe demorou, sei lá, quase 2 anos para conseguir sempre me chamar no masculino, mas chamar por Théo, mas ainda hoje, de vez em quando, ela solta um “ela”. Então assim, faz parte. Eu não trato isso como transfobia, porque pra mim transfobia tem maldade por trás, quando não há maldade eu acho que é... no caso da minha família, eu acho que era questão de se habituar mesmo com essa mudança, né?! (AUGUSTO)

Para a família de Black, “não foi uma coisa absolutamente tranquila”, mesmo ele já tendo vivido experiências como ter “formado”, ter “tido filho”, ter sido “casado”, ser “emancipado” e ter sua “própria renda”. A sua resistência parece estar em dizer que, por ele ter

vivido todas essas experiências de vida, a família não tinha muito o que fazer para impedir o seu processo transexualizador (BENTO, 2006, 2008; ROCON; SODRÉ; RODRIGUES, 2016). Como afirma Foucault (1988), ninguém resiste fora do poder. E a resistência está presente nas relações de poder que se estabelecem no núcleo familiar. Assim, Black resiste ao reforçar o seu papel de construir a si mesmo, em oposição a toda possibilidade de violência e exclusão nesse ambiente familiar que nutre a não aceitação da diferença, dissonante das regras conservadoras que insistem em coagir as pessoas a assimilarem os seus padrões (CONNELL; PEARSE, 2015; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017; McNULTY *et al.*, 2017).

Por outro lado, as pessoas da família “se afastaram”, pois “não entendem” e “não aceitam”. Esse afastamento pode funcionar como uma forma de essas pessoas se silenciarem ao se distanciarem por respeito, talvez por não terem nada a dizer ou para não quererem dizer algo que pode o ferir, como forma de silêncio da impotência (JUNGKUNZ, 2012; PRIOLA *et al.*, 2014). Essa seria uma impotência emocional diante da repressão dos sentimentos e das emoções vivenciadas frente ao comportamento de Black, diferente do que se espera na cultura hétero-cis-normativa, como se as pessoas ao seu redor não tivessem forças para interferir ou mudar algo.

Para Augusto, é uma questão de tempo o entendimento da família, pois talvez eles não consigam mudar de comportamento do dia para a noite, mas o seu pedido é para que eles tentem. Ele se coloca no lugar da família e não vê o comportamento de fazer referência ao seu nome antigo como um exemplo de transfobia. “Eu não trato isso como transfobia, porque pra mim transfobia tem maldade por trás”, e, no caso da família dele, “era questão de se habituar mesmo com essa mudança”. Para outras pessoas trans, esse comportamento pode soar como transfobia após a transição e pode ser considerado uma forma de microagressão por estar tão enraizado culturalmente e ser difícil de mudar, sendo, assim, um indício de viés não intencional advindo da socialização em normas preconceituosas disseminadas por grupos dominantes e expressão de ato de linguagem que reduz a pessoa à incoerência em relação ao que ela é e como se apresenta após a transição em suas interações sociais (FOUCAULT, 1999; NADAL *et al.*, 2016).

Por outro lado, por conta das questões religiosas e políticas, Rafael 2 afirma “é bem complicado” quando se refere às suas relações familiares, o que implica a ele estar “no armário [...] por conta disso”, conforme pode ser observado no seu enunciado:

(E23) Eu falo que eles “tampam o sol com a peneira”, minha família é muito religiosa, é bem complicado, minha família é política demais, então eu meio que tô no armário ainda para eles por conta disso, para, querendo ou não, não ser um dano na vida deles

lá na cidade, porque eu sei que o preconceito é difícil de lidar assim no dia a dia.  
(RAFAEL 2)

A atitude de Rafael 2 de estar no armário é para “não ser um dano na vida deles lá na cidade”, é para não ferir a moral e os bons costumes e não causar prejuízo à família, considerando que a cidade em que os pais vivem é interiorana e a notícia sobre a transexualidade pode repercutir com força negativa sobre as posições assumidas por eles no âmbito político (LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017). Ele teme o preconceito que a família pode vir a enfrentar, por ferir e distanciar as pessoas de toda possibilidade de reconhecer o outro como parte de si mesmo (BUTLER, 2017b; HALL, 2019). Quando ele diz, em decorrência disso, que está “meio” “no armário”, há indício de que o armário, mesmo sendo realizado de modo parcial (quando há pessoas que sabem sobre a orientação sexual e a identidade de gênero, como nesse seu caso, no qual pessoas com quem ele convive, na cidade em que reside atualmente, sabem acerca da sua transexualidade), pode funcionar como escudo por possibilitar viver a vida escondida (ERIBON, 2008; MARTINELLI *et al.*, 2018).

O armário pode representar, também, uma posição de proteção para a família, pois, quando Rafael 2 diz que eles “tampam o sol com a peneira”, parece indicar que a família tenta ocultar algo que provavelmente já perceberam e tentam adiar a responsabilidade em assumir isso perante a sociedade tão solidificada em preceitos sociais, éticos e morais. Isso, porque, a partir do momento que o discurso hétero-cis-normativo é o padrão a ser seguido, reina o silêncio familiar sobre o comportamento e a conduta de um membro que se afasta dessa norma imposta (BENTO, 2006, 2008; BOWEN; BLACKMON, 2003; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016; WORTHEN, 2016).

A realidade de Fernanda foi a expulsão de casa, conforme o seu enunciado a seguir:

(E24) Então para eles éhhh sempre também foi muito complicado, né?! Inclusive, quando eu fui expulsa de casa, não teve ninguém que... nós já éramos praticamente todos adultos, né?! Meus irmãos têm idades muito próximas, né?! Quando eu tinha 18, minha irmã mais nova tinha 17 e o outro 16, né?! E o mais novo acho que 15, não, tinha 12, 13, enfim. Mas ninguém se opôs a essa decisão sabe, foi um comum acordo deles. Ninguém achou errado, sabe?! Então eu acho que eles concordaram, né?! Eles simplesmente acharam que estava correto mesmo e demorou um pouco para que eles mudassem esse pensamento. (FERNANDA)

A expulsão é uma forma de interdição ao retirar da pessoa trans a possibilidade de conviver em Família. É uma violência perversa, expressão do não reconhecimento, do desrespeito e do total preconceito contra o outro, efetivada ao pôr para fora de casa como uma forma de coerção, repreensão e castigo, a fim de coibir a conduta das outras pessoas que vivem

no mesmo espaço familiar (IRIGARAY, 2012; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MARINHO; ALMEIDA, 2019; SILVA; BARBOSA, 2016). Os irmãos também não se opuseram à decisão da expulsão. Eles se silenciaram como expressão de cumplicidade com o poder assumido pelos pais na relação de condução do comportamento dos filhos(as) ao privá-los(las) da palavra devido a terem que assimilar padrões hétero-cis-normativos (FOUCAULT, 1979; LIONÇO; DINIZ, 2008; SILVA, 2020; TEMPLE, 2013; WORTHEN, 2016).

Fernanda também relatou que os “pais sempre sabem” e que não a ajudaram. Há questões religiosas contra pessoas LGBT que se disseminaram na sua casa (SILVA; BARBOSA, 2016), conforme o enunciado a seguir:

(E25) Eu acho que os pais sempre sabem, os pais eles conseguem perceber. E meus pais optaram por não me ajudar. E isso me marcou muito. Porque eu acho que, se eles pelo menos tentassem fazer algo, teria diminuído muito o sofrimento para mim, né?! E eu acho que é muito cruel deixar uma criança sofrer tanta coisa que eu sofri, sem entender o que que estava acontecendo e ainda julgar, né?! Que é pior. Eu já me sentia...eu lembro de chorar e pedir para Deus me fazer menina, no outro dia eu queria acordar menina. E aí a minha mãe falava uma passagem da bíblia lá, esses mesmos textos bíblicos contra pessoas LGBT, né?! (FERNANDA)

Fernanda relatou que a falta de ajuda desde a infância a marcou muito e, se fosse o contrário no âmbito familiar, talvez “teria diminuído muito o sofrimento” para ela. O fato de as pessoas não ajudarem e ainda a julgarem aponta para o juízo de valor que fizeram dela com base em valores morais que podem causar prejuízos emocionais. Isso, porque, em sua socialização, ela foi doutrinada a assimilar padrões específicos (LONGARAY; RIBEIRO, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016). Desse modo, ela mesma se cobrava em relação aos padrões introjetados, ao “chorar e pedir para Deus me fazer menina”, só que a “mãe falava uma passagem da bíblia lá, esses mesmos textos bíblicos contra pessoas LGBT”, sempre com comportamentos que visavam corrigir por meio da coerção da sua conduta ao discurso hétero-cis-normativo (FOUCAULT, 1999; WORTHEN, 2016).

O desamparo familiar vivenciado por Fernanda pode ser considerado como uma forma de abandono, a partir do silêncio da omissão dos pais, o que é indício de indiferença e de negação por parte deles frente aos comportamentos, desde a infância de Fernanda, que sinalizaram diferença do comportamento esperado na cultura hétero-cis-normativa imposta. Esse desamparo é justificado por meio de comentários advindos de “textos bíblicos” que associam pessoas LGBT a pecadoras, o que é expressão máxima do entrelaçamento da instituição familiar com a instituição Igreja, que em conjunto reproduzem verdades e condutas aceitáveis pautadas em tabus e censuras contra tudo que se afasta do discurso moral hétero-cis-

normativo (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; BERREDO *et al.*, 2018; FOUCAULT, 1988, 1999; JUNGKUNZ, 2012; LOURO, 2001; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016).

Em conjunto, Igreja e Família reivindicam, assim, suas éticas e morais conservadoras quanto à sexualidade, corporalidade e expressão de gênero. A Igreja e a Família funcionam como vetores que se interpenetram, acentuando efeitos quando silenciam as expressões, as identidades de gênero e as sexualidades diferentes do que é esperado no discurso hétero-cis-normativo. Dessa forma, reina o silêncio sobre as pessoas trans, marginalizadas por não terem os mesmos espaços sociais ao serem coagidas a assimilar padrões específicos atrelados ao conservadorismo religioso e moral (CARVALHO; LIONÇO, 2019; FOUCAULT, 1988, 1999; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; LOURO, 2001; SILVA; BARBOSA, 2016; WORTHEN, 2016).

Diana expressa a vergonha dos pais a partir dos estigmas que as pessoas trans vivenciam, conforme o seu enunciado a seguir:

(E26) Eu ouvia eles falando, meu pai e a minha mãe no caso, que tinham vergonha, que não sabiam o que iam dizer para as pessoas, porque eles eram, além de serem conservadores, são pessoas que não têm nenhum contato com pessoas transgêneras. Então naquela época ninguém ia dizer: “ah, trans”, iam dizer: “seu filho é um traveco”. E a figura da pessoa travesti é uma figura carregada só de coisa ruim, de prostituição, de vulgaridade, de escória social. Então quem é o pai e a mãe que quer isso para dentro do núcleo familiar que nunca foi propenso a nada disso? (DIANA)

Os pais de Diana são “conservadores” e “são pessoas que não têm nenhum contato com pessoas transgêneras”. Isso reforça o preconceito e a crença deles de que a “figura da pessoa travesti é uma figura carregada só de coisa ruim, de prostituição, de vulgaridade, de escória social”. Os estigmas que marcam a vida das pessoas trans podem ser considerados como um processo social pelo qual elas passam em virtude de não cumprirem normas. Para a sociedade, no entanto, esses estigmas são uma marca fixa das pessoas trans, alijadas de reconhecimento social (AMARAL *et al.*, 2014; BATISTA *et al.*, 2020; BERREDO *et al.*, 2018; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014; ERIBON, 2008; GOFFMAN, 2012), considerando que os seus corpos são marcados por experiências de perseguição, assédio, violência, desrespeito, discriminação e rejeição, o que aponta para indícios de desvalorização e não reconhecimento social (BUTLER, 2017a, 2019b; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014; HIRIGOYEN, 2014).

Em decorrência dos estigmas, Diana fala sobre a “vergonha” dos pais caso as pessoas saibam que eles têm uma filha trans. Essa vergonha acontece e se reveste em silêncio dentro de

casa. Isso, porque há um temor social que propaga a vergonha e dispõe as pessoas a experimentarem a censura, o tabu e o controle como alternativa para se protegerem da desonra familiar, da humilhação social e do opróbrio (BENTO, 2008; BUTLER, 1993a, 2019b; FOUCAULT, 1988; LOURO, 2019; MISKOLCI, 2017; RUBIN, 2012). A partir do silêncio, os membros familiares se tornam cúmplices da imposição social que incita ao insulto, corroborando o discurso dominante. Isso é indício do ritual familiar que tende a excluir do seu núcleo toda possibilidade de transgressão das normas que ferem os valores morais (BENTO, 2006, 2008; BERREDO *et al.*, 2018; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; LIONÇO; DINIZ, 2008).

**Em segundo lugar, abordo a instituição escolar.** Os trechos a seguir refletem aspectos das vivências de pessoas trans frente à cultura escolar e como elas reagem com estímulos advindos das interações sociais nesse ambiente. Black, em seu enunciado, expressa a sua percepção sobre a lógica binária repassada na escola:

(E27) Eu acho que o que escola passou foi toda essa lógica de que existem coisas de menino, existem coisas de menina e acabou. Não existe mais nada além disso, fora disso, enfim, né?! Nem é desse espaço, nem é desse planeta eu diria. (BLACK)

Para Black, havia uma separação entre o que eram “coisas de menino” e “coisas de menina” na escola ao dividir a possibilidade de performar gênero em enquadramento dentro da norma binária. Foram criadas caixas legíveis e reconhecíveis do que se refere a meninas e do que se refere a meninos na escola. E, nesse jogo, o sexo, a sexualidade, o corpo e o gênero foram reduzidos a somente duas possibilidades de inteligibilidade (BUTLER, 2019b; LOURO, 2019; SALIH, 2018; WOOLLEY, 2016). Além e fora dessa verdade, tudo que existe não é uma possibilidade identitária, “nem é desse espaço, nem é desse planeta”, pois os corpos são disciplinados conforme essa norma no discurso escolar, silenciando a pluralidade da performatividade de gênero (FOUCAULT, 1988, 1999; FRANCO, 2018). Essas classificações e divisões pretendem uma naturalização da norma binária de gênero (LIONÇO; DINIZ, 2008), na tentativa de silenciar toda possibilidade de expressão que extrapole essa lógica. Na contramão dessa conduta, em vez de reificar categorias identitárias como as binárias, teóricos *queer*, associados à contracultura das normatizações de gênero e sexualidade, defensores da desestabilização das identidades a partir de uma política pós-identitária, enfatizam a fluidez de gênero ao desestabilizar o binarismo. Isso, porque a teoria *queer* submete todo o conhecimento social a interrogações críticas que questionam estabilidades e fixidez de gênero (McDONALD,

2017), assim como essas separações binárias entre o que é falso e o que é verdadeiro em termos de gênero (FERNANDES, 2014; FOUCAULT, 1979, 1999; MISKOLCI, 2017; SILVA, 2020).

Consoante com Black, Marcelo acredita que a escola impõe o “perfil” do que é considerado aceitável para o comportamento das meninas. Ele expressa que sempre se comportou diferente, em contraposição ao que a sociedade esperava dele como menina, e dá indícios de como essa diferença foi percebida pelas pessoas no contexto escolar, conforme seu enunciado a seguir:

(E28) Na escola, eu sempre fui diferente, eu nunca me encaixei dentro do perfil que a sociedade em si cogitava para uma menina, minha mãe sempre tentou muito me apresentar esse perfil, sempre fui para a direção oposta. E aí eu sempre participei mais dos grupos masculinos, com meninos, sempre causando leves balburdrias, mas sempre sendo aceito dentro do que eles poderiam aceitar, no desconhecimento que todo mundo tinha. Sempre eu ouvindo alguns apelidos pejorativos, negativos, “maria sapatão” e por aí vai. Só que, como eu não tinha consciência do que era realmente o preconceito, eu simplesmente devolvia na mesma grosseria. Infelizmente foi um aspecto que eu levei até entender o que era e como reagir. (MARCELO)

Ele ouvia “alguns apelidos pejorativos, negativos, ‘maria sapatão’ e por aí vai”, que expressam atos linguísticos que ofendem a dignidade da pessoa humana. Nesse caso, considerando que esses xingamentos eram direcionados a ele quando se afirmava como lésbica, antes da sua transição, o ato pode ser considerado como lesbofóbico pela falta de respeito (HIRIGOYEN, 2014). Ele não tinha conhecimento sobre o preconceito, e isso é advindo do tabu e da censura em torno desses debates sobre gênero e sexualidade, o que, por si só, se configura como preconceito, por não falar sobre o assunto na tentativa de silenciá-lo e deixar circular somente a verdade criada sobre essas temáticas (FOUCAULT, 1988, 1999).

Por viver o desconhecimento, a resposta dele ao preconceito se dava em forma de violência incivil contra as outras pessoas por meio de “grosseria” (DI MARCO *et al.*, 2015). A ausência de informação talvez tenha sido positiva parcialmente para a socialização dele em “grupos masculinos”, nos quais era aceito “dentro do que eles poderiam aceitar”. Em todo esse jogo do conhecimento e do desconhecimento, das relações de poder e saber, há práticas discursivas nas quais as pessoas se constituem como sujeitos e agem sobre outros sujeitos, nem sempre com empatia nas interações sociais (CASTRO, 2016; COSTA; GUERRA; LEÃO, 2013; HALL, 2019; PODESTÀ, 2019; THIRY-CHERQUES, 2010; WOODWARD, 2014).

Rafael 2 chama atenção, no seu enunciado abaixo, para uma outra questão nesse ambiente: a falta de amparo da escola, quanto à percepção e valorização de cada pessoa:

(E29) A gente era só mais um lá dentro, e que a gente não tinha... eles não identificavam a individualidade de cada um ali, não fazia significância, então várias

vezes eu tava passando por problemas pessoais, a escola nunca percebia. E não percebia em casa e não percebia na escola. E aí a gente, a vida, tipo assim, sabe?!, tipo, a gente não tinha apoio assim. (RAFAEL 2)

Para Rafael 2, os agentes escolares “não identificavam a individualidade de cada um ali, não fazia significância”. Quando ele passava por problemas, “a escola nunca percebia”. E esse ciclo se repetia em casa, pois na escola é que se aprende que a diferença faz diferença, devido à incapacidade dela em lidar com a pluralidade (BENTO, 2011; FRANCO, 2018; LONGARAY; RIBEIRO, 2015). Isso é indício de que ele vivenciava o duplo desamparo, familiar e escolar. Esses dois ambientes de socialização silenciavam diante da demanda por apoio quanto aos problemas pessoais com um silêncio que ecoa a ausência de afeto. Em conjunto, a Escola e a Família tentam regular o jogo do prazer e do poder ao controlarem as possibilidades do desejo sexual e da identidade de gênero diante da sua visão biológica que ecoa a genitalização das relações sociais com fins de homogeneizar as condutas (BENTO, 2011; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; FOUCAULT, 1988).

Outra questão que Ricardo aponta, em seu enunciado abaixo, é sobre a cidadania e o reconhecimento, muito ausentes nos espaços escolares e cuja falta chega a ser o motivo de evasão de alunos que realizaram a transição, mas que não retificaram seus documentos:

(E30) Eu sempre tinha que ficar falando: “olha, eu sou essas duas pessoas (risos) que está aí (risos)”, [...] Então no começo eu tinha muita resistência em fazer isso, porque, na minha imagem..., eu não tinha uma coisa chamada... que é o que a gente chama de passabilidade social. Então a minha leitura social não era de um homem. Então eu tinha muita resistência em chegar neles e falar assim: “então, é...” e de assumir mesmo que eu era uma pessoa trans e era também do preconceito que eu tinha muito enraizado. Então eu tinha muita resistência em fazer isso. Hoje eu falo tranquilamente: “olha...”, hoje, na verdade hoje eu não tenho esse problema, mas, quando a passabilidade foi vindo [...], eu fui perdendo esse preconceito e o medo de, de chegar neles e falar: “olha, é eu sou um homem trans e os meus dois nomes vai aparecer aí pra você, de repente pode aparecer”. Hoje isso não ocorre mais, porque eu troquei os meus documentos. (RICARDO)

A explicação por parte de Ricardo era recorrente, com fins de informar às pessoas que ele aparecia como “duas pessoas” nos documentos da escola, devido à recusa em aceitarem o nome social dele, o que é indício de transfobia institucional, considerando que ele tinha de ser “duas pessoas” para estar inserido na escola (ANTRA, 2018; BENTO, 2011, 2014). Ele resistia a fazer isso também em decorrência da ausência da passabilidade. Almeida e Vasconcellos (2018) afirmaram que esse é um dos motivos de as pessoas trans sofrerem mais preconceito quando estão procurando por emprego. Quanto maior a passabilidade, menor é a possibilidade de viver transfobias (BAGGIO, 2017). Na escola, isso não tem sido diferente. Com o tempo e com a passabilidade, atrelada à incorporação da matriz binária em sua expressão passável, ele

foi perdendo o “medo” e falando com tranquilidade sobre como os dois nomes iriam aparecer na chamada, o que aponta que a passabilidade é uma imposição social atrelada à noção de segurança (BAGGIO, 2017).

O não respeito ao nome social que Ricardo viveu no espaço escolar é uma forma de silenciamento das pessoas trans ao invisibilizá-las, como indício do silêncio da negação, da cidadania e do reconhecimento da identidade de pessoas trans (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BENTO, 2014; YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020). O nome social só foi regulamentado no Brasil em 2016, com a pressão de grupo de ativistas que se organizaram no âmbito da Conferência Nacional LGBT e pressionaram a presidenta da época para que o sancionasse a prescrição (FEITOSA, 2017). Ao final, Ricardo fala que isso não ocorre mais devido a ter retificado os documentos, procedimento que é permitido no Brasil, desde 2018, sem a necessidade cirúrgica e de solicitação judicial, somente sendo necessário ir ao cartório e se autoidentificar como uma pessoa trans (CNJ, 2018; STF, 2018). Mesmo com esse avanço, ainda há resistência de pessoas que trabalham nesses espaços e falta de conhecimento sobre como resolver essas questões no cartório, o que é um entrave à inclusão e sinal da cidadania precária (BENTO, 2014).

Os efeitos dessas questões apontadas por Black, Marcelo, Rafael 2 e Ricardo podem ser percebidos nos enunciados de Fani, Valentina e Aline, que relataram como viveram “crises de identidade”, “*bullying*” e preconceitos devido a incompreensões no ambiente escolar. Elas sofreram com tudo isso, chegando a se isolarem, a ficarem no “mundo fechado” e até mesmo a ignorarem, e se afetaram nesse contexto da sociedade discursiva escolar, conforme pode ser observado abaixo:

(E31) Na escola, por cerca lá da sexta série, é... eu comecei a ter umas crises de identidade, de comportamento, tanto que eu comecei a reprovar, eu reprovei a sexta série três vezes, se eu não me engano, duas ou três vezes, repeti no ensino médio. Então assim, foi uma parte bem conturbada assim da pré-adolescência até o final da adolescência, porque eu não me entendia no mundo, não entendia o que eu era, quem eu era, como eu era, entendeu? E aí isso acabou afetando a minha vida escolar e social, porque eu me isolei, eu fiquei muito tímida, fiquei muito retraída e isso me fez sofrer bastante antes da transição, porque era uma crise comigo mesmo que eu não entendia o que estava se passando. (FANI)

(E32) Na escola eu tinha pavor, né?!, de ser o alvo da, tipo, como se fosse um... para não sofrer *bullying*, aí eu preferia sempre ficar na minha, ia mais discreta para o colégio, num falava com poucas pessoas, ficava muito na minha, entendeu? Tinha até vergonha de falar, me manifestar, né?! Quando tinha é... atividade na frente na sala de aula eu morreria de vergonha, porque eu não queria que as pessoas percebessem para depois ficar é me zombando, xingando, né?! Então eu ficava mais num mundo fechado. (VALENTINA)

(E33) E ambiente de escola, eu já sofri *bullying*, já sofri preconceito e tal, aquela coisa tudo, mas eu relevava, eu não vou brigar, eu não vou bater boca, simplesmente a melhor coisa é ignorar. Ignorar eles acabam parando de falar, para de ficar, fazer chacota, tem essa forma também. É igual na rua, se você for brigar com o povo na rua, você vai levar predada, então a gente tem que desprezar. (ALINE)

Fani relatou que reprovou na escola quando começou a ter “crises de identidade, de comportamento”, o que demonstra o quanto sofreu na tentativa de buscar e afirmar a si mesma a partir da sua identidade (HALL, 2019). A identidade, como afirma Woodward (2014), é relacional, dependente e marcada pela diferença, ou seja, sustentada pela exclusão, de modo que, para dizer quem eu sou, é preciso negar o que eu não sou. Sendo assim, ela é uma construção que se dá nos âmbitos social e simbólico, vinculada a condições sociais e materiais e perpassada por sistemas classificatórios e não unificados.

As pessoas, desse modo, “assumem suas posições de identidade e se identificam com elas” (WOODWARD, 2014, p. 15). Nesse ínterim, há uma multiplicidade de identidades possíveis nos sistemas simbólicos nos quais damos sentido as nossas posições (HALL, 2019; WOODWARD, 2014). Fani, por exemplo, estava vivenciando um período difícil de compreensão de si em torno da sua identidade, especialmente em relação a questões sexuais e de gênero que perpassam a sua história. Como consequência da crise de identidade, isolou-se e ficou tímida e retraída, o que a fez sofrer muito antes de iniciar o seu processo de transição. O silêncio interior foi a linguagem que encontrou ao se isolar (O’GRADY; MEINECKE, 2015).

Valentina e Aline expressaram o *bullying* transfóbico sofrido na escola, a partir dos comportamentos agressivos e das atitudes ofensivas das pessoas (BENTO; XAVIER; SARAT, 2020). A primeira “tinha pavor”, ficava na dela, “ia mais discreta para o colégio”, “falava com poucas pessoas” e “tinha até vergonha de falar”. Ela fugia da percepção das pessoas ao se fechar em seu mundo como proteção contra possíveis xingamentos e zombaria. A segunda disse: “eu relevava, eu não vou brigar, eu não vou bater boca, simplesmente a melhor coisa é ignorar”. O “ignorar” e o “desprezar” para elas são formas de resistir silenciosamente a “chacotas” e, até mesmo, à possibilidade de sofrerem violência física. Essa resistência possivelmente é acompanhada de opressão e tristeza em decorrência do sentimento de exclusão (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009, 2017; RUBIN, 2012).

Em situações de *bullying*, o apoio é ausente, não há uma ação profícua dos agentes escolares (professores e diretores, por exemplo) para impedir essa situação (privação, negação e violências), o que incorre em isolamento das pessoas trans devido ao ostracismo vivido (AMORIM, 2018; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS,

2017; LOURO, 2018; LIONÇO; DINIZ, 2008; MISKOLCI, 2009, 2017; RUBIN, 2012). O enunciado de Diana a seguir é expressão dessa falta de atuação dos agentes escolares:

(E34) Os professores não se metiam na época, porque uma escola particular, católica, um professor vai se meter, ele poderia ser demitido, eu acho, né?! Porque ia de confronto com todas as diretrizes do colégio, do que seja a moral, dos bons costumes, não sei, já que a gente é sinônimo de antimoral e anti bons costumes, né?! (DIANA)

Ela ratifica que à época “os professores não se metiam”, pois corriam o risco de perder o emprego. Essa negligência e o silenciamento dos agentes envolvidos no processo de educação escolar, por medo de represálias, contribui para a vulnerabilização das pessoas trans (BATISTA *et al.*, 2020; BENTO, 2011; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020). Há, no seu enunciado, o entrelaçamento dos discursos da instituição escolar com os da Igreja em termos de “moral” e de “bons costumes” presentes nas “diretrizes do colégio”, o que é expressão de apropriação social dos discursos e de comentários que se repetem, mantendo o conservadorismo no campo doutrinário da educação (FOUCAULT, 1988, 1999; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016). Isso reverbera sobre as pessoas trans, lidas nesse contexto como “sinônimo de antimoral e anti bons costumes”, ao serem separadas e não reconhecidas por não terem importância social devido ao não cumprimento das regras disciplinares. Essa diferenciação das identidades indica estranheza e desvio fomentado por sistemas dominantes de representação linguística, social e cultural, que criam e sustentam regras, disciplinas, doutrinas e classificações, culminando, assim, em exclusão social (FOUCAULT, 1999; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014).

E, por último, o enunciado de Raimara relata a interdição da sua presença, a invisibilização e o silenciamento do seu corpo nesse espaço escolar:

(E35) Ao longo da vida, eu fiquei, mais ou menos, quase 14 anos sem estudar, devido à dificuldade, eu morava no interior do Maranhão, era muito difícil uma pessoa do meu tipo, travesti, é... não poderia estudar, porque era como se fosse bicho, não poderia estudar, não poderia entrar na escola, então eu evitei entrar na escola. Depois que eu estava em Brasília com 28 anos, eu entrei para estudar, aprendi a ler e escrever em Brasília. (RAIMARA)

Na cidade em que ela morava, no interior do Maranhão, uma pessoa travesti “não poderia estudar, porque era como se fosse bicho”, “não poderia entrar na escola”. Por isso, a reação dela foi evitar “entrar na escola”. Esse fato dá indícios de que Raimara deixou de estudar, o que se configura como uma forma de evasão escolar involuntária, devido aos desafios vividos por ser trans nesse espaço. O que ocorreu foi uma prática de silenciamento da sua presença na escola por não a reconhecerem como passível de circular nesse espaço (ALMEIDA;

VASCONCELLOS, 2018; BENTO, 2011; BENTO; XAVIER; SARAT, 2020; FOUCAULT, 1999). Isso aponta para o efeito da abjeção, o olhar repulsivo e incompreensível da sociedade que não confere inteligibilidade aos que se apresentam fora da norma, tornando-os, assim, desprezíveis ao direito social, à cidadania e à humanidade. Esse olhar da abjeção provoca apagamento, invisibilização e negação das pessoas trans (BENTO, 2014, 2018; BUTLER, 2019b; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 2010b; GOFFMAN, 2012; KRISTEVA, 1982; LEITE JUNIOR, 2012). Os anos se passaram e, somente aos 28 anos, ela começou a estudar, aprendeu a ler e escrever tardiamente, o que sinaliza como as práticas de silenciamento interferem na construção da vida de pessoas de trans no âmbito da escola (BENTO, 2011; FOUCAULT, 1999).

**Em terceiro lugar, abordo a instituição Igreja.** Os trechos a seguir refletem aspectos das vivências de pessoas trans frente à cultura religiosa e como elas reagem aos estímulos advindos dos princípios religiosos. Fani, Diego e Ulisses relataram, em seus enunciados, questões como a falta de conhecimento sobre a transexualidade, as transfobias e os vários preconceitos que acabaram absorvendo do contexto religioso, o que gerou dificuldade em se aceitarem. Isso também impactou a espiritualidade de Diego e Ulisses, elevando a “meditação”, o “silêncio interior”, a “conexão interna” e o fazer sozinho a práticas espirituais reservadas ao âmbito individual, de modo mais isolado, conforme pode ser observado a seguir:

(E36) As pessoas não entendiam o que era a transexualidade, não me entendiam enquanto pessoa e aí acabavam hostilizando, julgando, de certa forma... enfim, dizendo que era castigo de Deus, que era abominação, enfim, não aceitavam, não respeitavam, e aí foi bem traumático isso. Não deu certo, simplesmente não tinha nenhuma condição de relacionamento saudável de ambas as partes assim dentro da Igreja. (FANI)

(E37) É... acho que o que fica para mim, principalmente em relação a minha formação religiosa, que querendo ou não é evangélica e isso trouxe vários preconceitos, várias dificuldades de me aceitar... Deus pode ter várias formas ou podem existir vários... vários deuses assim. Tem uma única passagem que eu acho que vale a pena, que ficou para mim é: “há várias moradas na casa de meu Pai” e isso para mim tem muito a ver com... a diversidade. Uma das grandes questões da humanidade é a diversidade, é a dificuldade de lidar com as diferenças, e isso, para mim, se resume muito, significa muito do que seria ou é o amor de modo geral, que é o que essas religiões todas pregam. Mas ainda não encontrei um lugar nesse sentido e acho que, na meditação, talvez, tenha encontrado algum silêncio interior, alguma coisa, alguma coisa, alguma conexão interna com algo maior, sei lá. (DIEGO)

(E38) Em quase todas as religiões que eu passei, eu tive a transfobia, seja ela de qualquer cunho. Então eu acho que a minha espiritualidade, ela fica muito mais reservada ao individual, sabe? Ao nível mais pessoal, porque “ah não, pelo amor de Deus, eu não vou escolher estar em uma organização, em uma instituição para passar raiva”. Então eu prefiro fazer isso sozinho praticamente (risos). (ULISSES)

Fani, em seu enunciado, deixa claro ter vivido hostilização e julgamento no ambiente da Igreja. Segundo ela, “não tinha nenhuma condição de relacionamento saudável de ambas as partes assim dentro da Igreja”. Devido à ausência de conhecimento das pessoas acerca da sua transexualidade, ela não era aceita e respeitada como uma pessoa reconhecível, pois a transexualidade era entendida como “castigo de Deus” e “abominação”. Isso foi bem traumático para ela. O seu comportamento social distanciava-se do requerido nesses espaços a partir dos ritos e das crenças disseminadas como tentativa de condução das vidas (GOFFMAN, 2012; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016).

Consoante com Fani, o enunciado de Diego relata que a sua formação evangélica resultou em vários preconceitos e dificuldades, como se aceitar. Ele questiona a passagem bíblica, ao parafraseá-la, dizendo que “há várias moradas na casa de meu pai”, para expressar que é isso o que espera em termos de diversidade, diferença e amor, tendo em vista o que “todas as religiões pregam”. Na sua visão, ainda não há um lugar assim. Desse modo, ele afirma que na meditação talvez tenha encontrado o “silêncio interior” e a “conexão interna com algo maior”. No seu enunciado, há indícios do silêncio da omissão quanto à negação da diversidade de gênero nas instituições religiosas, o que representa intolerância religiosa advinda de padrões hétero-cis-normativos. O preconceito é tão presente nesses espaços a ponto de as pessoas fecharem os olhos diante de princípios conservadores com desrespeito à vida, o que expõe uma contradição entre o discurso de empatia, alteridade e amor e a prática de inclusão das pessoas de modo profícuo (LONGARAY; RIBEIRO, 2015; PODESTÀ, 2019; SILVA; BARBOSA, 2016).

Ulisses, assim como Fani e Diego, também afirma vivenciar transfobias nas religiões pelas quais passou, independentemente das crenças disseminadas, devido a barreiras à aceitação da pluralidade (LONGARAY; RIBEIRO, 2015). O caminho que ele encontrou para resistir a isso foi exercer a sua espiritualidade de forma mais “reservada ao individual” e “sozinho praticamente”, o que aponta para um silenciamento da sua expressão de fé em função do contexto ser marcadamente controlado por crenças que tendem a condenar os comportamentos desviantes da norma. Ele não deseja estar em uma “organização” ou “instituição” devido aos problemas com as possíveis transfobias, sendo essa, também, uma forma de se proteger do julgamento social (SILVA; BARBOSA, 2016; SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021).

Diante disso, são os discursos disseminados nesse espaço que geram aprendizados, socializações e construção de mentalidades, de modo unívoco, ao estabelecerem o que é considerado certo e errado, conforme pode ser observado a seguir:

(E39) Então, eu cresci aprendendo que era errado um homem ficar com outro homem, uma mulher ficar com outra mulher, quem dirá uma pessoa que nasceu em um gênero querer transicionar para o outro, né?! Então eu acho que as religiões têm o seu lado bonito, social, né?!, de auxílio aos outros, essa preocupação, mas eu acredito também que toda religião tem o seu lado muito ruim. E isso é mesmo da pessoa, né?! Tem pessoas e pessoas que fazem a diferença. (FERNANDA)

(E40) A igreja sempre foi aquela que te condena, né?! Então, por exemplo: “ah se você é homossexual, você não pode comungar, se você é isso, você não pode aquilo”, né?! Aí eu meio que... “você não pode sexo antes do casamento”, eu fazia tudo errado, né?! Então aí eu cheguei à seguinte conclusão que: “ah, eu gosto de ir na igreja porque eu toco teclado, né?!, porque eu tenho os meus amigos que são a parte que eu gosto, mas não gosto exatamente de ser católica, né?!” (AMANDA)

Fernanda e Amanda expressaram, em seus enunciados, vários aprendizados que receberam perpassados por questões de cunho religioso, que reivindicam suas verdades baseadas no significado cristão, ético e moral (LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016). Fernanda relatou sobre a sua socialização, ao longo do tempo, a partir da qual ela cresceu aprendendo várias verdades discursivas que julgam comportamentos como errados na nossa sociedade, entre eles: os comportamentos sexuais de “um homem ficar com outro homem” e de “uma mulher ficar com outra mulher” e, conforme sequência do seu pensamento, o desejo de “uma pessoa que nasceu em um gênero querer transicionar para o outro” (BENTO, 2006, 2008). Ela faz referência ao trânsito, à fronteira de gênero de pessoas trans e à interpretação social equivocada como doença e/ou pecado (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988). Para ela, há o lado “bonito, social” e “de auxílio aos outros”, mas há, também, o lado ruim, considerando que há pessoas que divergem em pensamentos, como as que aceitam e as que discriminam a transexualidade. Essa função de julgar a partir de normas morais é exercida de modo severo, o que atribui à sociedade o papel de carrasca (SILVA; BARBOSA, 2016).

Para Amanda, a Igreja sempre foi “aquela que te condena”, ou seja, profere juízo de valor e declara culpa. Entre as condenações, ela cita: “se você é homossexual, você não pode comungar” e “você não pode sexo antes do casamento”. Além disso, essa instituição sempre foi a que dissemina preceitos morais sobre o que é certo e errado, não natural e desviante com base em referências heteronormativas ao buscar controlar os corpos e os desejos dos sujeitos (LOURO, 2001; HIRIGOYEN, 2014; SILVA; BARBOSA, 2016). Diante disso, ela percebeu que “fazia tudo errado” ao culpabilizar a si mesma, devido a agir ao contrário do que era esperado nas crenças disseminadas pela instituição religiosa (DUMARESQ, 2016; GOFFMAN, 2012; HIRIGOYEN, 2014; LONGARAY; RIBEIRO, 2015). Como forma de autoconhecimento atrelado à resistência por existir como trans, Amanda compreendeu que

gostava de ir à igreja pelo convívio social que tinha, além da possibilidade de tocar teclado, mas não, necessariamente, gostava de ser católica.

O enunciado de Rafael 1 é um exemplo de episódio de transfobia vivenciado na instituição Igreja:

(E41) Teve um tempo que eu tava indo para igreja direto, né?! Aí eu fui para o chamado “Revisando vidas”, que era...tipo um retiro, aí lá você se batiza e tudo. Aí lá não me aceitaram ser batizado. Falaram que eu não sou um homem, que eu não deveria ser batizado assim, que eu tinha que ser aceito do jeito que eu era, com o nome antigo e tudo. Aí não me aceitaram agora ser batizado. Isso me magoou. [...] Você se sente excluído, porque você não... Quando você não é batizado, você não pode jejuar. Agora quando tem tipo um evento, quando é só homem com homem, mulher com mulher, eu também não posso ir. Às vezes é até um churrasquinho, né?!, e eu não posso ir, porque eles não deixam. (RAFAEL 1)

Rafael 1 relatou um acontecimento em que a transfobia ficou bem aparente no ambiente religioso. Ele foi a um retiro, no qual ocorre batismo, e não aceitaram que ele se batizasse, justificando que ele não era “um homem, que não deveria ser batizado assim”, e que ele “tinha que ser aceito do jeito” que era, “com o nome antigo e tudo”. Por meio da disciplina, negaram não somente o batismo, mas a sua existência ao julgá-la como falsa em detrimento do modelo normatizado como correto, para a inteligibilidade de uma vida, a partir de crenças religiosas, o que o entristeceu e provocou o sentimento de exclusão por não poder participar de outros rituais na Igreja, como “jejuar” e ir a eventos separados por gênero, “homem com homem” e “mulher com mulher”, condicionados ao ritual primeiro do batismo (BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1999; SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021).

O episódio mencionado é indício de como a exclusão de pessoas trans a partir da condenação do comportamento desviante é presente no meio da sociedade discursiva religiosa. Rafael 1 passou por uma inquisição transfóbica, por assim dizer, ao ser considerado inapto ao espaço religioso, ainda que a sua fé fosse professada. Ele também relatou que até a eventos informais, fora do espaço da igreja, mas com pessoas da igreja, como ir a “um churrasquinho”, não pode ir, porque não o deixaram, apontando, assim, indício de que são as pessoas que vivenciam os preceitos religiosos por terem introjetado as crenças, não permitindo, assim, que o seu corpo circule como reconhecível nesses espaços religiosos. O efeito disso é experimentado por ele em forma de ostracismo, quando as pessoas evitam o reconhecimento e a aceitação dele no grupo doutrinário religioso, que funciona como comunidade asséptica ao invisibilizá-lo por comportar-se de modo desviante da norma moral (BENTO, 2006, 2008; CARVALHO; LIONÇO, 2019; FOUCAULT, 1999; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SILVA; BARBOSA, 2016; SILVA; CASTRO; SIQUEIRA, 2021).

E, por fim, em seu enunciado, diante de tudo que já vivenciou nas religiões, Diana confessa acreditar em Deus, mas também diz que tem “repulsa por 90% das religiões”, conforme pode ser observado a seguir:

(E42) Hoje eu te confesso que eu acredito em Deus, mas eu tenho repulsa por 90% das religiões, eu tenho nojo, porque para mim é tudo uma hipocrisia, pregam uma coisa e fazem outra na prática, não são inclusivos, disseminam ódio, e eu acho que agora está ainda mais forte, né?!, com essas vertentes de evangélicos cada vez mais psicóticos. Para mim... Essa ligação que essa extrema direita faz entre pedofilia e movimento LGBT, principalmente com as pessoas trans, para mim está rumando para um caminho que, se antes eu tinha nojo, agora para mim é nojo extremo, é asco completo desses líderes que, ao invés de evoluir, regridem e que ficam cada vez mais fundamentalistas. Eu confesso que a minha relação com a religião é totalmente de desilusão e de frieza completa. (DIANA)

O sentimento dela é de “nojo”, “nojo extremo”, “asco completo”, o que ecoa em sua relação com a religião como algo “totalmente de desilusão e de “frieza completa”. Ela justifica esse sentimento por meio da percepção da “hipocrisia, pois pregam uma coisa e fazem outra na prática”, da ausência de “inclusão”, da disseminação de “ódio” e da interligação que fazem entre a “pedofilia e o movimento LGBT, principalmente com as pessoas trans” (DAVIS, 2009; CARVALHO, 2015; CARVALHO; LIONÇO, 2019; COLLING, 2015). Isso é indício de que ainda há propagação de discursos de ódio, desrespeito e transfobia motivados por questões religiosas na sociedade, que ecoam, em forma de desacreditação e de esfriamento dos vínculos, nesses espaços. Exemplo disso são as associações que são realizadas entre pessoas LGBT e a prática da pedofilia, na tentativa de propagar o pânico moral e silenciar o discurso de ódio, que podem reverberar em legitimação desse discurso pela sociedade ao apropriar-se da moralidade como justificativa para a sua disseminação (CARVALHO; LIONÇO, 2019; SILVA; BARBOSA, 2016).

Diante disso, Diana vê que os líderes da Igreja, ao invés de avançarem de modo progressista, tendem a regredir, ao passo que “ficam cada vez mais fundamentalistas” e “mais psicóticos” por se fecharem em suas verdades como absolutas (FOUCAULT, 1999; MACHADO, 2017). E, muito além de se fecharem, eles disseminam esses discursos de verdade contra as minorias sexuais e de gênero, o que carrega, em si, violências psicológicas, contribuindo para a manutenção da intolerância (CARVALHO; LIONÇO, 2019).

**Em quarto lugar, abordo a instituição Estado.** Os trechos a seguir refletem sobre as políticas públicas concedidas ou não às pessoas trans pelo Estado a partir de como elas percebem essas políticas (ou a ausência delas) e de como vivenciam os seus efeitos sociais.

Começo com os enunciados de Aline e Fani sobre um dos terríveis problemas que cerca a vida das pessoas trans no Brasil:

(E43) Em todos os lugares, fora a minha casa (risos) e com os meus amigos, eu me sinto insegura, é um medo constante de que eu possa sair para ir aqui na esquina e não voltar mais, entendeu?, que eu possa dizer tchau para a minha mãe e nunca mais voltar sem ter feito nada para ninguém, sem ter ofendido ninguém, sem ter agredido ninguém, sem ter feito algum tipo de crime, simplesmente por eu ser trans... corro risco de vida constantemente em qualquer lugar fora de casa. (FANI)

(E44) Cada ano mata travesti... homem trans nem tanto, o que mata mais é mulher trans e travesti. Então a gente tem que dar um basta nisso, né?! Que a gente não aguenta mais de tanta morte, entendeu? A gente tem que achar alguma possibilidade, alguma forma, algum meio para ver se a gente consegue superar essas barreiras que é demais. (ALINE)

(E45) Infelizmente a gente vive no país que mais mata travestis e transexuais, né?! E aí a gente não está nem falando de países mundo a fora que criminalizam a questão da travestilidade e da transexualidade. O Brasil não é o país que criminaliza, mas é o país que mais mata travestis e transexuais. E aí é muito mais louco para mim, porque, ao mesmo tempo que é o país que mais mata, é o país que mais consome pornografia com esses corpos, né?! E aí quem tem que ser enxergada como bizarra nesse contexto sou eu que sou uma mulher transexual. Então assim, o meu afeto, a minha sexualidade é feita de bizarra, é colocada à prova, é esculhambada, é esculachada a todo momento, e aí, quando eu me revolto, eu ainda tenho o título de agressiva, né?! (NIAMBA)

Os enunciados de Fani, Aline e Niamba expressam como a insegurança e o medo de morrer assolam a vida de pessoas trans no Brasil. E elas introjetam o medo por viverem em uma sociedade hétero-cis-normativa (SILVA; BARBOSA, 2016; WORTHEN, 2016). É muito forte o que Fani diz, em seu enunciado, sobre o “medo constante” de sair, o que a faz se sentir “insegura” a ponto de “correr risco de vida constantemente”, podendo “dizer tchau” para sua mãe “e nunca mais voltar”. Isso é indício de que estar fora de casa para ela é estar constantemente em ambiente de insegurança, vivendo o temor diário (ANTRA, 2018; BERREDO *et al.*, 2018; SILVA; BARBOSA, 2016). Esse medo, acompanhado de silenciamento, ao ficar em casa, como se estivesse no armário sob proteção, também sinaliza para a introjeção da hétero-cis-normatividade como norma (SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016). E o risco de vida é mesmo constante, como ela mesma diz, pois o Brasil é líder no *ranking* de mortes de pessoas trans, e, a cada ano, essa curva tem sido ascendente. A média de vida de uma pessoa trans é de 35 anos, o que representa a metade da média nacional (ANTRA, 2018; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; TGEU, 2018).

Isso é indício do biopoder do Estado ao fazer viver e deixar morrer, quando cria políticas para proteção da vida de algumas pessoas em detrimento de outras, subjugadas às margens sociais, devido à silenciosa higienização da sociedade, que, em suas estratégias, tende a corrigir

(curar) toda possibilidade de vida que se desvia da hétero-cis-normatividade. Uma das consequências dessa prática é a falta de apoio e de condições mínimas de sobrevivência, o que é indício de que o Estado silencia, por meio da omissão, ao permanecer falho em garantir vida bem vivível para toda a sociedade de modo a contribuir com a construção de uma sociedade mais decente (ANTRA, 2018; BENTO, 2011, 2018; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; BUTLER, 2018a, 2019b; FOUCAULT, 2010a; WORTHEN, 2016).

O enunciado de Niamba também aborda o alto consumo de pornografia envolvendo transexuais e travestis, fato comprovado no Brasil, que é o país que apresenta o maior índice de busca de pornografia transexual na internet (ANTRA, 2018; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014; PEDRA, 2018). O desejo pelo corpo da travesti não é de reconhecimento, mas, sim, desejo sexual, da fetichização, da exotização e da objetificação dos seus corpos, o que ecoa, por outro lado, em abjeção, nojo e desprezo, depois de consumir o corpo, e pode acabar em morte, tendo o ódio como determinante. Essa situação pode ser uma consequência da internalização do preconceito social disseminado acerca de pessoas trans, no qual a sua expressão máxima é reverberada a partir do ato de acabar e suprimir a vida da pessoa trans (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; CAPRONI NETO; SARAIVA, 2014; CARVALHO; LIONÇO, 2019; GOFFMAN, 2012; JESUS, 2013; KRISTEVA, 1982; MULLER; KNAUTH, 2008; NADAL; RIVERA; CORPUS, 2010; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012; PEDRA, 2018; PODESTÀ, 2019; ZERBINATI; BRUNS, 2019).

Diante de toda vulnerabilidade social apresentada, Aline acredita que “tem que achar alguma possibilidade”, “para ver se a gente consegue superar essas barreiras”. Nesse sentido, são barreiras de muitas ordens (políticas, sociais, econômicas e humanas) que têm provocado o silenciamento das vidas de pessoas trans. A reação de Niamba é questionar o porquê de “ser enxergada como bizarra nesse contexto”, sendo que o bizarro é a própria banalização da vida, e de ser considerada “agressiva” por revoltar-se diante disso. Esse enunciado expõe contradições sociais vivenciadas por pessoas trans, ao longo das suas vidas, no Brasil, em decorrência da ausência da ação do Estado, o que é indício de uma forma silenciosa de legitimar a morte de pessoas trans em detrimento da vida (BENTO, 2011, 2018; PEDRA, 2018).

Ulisses, Niamba e Diana, em seus enunciados, clarificaram outro grave problema em termos de criação e manutenção de leis no Brasil, conforme a seguir:

(E46) Tudo que a gente tem é muito frágil, é decreto que, com um outro decreto, você derruba. Éhhh jurisprudência que, mudando a composição do STF, você altera. Então assim, é muito frágil. E não tem um cenário que eu consiga visualizar de aprovação de leis, por mais que o Brasil seja signatário de várias, vários tratados internacionais, a gente sabe que não tem força de lei no Brasil (risos), por mais que devesse ter, né?!

Mas não tem, então eu acho que, apesar dos avanços, eles são frágeis. E a gente vive sempre essa ameaça, né?!, de que, mudando alguma conjuntura, eles podem deixar de existir. (ULISSES)

(E47) Quando a gente fala de políticas públicas (frase incompreensível) isso para a gente ainda não é uma realidade, né?! Porque tudo que a gente conseguiu, tudo que a gente tem até hoje, na maioria das coisas, a gente não teve isso pautado pelo Legislativo, aonde de fato acontecem as leis, né?!, aonde de fato começam muitas vezes o surgimento das políticas públicas. A gente tem por determinações judiciais muitas vezes, que aí a gente precisou do STF para pautar determinadas questões. E aí eu estou menosprezando isso? Não, porque senão a gente hoje não poderia falar de criminalização da homobobitansfobia se não fosse o STF, né?! Mas é muito doentio a gente saber que, em um país republicano, né?!, que as leis são feitas mediante ao Executivo, ao Legislativo e aí o Judiciário, só meio que completa esses processos. É muito doido a gente saber que a gente não tem nada, nada disso garantido, e aí a gente vive um momento político que mostra o quanto tudo isso é frágil, né?! O fato de não ter políticas públicas de fato garantidas para essa população pode fazer com que essa população sofra um retrocesso gigante a ponto dessas pessoas muitas vezes nem conseguirem sair de casa, né?! Porque elas vão ser marginalizadas, criminalizadas simplesmente por ser quem são, justamente por a gente ter um Estado democrático tão frágil em relação a isso assim, mas eu também entendo que isso acontece porque a gente tem uma fragilidade imensa de como os nossos processos políticos acontecem, né?! Nossa política é dada para a nossa população, porque a gente não aprende sobre política, a gente não é ensinado sobre política, e aí a política do jeito que ela acontece também ela não é para favorecer a todos ou às classes menos abastadas, vamos dizer assim. A política é feita para pequenos grupos e para a classe alta desse país, assim, porque são eles que têm o processo de assinar, né?!, o processo de caneta de várias questões. E aí são eles que mandam e desmandam nesse país assim, porque gosto até de fazer uma correlação que a gente vive a política de “pão e circo” assim. Enquanto a gente está ali naquele, naquele... a gente vive de “falso um Coliseu”, né?!, que as populações mais pobres, mais abastadas, vão recebendo “cápsulas”, coisas muito pequenas do que são direitos, do que são garantias, do que são até mesmo deveres, do que são políticas públicas, e aí elas recebem esse mínimo e acham que grandes coisas estão acontecendo, enquanto a gente vai vendo que quem está de fato no topo dessa pirâmide é que está gozando e tendo privilégios de todas as benéfices de estar naquele lugar, né?! (NIAMBA)

(E48) O Legislativo e o Executivo eu não acho que eles evoluíram, porque eu não sinto, por exemplo, eu continuo sendo transgênera, qual é o apoio que eu tenho do Estado? Qual é? O apoio que eu tenho é do meu dinheiro, não é do Estado. Em nenhum momento o SUS custeou nada para mim, em nenhum momento o SUS proporcionou um atendimento de qualidade para as minhas necessidades de mulher transgênera, em nenhum momento eu recebi o quê? Que suporte eu recebi? Não sei qual. (DIANA)

Para Ulisses, há fragilidade apesar de avanços, o que ecoa em uma vida sob ameaça de perdas de direitos, que simplesmente deixam de existir devido a alguma conjuntura, quando um novo decreto revoga outro precedente. Ele ressalta a mudança de entendimento dos tribunais a partir da composição dos seus membros, mencionando a composição do próprio STF, o que pode afetar a análise dos direitos e deveres. Por mais que o Brasil seja signatário de tratados internacionais, na prática, não há efetividade, e eles “não tem força de lei”.

Niamba também afirma que a concessão de direitos para as pessoas trans é uma questão que alcança o patamar da jurisprudência, do entendimento do STF, mesmo em país republicano.

Exemplo disso foi a criminalização da LGBTfobia pelo STF em 2019, equiparando agressões verbais ou físicas à injúria racial. As políticas criadas no âmbito do país, na sua visão, são interseccionadas por questões de classe, em virtude de serem “feitas para pequenos grupos e para a classe alta desse país”, sendo assim, como dito por Feitosa (2017, p. 130), feitas por “homens cis-heterossexuais”.

Segundo Niamba, “as populações mais pobres, mais abastardas, vão recebendo cápsulas, coisas muito pequenas do que são direitos”. Isso é indício de cidadania precária ao ter direitos concedidos a “conta gotas” e aos pedaços, o que reverbera como um contínuo, quando “se garante que os excluídos sejam incluídos para continuarem a ser excluídos” (BENTO, 2014, p. 3). Ela também dá indícios, no seu enunciado, de que há um silenciamento em vista do que deveria ser despertamento crítico e questionador. Isso, porque não há educação política, no âmbito das instituições públicas, que estimule a participação ativa da sociedade em protestos, movimentos sociais e práticas ativistas (CARVALHO, 2015; COLLING, 2015). Há, também, silenciamento em torno de grupos sociais que são excluídos de participação política, um exemplo disso é a ausência de representantes trans em cargos políticos (PEDRA, 2018).

Diana ratifica as falas de Ulisses e Niamba ao afirmar que há ausência de evolução do Legislativo e do Executivo. Ela questiona “qual é o apoio” que tem do Estado por ser transgênera e salienta que o apoio que tem é do seu próprio dinheiro para custear as suas “necessidades de mulher transgênera”. Por mais que a Portaria nº 2.803/2013 tenha representado um avanço no âmbito do Ministério de Estado da Saúde, pois redefiniu e ampliou o processo transexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS), a “gratuidade” desse “processo transexualizador” não é a garantia da sua realização. Faltam profissionais da saúde habilitados para atender às demandas das pessoas trans, o que é indício de preconceito do Estado com as vidas dessas pessoas e suas necessidades na saúde pública (BENTO, 2006, 2008; BRASIL, 2013c; DUMARESQ, 2016; NASCIMENTO *et al.*, 2019; ZERBINATI; BRUNS, 2019).

Esses enunciados de Ulisses, Niamba e Diana dialogam com o que Bento (2014) debateu sobre a situação brasileira em termos de concessão de direitos para pessoas trans. Na visão da autora, utilizar todo esse aparato burocrático, em termos jurisdicionados, para atender demandas das pessoas trans é como uma “gambiarra legal”, sem perspectiva de evolução e de inclusão de fato dessas pessoas. Isso expõe o quanto os direitos são difíceis de serem conquistados para pessoas trans e como são fáceis de serem perdidos diante da vulnerabilidade a que estão submetidos na regulação do campo político e econômico, inclusive “ao sabor do partido que está no poder” (COLLING, 2015, p. 189).

Fani resume o que Ulisses, Niamba e Diana declararam em seus enunciados ao dizer que há um “desmonte nas pautas de direitos humanos” no atual governo, conforme a seguir:

(E49) O atual governo tem feito desmonte nas pautas de direitos humanos, principalmente no que diz respeito à pauta LGBT. Então isso tem ceifado as nossas oportunidades de participar dos eventos, das discussões, das construções de políticas públicas que afetam a nossa população e que, enfim, afeta a eficácia e abrangência de políticas públicas para a população LGBT. (FANI)

Para Fani, isso acontece “principalmente no que diz respeito à pauta LGBT” e tem silenciado oportunidades de participação democrática de pessoas LGBT na construção das próprias políticas que afetam essa população, especialmente em tempos de conservadorismo (MACHADO, 2017). As transfobias podem ser percebidas em violações aos direitos humanos, na concessão de cidadania deficitária às pessoas trans, o que reforça que o campo de disputa é constante em busca de novas agendas políticas (BENTO, 2008), porque a igualdade de oportunidades é permeada por silêncios ao lançar sombras sobre as pessoas trans.

Black e Ariel perceberam, por exemplo, que faltam políticas de acesso à educação, saúde pública e promoção de trabalho para pessoas trans:

(E50) Não tem acesso à escola, não tem uma política que pense, por exemplo, uso de banheiro dentro das escolas, né?! Sempre quando a gente vai fazer uns debates aí, é esse Deus nos acuda quando fala do banheiro: “mas e o banheiro”, né?! Como assim? E não se pensa nisso... Então tem um despreparo de equipes sobre uso de nome social em todos os âmbitos, público, né?!, na saúde pública, na educação. Então tem...tem muito despreparo, não tem nenhum interesse em fazer formação de equipe, nada disso. (BLACK)

(E51) A gente percebe é que falta mesmo é trabalho, falta dinheiro para as pessoas terem o mínimo de dignidade, porque realmente, depois que eu comecei a trabalhar, a minha vida mudou completamente, eu tenho acesso a plano de saúde bom, eu posso pagar os meus hormônios sem me preocupar se mês eu vou poder tomar, eu posso ir no médico se eu sentir alguma dor. Eu não, não, não sinto o medo que eu sentia antes. Eu sinto que eu tenho um apoio no trabalho, até pelo RH (Recursos Humanos) ou se acontecer algum tipo de transfobia ou qualquer tipo de coisa. E eu sinto que a maioria dos meninos eles estão desamparados exatamente porque eles não têm, não têm independência econômica, se eles passarem alguma violência dentro de casa, eles não podem sair ou eles estão completamente desamparados, porque eles não têm dinheiro. (ARIEL)

Para Black, não há uma política que pense o “uso de banheiro dentro das escolas”, “tem um despreparo de equipes sobre o uso de nome social em todos os âmbitos” e “não tem interesse em fazer formação de equipe”. E, para Ariel, “falta mesmo é trabalho” e “dinheiro para as pessoas terem o mínimo de dignidade”. Esses são fatores que impactam a vida de pessoas trans, pois, trabalhando e tendo dinheiro, Ariel pôde pagar por plano de saúde e hormônios. Já as pessoas que vivenciam o desamparo, por não terem trabalho, “não têm independência

econômica” e, por isso, correm o risco de vivenciar o duplo desamparo em torno de ter que sair de casa, devido a não aceitação ou violência, e de não ter dinheiro para o próprio sustento.

Nesse sentido, há resoluções, como a Resolução nº 12/2015 do CNCD/LGBT (BRASIL, 2015b), que estabelecem parâmetros, por exemplo, para o acesso e a permanência de pessoas trans em diferentes espaços sociais, como nos sistemas de ensino, com informações e orientações sobre nome social e uso do banheiro, mas, na prática, ainda há resistências e enfrentamentos quanto à aceitação. No entanto, quanto ao trabalho, não há políticas públicas que o fomentem. Mesmo em iniciativas privadas, o trabalho para pessoas trans, ao longo do tempo, é visto como algo hostil, pouco inclusivo e regulado por discursos e silêncios de toda ordem, como uma prática social excludente (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; COSTA *et al.*, 2020; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DAVIS, 2009; FREITAS, 2015; FOUCAULT, 1988; IRIGARAY, 2012; JULIANI; SCOPINHO, 2020; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

A fala de Augusto a seguir ratifica o que Ariel enunciou, devido a ele expor essa questão interseccional de classe que perpassa as políticas públicas:

(E52) Eu entendo que hoje, pra mim, tudo está atendido, dado que eu sou classe média e eu tenho acesso a esse tipo de coisa via meu plano de saúde, via recursos próprios e tudo mais. Mas, olhando para pessoas trans que não têm acesso, que é grande parte das pessoas trans que a gente está falando, né?!, faltam políticas públicas. (AUGUSTO)

O enunciado de Augusto ratifica como os recursos próprios são significativos na sociedade em que “faltam políticas públicas”. Ele tem “plano de saúde”, por exemplo, mas aponta que “a grande parte das pessoas trans” “não tem acesso”. Nesse ponto, as políticas públicas voltam-se para as políticas econômicas, inclusive em seus interesses e beneficiários(as), o que provoca desigualdades sociais. Exemplo disso pode ser percebido quando classes são assistidas em detrimento de outras classes que são desconsideradas em termos de criação e concessão de políticas. Assim, essa falta de políticas públicas é o retrato da desigualdade no Brasil operado por vetores interseccionais que têm como efeito privilégios ou opressões (WOOLLEY, 2016). Para Menezes (2018), ainda há, nessa articulação de transfobia e classe, o racismo como um ideal estruturante no Brasil que não impede a violência contra pessoas trans negras, destituindo-as de plena existência e cidadania. O enunciado de Fani é um indício disso:

(E53) Quanto mais recorte dentro das minorias, minorizados na verdade, você tem... mais você sofre, mais hostilização você sofre. Se é trans, sofre violência; se é trans e

preta, sofre mais violência ainda; se é trans, preta e gorda, sofre mais violência ainda; se é trans, preta, gorda e periférica, sofre mais violência ainda. Então, sim, tudo é motivo para mais violência sim, todos os recortes que se tem é motivo para mais violência. (FANI)

Fani aborda marcadores interseccionais da diferença, construídos como “estranhos” ou “desviantes” por meio de sistemas dominantes de representação, como os de gênero (“trans”), raça (“preta”), corporalidade (“gorda”) e centro e periferia (“periférica”), além de expor as tensões que potencializam opressões e transfobias (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; MENEZES, 2018; WOODWARD, 2014; WOOLLEY, 2016; WORTHEN, 2016). Como dito por ela, “tudo é motivo para mais violência sim, todos os recortes que se tem é motivo para mais violência”. O olhar interseccional dissemina o ideal hegemônico da sociedade que é afeito às diferenças (MISKOLCI, 2017) e, também, expõe desigualdades sociais e intensas discriminações vivenciadas por grupos minorizados, vulnerabilizados e marginalizados socialmente, ou seja, grupos controlados de modo opressivo e violento, o que pode criar um tipo “moderno” de preconceito e discriminação: o estresse minoritário (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; FLEURY, 2000; NASCIMENTO *et al.*, 2019).

É possível perceber, a partir da análise do discurso realizada nesta seção, como as instituições abordadas, **a Família, a Escola, a Igreja e o Estado**, em suas práticas discursivas e sociais, tendem a criar diferentes significados sociais, expectativas, restrições, coerções e crenças, que moldam aprendizados e vivências de pessoas trans ao longo das suas vidas. Vários discursos são disseminados por essas instituições, que funcionam como grupos doutrinários ao provocarem estigmas, exclusões e distanciamentos que afetam as pessoas trans com desigualdades sociais na nossa cultura. Isso, porque elas sustentam o discurso hétero-cis-normativo perpassado por relações de poder, com a intenção de homogeneização de condutas e comportamentos, e de biopoder, de fazer viver e deixar morrer. Vidas trans são assim marginalizadas, vulnerabilizadas e precarizadas em detrimento de outras vidas, privilegiadas e amparadas socialmente (FOUCAULT, 1979, 1988, 1999, 2010a; LOURO, 2001; MANIAN, 2014; WOODWARD, 2014; WORTHEN, 2016).

Perde-se o espaço para “fazer transgênero” e para “ser si mesmo” na sociedade que cerca a pessoa trans com inúmeras sutilezas em seu tratamento, que funcionam como microagressões, por exemplo, ao dizer em quais espaços seus corpos podem ou não circular, causando impactos na sociabilidade, nas interações sociais entre pessoas cis e trans e, até mesmo, na própria formação de alianças (BUTLER, 2018a; CONNELL, 2010; NADAL *et al.*, 2016). Ao se distanciarem de códigos de conduta éticos, morais e sociais, as pessoas trans experimentam o desamparo em todas as âmbitos, familiar, escolar, na Igreja e no Estado, diante das inações

políticas (AMORIM, 2018; BARBOSA, 2016; BENTO, 2011, 2017, 2018; IRIGARAY, 2012; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MANIAN, 2014; SILVA; WORTHEN, 2016).

Há múltiplos desamparos interseccionais, como um espiral em contínuo, devido a esses espaços estarem corrompidos pela perversidade, não inclusão e ausência de acessibilidade (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; WOOLLEY, 2016). Os dispositivos de poder e saber se disseminam incrustados nas instituições, não são únicos e exclusivos da Escola, mas há ligações entre crenças familiares e escolares pautadas em dogmas religiosos e amparadas pelo Estado conservador e fundamentalista (AMORIM, 2018; BENTO, 2011, 2017, 2018; FOUCAULT, 1999; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; MACHADO, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016).

Continuar reproduzindo esses discursos que provocam o silenciamento de minorias de gênero, a partir dos quais nós fomos socializados durante a vida inteira, é uma forma de silenciar frente ao movimento de luta, permanecendo, assim, no dogmatismo que assola e torna essas instituições sociais (como a Família, a Escola, a Igreja, o Estado e as organizações de trabalho) fracassadas em suas funções de solidariedade, empatia e alteridade (PODESTÀ, 2019; PRIOLA *et al.*, 2014; RIACH; RUMENS; TYLER, 2016). Diante disso, a Pedagogia doutrinadora e disciplinadora dessas instituições poderia se abrir para a Pedagogia *queer*, de modo a possibilitar novas construções não pautadas no esforço de moldar corpos e mentes na perspectiva binária que cerca o gênero e a sexualidade, mas na valorização e no respeito da diferença como potencialidade humana (AMORIM, 2018; BENTO, 2011; FRANCO, 2018; LOURO, 2001, 2018, 2019; MISKOLCI, 2017).

A análise do discurso realizada nesta seção também permitiu compreender como a resistência se faz presente na continuidade do fazer transgênero mesmo diante de tantas crenças disseminadas como dispositivos de poder e saber, que moldam condutas e comportamentos e que buscam higienizar a sociedade de tudo aquilo que desvia de seus padrões éticos e morais, com fins de civilizá-la em consonância com padrões específicos (BENTO, 2011, 2018; CONNELL, 2010; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; LOURO, 2019; MISKOLCI, 2017).

**No âmbito familiar**, há resistência das pessoas trans no enfrentamento de desafios (ULISSES); no ato de tomar o rumo da própria vida (JÚLIO); nas experiências vividas de desamparos, intolerâncias, preconceitos, contradições, expulsão e falta de entendimento e na possibilidade de vergonha e preconceito que a família pode vir a experimentar (JÚLIO, AUGUSTO, FERNANDA e DIANA); e na vivência do armário sem desistir de “ser si mesmo”

(RAFAEL 2). Há demanda de resistência pelos próprios familiares, mesmo que no armário em silêncio, como a experimentada pela mãe do Júlio.

**No âmbito escolar**, há resistência das pessoas trans diante da separação de coisas de menino e menina (BLACK e MARCELO); do desamparo escolar (RAFAEL 2); do *bullying* e das crises de identidade (FANI, VALENTINA e ALINE); da ausência de ação por parte dos agentes escolares (DIANA); da própria evasão; e de ter que se afastar da escola, renunciando à educação por violências (RAIMARA). Com a passabilidade, também se observou maior resistência (RICARDO).

**No âmbito da Igreja**, há resistência das pessoas trans diante da falta de conhecimento sobre a transexualidade; das transfobias e dos vários preconceitos (FANI, DIEGO e ULISSES); e dos aprendizados que reivindicam suas verdades, baseadas no significado cristão, ético e moral (FERNANDA e AMANDA). Há, ainda, resistência em continuar a frequentar esse espaço, mesmo que seja para convívio social ou para tocar instrumento (AMANDA), e em acreditar em Deus ou em divindades, mesmo diante do preconceito advindo das pessoas (RAFAEL 1, NIAMBA e DIANA), elevando a espiritualidade ao campo da “meditação”, do “silêncio interior” e da “conexão interna” (FANI, DIEGO e ULISSES).

**No âmbito do Estado**, há resistência das pessoas trans diante da insegurança, do medo e de dados cruéis, como o número de mortes, a baixa expectativa de vida e o alto consumo de pornografia trans no Brasil (FANI, ALINE e NIAMBA); da vulnerabilidade das leis (ULISSES, NIAMBA e DIANA); do desmonte nas pautas de direitos humanos (FANI); da falta de políticas de acesso à educação, saúde pública e promoção de trabalho para pessoas trans (BLACK e ARIEL); do uso de recursos próprios para arcar com as despesas de fazer transgênero na sociedade em que “faltam políticas públicas” (AUGUSTO); e da intensa violência operada por meio de vetores interseccionais (FANI).

Há múltiplas resistências interseccionais que se entrelaçam diante dos dispositivos de saber e poder incrustados na Família, na Escola, na Igreja e no Estado e em resistência simplesmente por existir, por fazer transgênero diante dos múltiplos desamparos interseccionais. Isso é indício de uma vida interseccional de resistência em espaços corrompidos pela perversidade, não inclusão e ausência de acessibilidade (AMORIM, 2018; BENTO, 2011, 2017, 2018; BUTLER, 2019b; FOUCAULT, 1988, 1999; LONGARAY; SILVA; BARBOSA, 2016; RIBEIRO, 2015; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WOOLLEY, 2016).

A próxima seção irá se debruçar sobre o trabalho e as organizações, a fim de realizar debate sobre as questões que perpassam as práticas de silenciamento de pessoas trans nesse contexto.

### 9.3 SEÇÃO 3 – TRABALHO E ORGANIZAÇÕES: UM OLHAR SOBRE AS PRÁTICAS DE SILENCIMENTO DE PESSOAS TRANS

Esta seção está alinhada ao terceiro objetivo específico desta tese, que busca “analisar políticas e práticas organizacionais que visam normalizar e organizar comportamentos do trabalhador, a partir do enunciado de pessoas trans, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias”, considerando as práticas de silenciamento. Discutem-se questões que perpassam a empregabilidade de pessoas trans, o ambiente de trabalho, as relações de trabalho com colegas e gerentes, as violências e transfobias experimentadas e o armário, ao silenciarem sobre a transexualidade desde os processos de entrevista de trabalho.

O ambiente de trabalho para pessoas trans é marcado por desafios desde o ingresso, quando participam de processos seletivos e realizam entrevistas. Por isso, muitas pessoas trans optam por tentar vaga de trabalho no serviço público por meio de concurso. O trabalho informal também tende a ser precarizado, a partir da oferta de cargos operacionais e técnicos com condições inseguras de trabalho, o que tende a relegar pessoas trans às margens da sociedade. Além disso, sem amparo social, elas encontram na prostituição o caminho para sobrevivência (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BATISTA *et al.*, 2020; BEAUREGARD *et al.*, 2018; BENEVIDES; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; CONNELL, 2010; MIZOCK *et al.*, 2018; NOGUEIRA, 2021; OZTURK; TATLI, 2015; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; VASCONCELLOS, 2014).

É nesse sentido que busco analisar as práticas organizacionais sob a ótica de pessoas trans para compreender indícios de silêncios e transfobias que ecoam em suas existências no contexto sócio-organizacional, a partir de práticas de silenciamento. Os enunciados de Niamba e Ariel abrem esse debate por abordarem a dificuldade de inserção profissional desde a entrega de currículo:

(E54) Logo após a minha formação, eu entreguei vários currículos, vários, em vários lugares: em agências de publicidade, em padaria, em farmácia, em loja, eu entreguei em vários lugares mesmo, mas só que eu também levei muito tempo para entender que as pessoas não me chamavam, porque eu era uma pessoa transexual, e aí isso ainda ficou muito mais nítido quando eu comecei a colocar no meu currículo a minha identidade de gênero, que eu colocava, eu mesma colocava no meu currículo gênero e aí eu colocava a minha identidade como mulher transexual e aí, depois que eu passei a fazer isso, nem mais para as entrevistas eu era chamada. Então eu fiz essa determinada experiência para saber se de fato era isso e eu só comprovei que eu não era chamada pelo fato de ser uma mulher transexual, né?! (NIAMBA)

(E55) Quando eu concluí o ensino, eu comecei a entregar currículo mesmo, indo no *shopping*, na rua, passava o dia todo entregando currículo. Fui chamado para algumas entrevistas, e a maioria delas tinha problema, porque tinha que ter reservista para... ter os documentos e entregar mesmo. E eu não tinha, porque eu não retifiquei o gênero e sempre tinha problema. Já ouvi um milhão de coisas, de piada a um cara uma vez que me perguntou se ele ia ter que me pagar alguma coisa a mais, porque ele achou que ser trans era um tipo de doença. (ARIEL)

(E56) Teve um tempo que eu não conseguia de jeito nenhum [refere-se aqui a não conseguir emprego], e aí eu botei o nome feminino e fingi ser garota. E aí depois, em entrevistas, eu vi que era muito comum depois de muito tempo que a pessoa não conseguia nada, ela ia e fingia que era cis, fingia que nunca tinha transicionado, sabe?!, botar outra roupa talvez de um gênero que não se identifique e tal para tentar a vaga. E às vezes dava certo. Então, isso é muito foda, né?!, porque isso revela que é uma questão com pessoas trans mesmo. (ULISSES)

Niamba e Ariel entregaram vários currículos em “agências de publicidade, em padaria, em farmácia, em loja” e em “*shopping*, na rua”. Niamba não era chamada para entrevista; enquanto, Ariel era chamado para as entrevistas, mas “a maioria delas tinha problema”. Ulisses não conseguia, de jeito nenhum, emprego. Niamba percebeu, depois de um tempo, que tinha algum problema, tendo em vista que ninguém a chamava para entrevistas, e o problema era ser transexual. O problema de Ariel era porque ele tinha que ter reservista, mas, por ser transexual e não ter retificado o gênero nos documentos, não tinha esse documento requerido.

Esses problemas relatados por Niamba, Ariel e Ulisses dão indícios de alguns entraves vivenciados por pessoas trans, como não conseguir emprego por ser trans, ter dificuldades de alteração do registro civil e passar por muitas exigências para obter o certificado de reservista. Todos esses desafios indicam a regulação das pessoas trans no ambiente de trabalho ao interditar, limitar e censurar a presença e a aceitação delas no âmbito da organização formal desde o ritual de entrega do seu currículo, considerado como requisito básico para solicitação de emprego formal (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; COSTA *et al.*, 2020; FOUCAULT, 1999; LOPES; MOURA, 2019; MARINHO; ALMEIDA, 2019; MARTINELLI *et al.*, 2018).

Ariel ouviu “um milhão de coisas”, desde “piada” até o ponto de perguntarem se deveriam pagá-lo a mais por acharem “que ser trans era um tipo de doença”. Esses comportamentos expressam incivilidades no trabalho e nas relações de interação devido à ausência de conhecimento sobre a transexualidade. As piadas, por exemplo, são aprendidas desde muito cedo e não são rechaçadas socialmente. Elas são entendidas como comentários bem-humorados que podem circular e rapidamente se disseminam, porque são espontâneas e cheias de graça, mas, na verdade, o que fazem é reaparecer sem cessar múltiplas formas de injúria direcionadas às pessoas trans (BAGGIO, 2017; BENTO, 2006, 2008, 2011; CARRIERI;

SOUZA; AGUIAR, 2014; ERIBON, 2008; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY, 2009, 2012; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; LOURO, 2019; POMPEU; SOUZA, 2019).

As piadas tomam o corpo que não se ajusta aos padrões de gênero como alvo constante de controle e disciplina, o que é uma expressão risível da violência e transfobia que elas imputam com respaldo social pela sociedade (BAGGIO, 2017; CÂNDIDO; PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DI MARCO *et al.*, 2015; IRIGARAY, 2009, 2012; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; LOURO, 2019). As piadas funcionam como tática de discriminação e como forma de invisibilizar o viés não intencional baseado em preconceitos, em estigmas, em crenças e na cultura hétero-cis-normativa, que tende a formar uma barreira invisível e atravancar a valorização da diferença, porque o risível é o outro (e não o nós) (BENTO, 2006, 2008, 2011; FOUCAULT, 1999; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; NADAL; HIRIGOYEN, 2014; NADAL *et al.*, 2016; POMPEU; SOUZA, 2019; RIVERA; CORPUS, 2010; WORTHEN, 2016).

A outra prática citada por Ariel foi a patologização da experiência trans ao supor que a não conformidade de gênero de pessoas trans é algo patológico (LIONÇO, 2018). O discurso de patologização da experiência trans é uma forma de injúria que provoca sofrimento (BENTO, 2006, 2008; ERIBON, 2008) e persiste na sociedade via comentários, por mais que, em 2018, a OMS tenha retirado a transexualidade da lista de doenças e transtornos mentais. Isso parece ser indício da apropriação social do discurso do saber médico diante da construção do “diagnóstico da transexualidade” e do “dispositivo da transexualidade”, que levam a sociedade a pensar um assunto de uma determinada forma e não de outra (BENTO, 2006, 2008, 2011; FOUCAULT, 1999; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; OMS, 2018).

Ulisses fingia ser garota no currículo, como se nunca tivesse “transicionado”, para conseguir entrevistas de emprego, lembrando, assim, o jogo do *cisplay*, quando pessoas trans decidem não revelar a transexualidade para evitar possíveis constrangimentos diante de situações como a de não conseguir emprego. Para isso, elas chegam ao ponto de performatizar o gênero antigo, que performavam antes da transição, para fingirem não ser trans (MARTINELLI *et al.*, 2018). Esse modo de resistência perpassa o jogo entre o verdadeiro e o falso, aproximando-se de uma contraconduta ao burlar as regras, mas pode gerar consequências graves e prejudiciais para a saúde mental de pessoas trans, especialmente porque elas renunciam à identidade transgênera para passarem por cisgêneras, como se não fossem pessoas trans. Isso chega a ser uma morte diária para pessoas trans que precisam se anular para serem aceitas (ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988,1999; MARTINELLI *et al.*, 2018).

Não só Niamba, Ariel e Ulisses relataram dificuldades no processo de recrutamento e seleção das organizações, a Valentina também relatou. Ela contou a experiência que viveu em uma entrevista que a fez se sentir “incapaz” e “pequena”, conforme seu enunciado:

(E57) A pessoa que me entrevistou falou: “olha, eu gostei muito do seu perfil, por mim eu não tenho nenhum preconceito, mas o dono da empresa que não vai querer contratar. Então, sinto muito, por mim eu contratava”, né?! Aí, aí eu ficava desanimada. E já foi muitas entrevistas e nunca deu em nada. Isso já foi assim... já ficava me chateando, me entristecendo. Eu me senti incapaz, me sentia pequena, entendeu? (VALENTINA)

O relato de Valentina é uma forma de expressão do preconceito arraigado nas organizações desde o discurso dos proprietários, que se afasta da perspectiva da inclusão de pessoas trans mesmo sendo qualificadas curricularmente, uma vez que a aparência é o que prevalece ao considerar como padrão as concepções hétero-cis-normativas. Os trabalhadores da área de Recursos Humanos parecem reproduzir esses valores excludentes dos donos do negócio, por meio de comentários como esse: “olha, eu gostei muito do seu perfil, por mim, eu não tenho nenhum preconceito, mas o dono da empresa que não vai querer contratar”, com medo de represálias, confrontos, tensões e possibilidade de demissão. Isso é indício de que as concepções hétero-cis-normativas podem estar arraigadas na socialização das pessoas e, também, podem funcionar como forma de impedir as pessoas trans de conseguirem trabalho (BATISTA *et al.*, 2020; BREWSTER *et al.*, 2014; LOPES; MOURA, 2019; OZTURK; TATLI, 2015; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; POMPEU; SOUZA, 2019; SOUZA; CARRIERI, 2015; SOUZA; PEREIRA, 2013; WORTHEN, 2016).

Essas experiências nos fazem lembrar o direito privilegiado do sujeito que fala e limita o outro por meio de um domínio de objetos disciplinares que sustentam práticas discursivas excludentes nas organizações. Com isso, há indícios de dupla discriminação formal, tanto por parte dos donos do negócio como por parte dos profissionais de Recursos Humanos, em contextos de solicitação de emprego e da entrevista propriamente dita (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BATISTA *et al.*, 2020; BREWSTER *et al.*, 2014; COLLINS *et al.*, 2015; FOUCAULT, 1999; LOPES; MOURA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

O resultado disso, para Valentina, surgia com a provocação do desânimo, da chateação e da tristeza ao se sentir incapaz e pequena por participar de “muitas entrevistas” e não ser empregada. Essa situação dá indícios de ameaça à saúde e ao bem-estar das pessoas trans devido à intolerância social posta em práticas por meio de ações restritivas, coercitivas e violentas, que criam barreiras organizacionais para as pessoas trans trabalharem formalmente e demonstrarem

as suas competências profissionais (HIRIGOYEN, 2014; FOUCAULT, 1999; McNULTY *et al.*, 2017).

Valentina, ainda assim, para não depender dos seus pais, insistia, tentava conseguir emprego e vivia sob a égide social de ter que fazer alguma coisa, mesmo que não fosse formal, para se sentir útil, conforme pode ser observado no seu enunciado:

(E58) Para não depender dos pais e aí eu pensava: “eu tenho que fazer alguma coisa, porque se eu não consigo emprego formal, conseguir um emprego como todo mundo, eu preciso fazer alguma coisa”. Aí falaram: “ah, você tem que então ir para... para a área do salão de beleza, que é uma área que não tem preconceito, faz um curso de cabeleireiro e vai trabalhar em salão, porque, né?!...” Era isso, ser trans então ou era ser garota de programa ou então ser cabeleireira. E foi isso, aí eu fiz um curso de cabeleireira, cheguei a trabalhar por uns anos e ganhava pouquinho, né?!, porque eu estava aprendendo ainda. Aí depois, com o tempo, eu já fui melhorando, só que não era... a renda não era tão essas coisas. Aí depois fui para... para prostituição, aí eu estou até hoje, entendeu? (VALENTINA)

No seu enunciado, as relações de poder na sociedade determinam carreiras socialmente menos reconhecidas ao produzirem percepções estigmatizadas acerca de pessoas trans (JULIANI; SCOPINHO, 2020). Essas carreiras são determinadas devido à possibilidade de não se exigir a entrega do currículo, a apresentação e a assinatura de documentos/contratos, configurando-se como carreiras informais ou subempregos (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012; MARINHO; ALMEIDA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017). Como trans, ela tinha duas opções socialmente determinadas por meio do discurso disseminado: ser “garota de programa” ou ser “cabeleireira”. E foi esse o caminho que trilhou e no qual se especializou. Ela fez “curso de cabeleireira”, chegou a trabalhar na área, mas, como o retorno financeiro era pouco, tanto no início da profissão como quando estava aprendendo e se desenvolvendo, ela foi para a prostituição, profissão que exerce até os tempos atuais. O estudo de Costa *et al.* (2020) é um indicativo de que muitas mulheres trans buscam renda na prostituição como forma de sobrevivência, considerando as desigualdades de oportunidades que vivenciam na sociedade.

Essa circunstância experimentada por Valentina é a expressão do paradoxo da proteção abordado por Marinho e Almeida (2019), ao afirmarem que as pessoas trans se submetem ao mercado informal para se protegerem das violências cotidianas dos ambientes corporativos e devido ao fato de os discursos sociais determinarem posições e lugares que as pessoas trans podem ocupar na sociedade e nas organizações (BENTO, 2006, 2008; FERREIRA; TRAVERSINI, 2013; FOUCAULT, 1979, 1999; FRANCO, 2018).

Aline também trabalha na prostituição e relatou, em seus enunciados, que já perdeu emprego por conta da sexualidade e por ser mulher trans. Ela aponta que, inclusive, diante das barreiras impostas, muitos amigos seus passaram a ser *gay* e pararam de transicionar, conforme trechos a seguir:

(E59) Perdi emprego já justamente por causa da sexualidade, por ser mulher trans. Às vezes as pessoas falam que vai ligar, que vai procurar, e a gente fica aguardando e nada, nada. A gente sente que foi o preconceito, que foi porque a gente é travesti. Às vezes a gente é até melhor que outro profissional, mas acaba contratando ele que é menos, menos profissional por conta da sexualidade, por conta da, da, da... da gente ser travesti, mulher trans. Já perdi muitos. [...] a gente é ser humano, a gente paga imposto igual qualquer ser pessoa, igual qualquer ser humano, nós queremos só um... um trabalho, um respeito, uma dignidade. (ALINE)

(E60) Muitos amigos meus passaram a ser *gay* justamente por causa da forma de não conseguir emprego e de passar muita necessidade. Às vezes acaba se transformando homossexual, corta cabelo, para de tomar hormônio. Eu não, eu vou, comecei, vou até o final, eu não vou deixar de ser uma mulher trans por conta disso. Eu sei que dificuldades vai ter, obstáculos vai ter, a gente tem que quebrar as barreiras, dificuldades e obstáculos e tentar ingressar na... no mercado de trabalho, né?! A gente está conquistando a cada dia e vai conquistar muito mais. Mas é meio complicado e meio difícil, porque tem muita discriminação, muito preconceito diante o público e a população e as pessoas. (ALINE)

Aline relatou que as pessoas não a contratavam por ela ser travesti e que percebeu isso a partir da ausência de retorno dos processos seletivos, ordenados por meio da cisgeneridade compulsória, que impõe barreiras e obstáculos à inserção de pessoas trans nas organizações (BAGAGLI, 2017; HILL, 2016; MARTINELLI *et al.*, 2018). Inclusive, ela percebeu que esses fatores da vida, como os aspectos da sexualidade e da identidade de gênero trans, interferem de modo preponderante no momento da escolha de profissionais. Caso as pessoas não atendam ao que é esperado em termos de heterossexualidade e cisnormatividade, elas tendem a ser anuladas, interditadas, limitadas e silenciadas em termos de não concessão de empregabilidade, permanecendo à margem da sociedade (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; FOUCAULT, 1999; JULIANI; SCOPINHO, 2020).

Nos enunciados de Aline, há indícios de que não há olhar sobre a valorização das competências profissionais, mas, sim, sobre os tabus da sexualidade e da censura das identidades de gênero, que restringem e violentam a cidadania e a justiça social de pessoas trans, criando, assim, obstáculos ao acesso delas ao ambiente de trabalho (BATISTA *et al.*, 2020; BENTO, 2008; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; GOFFMAN, 2012; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

Aline questiona esses limites dos direitos humanos, ao dizer que o que as pessoas trans querem é “trabalho”, “respeito” e “dignidade”, e, também, relata resistência frente ao controle normativo, ao afirmar que amigos “passaram a ser *gay*”, “se transformando homossexual”, mas que ela não irá parar por conta disso. O fazer transgênero passa a significar resistência frente aos estigmas (BENTO, 2017; CONNELL, 2010; FOUCAULT, 1988; MANIAN, 2014; SOUZA; PETINELLI SOUZA; SILVA, 2013; WORTHEN, 2016). Parece que há um ritual de exclusão das pessoas trans dos espaços formais de trabalho advindo dos discursos controlados por verdades hétero-cis-normativas, que criam dispositivos de poder e saber ao operar sobre os processos de recrutamento e seleção nas organizações (LOPES; MOURA, 2019). Isso nos faz lembrar a cisgeneridade compulsória, que determina a cisgeneridade como norma aceitável para o reconhecimento (BAGAGLI, 2017; HILL, 2016). Mesmo diante disso, Aline é movida pela esperança em dias melhores para pessoas trans, que encontra respaldo no contradiscurso, no campo de disputa e na resistência por novas agendas e práticas discursivas e sociais (BENTO, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; PRECIADO, 2011, 2014).

Diferente de Valentina e Aline, o caminho que Marcelo encontrou foi se inserir na área do serviço público, como professor de educação física:

(E61) Eu sou da área de serviço público, porque o âmbito de serviço privado é extremamente impraticável procurar um trabalho nessa área e ser bem recepcionado.  
(MARCELO)

A afirmação de Marcelo expõe indícios de que uma alternativa viável de emprego para pessoas trans é trabalhar no serviço público, mesmo não havendo políticas que incentivem e valorizem a diversidade nesse setor (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2009; MARINHO; ALMEIDA, 2019). Ele expõe, também, como o setor privado é fechado para a recepção das pessoas trans, mostrando-se um ambiente asséptico, no qual pessoas trans não podem circular, devido à associação da transexualidade com diversos estigmas sociais, o que confere circunstâncias de exclusão nas práticas discursivas e sociais de organizações produtivas que ainda não se abriram à valorização da diversidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BAGGIO, 2017; BELL *et al.*, 2011; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; BREWSTER *et al.*, 2014; IRIGARAY, 2012; NG; RUMENS, 2017; SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

Para compreender as nuances dessa separação entre o acesso ao público e ao privado, é preciso estar atento aos discursos disseminados que nos levam a pensar que nem todas as pessoas podem ocupar os mesmos espaços, o que é indício de ausência de equidade e de valorização da diversidade e diferença (BAGGIO, 2017; BELL *et al.*, 2011; CÂNDIDO;

PESSOA, 2013; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; FOUCAULT, 1999; IRIGARAY, 2012; NG; RUMENS, 2017; SARAIVA; IRIGARAY, 2009).

O enunciado de Diego resume bem o que foi apontado anteriormente por todas as pessoas trans sobre as dificuldades de inserção no trabalho:

(E62) O capitalismo é um [palavra incompreensível] problema das pessoas cis, nós pessoas trans estamos preocupadas ainda em sobreviver. Então, para mim, infelizmente, ainda não posso discutir nem condições de trabalho, eu preciso discutir se eu estou ou não no mercado de trabalho. Esse é o problema para mim ainda, sabe? (DIEGO)

Diego não se vê em condições de discutir sobre as condições de trabalho, considerando que a sua preocupação é por sobrevivência. E essa é uma luta por sobrevivência em contexto histórico, político e econômico, no qual o Estado parece falhar em garantir condições de vida para as pessoas trans quando não cria políticas para geração de empregos, mas, ao contrário do que deveria ser, age por meio de ações biopolíticas (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BENTO, 2011, 2018; BUTLER, 2018a; COLLINS *et al.*, 2015; FOUCAULT, 2010a). Essas ações restritivas e coercitivas produzem desigualdade ao favorecer alguns em detrimento de outros (como pessoas cis em detrimento de pessoas trans), o que ecoa, de modo negativo, nas condições de sobrevivência das pessoas trans (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2018a, 2019b; FOUCAULT, 1979, 1988, 1999). Além dessas dificuldades de sobrevivência, as pessoas trans quando conseguem adentrar no ambiente de trabalho, seja ele público ou privado, vivenciam inúmeras outras formas de violências, desde as silenciosas às físicas (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; RESNICK; GALUPO, 2018).

O enunciado de Fani retrata acontecimentos complicados (“alarmante” e “degradante”, como ela mesma diz) com os quais as pessoas trans tem que lidar cotidianamente no ambiente laboral:

(E63) O uso do nome do registro civil no crachá, por exemplo, impedir a pessoa de usar o banheiro que ela preferir, impedir de usar o vestiário que a pessoa preferir, obrigar a pessoa trans a utilizar roupa, por exemplo, que não é de acordo com o gênero que a pessoa se identifica. Brincadeiras e piadinhas de colegas de trabalho que são feitas vistas grossas com os responsáveis e superiores, assédio moral. Enfim todo tipo de situação que é alarmante e degradante para pessoas trans no ambiente laboral. (FANI)

Fani expõe problemas burocráticos, estruturais, relacionais e, conseqüentemente, transfóbicos vivenciados por pessoas trans, provocados por quem que não respeita a identidade de gênero que as pessoas trans afirmam, censurando-as. Alguns desses problemas são

decorrentes do uso do nome civil em crachá, da falta de respeito ao nome social e da falta de liberdade de escolha sobre o uso de banheiro, vestiário e roupa. É comum que algumas pessoas façam brincadeiras, piadas e assédio moral, o que passa despercebido aos olhos de responsáveis e supervisores, indistintamente, sem perceber o erro e sem políticas de antidiscriminação que coíbam essas práticas discursivas e sociais. Essa omissão dos gerentes pode fazer parte do silêncio organizacional, devido ao fato de eles não atuarem por meio de ações proeminentes para combater violências, deixando os discursos se disseminarem em comentários excludentes que não são rechaçados e que se conservam. Isso, porque não adianta ter políticas formais se elas não estiverem acompanhadas da coerção de comportamentos inadequados, e o papel da alta cúpula é essencial nesse combate às incivildades (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; AMORIM, 2018; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; DUMARESQ, 2016; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1999; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; MISKOLCI, 2017).

Diante dessas situações corriqueiras, naturalizadas, invisibilizadas pelo viés não intencional (NADAL *et al.*, 2016) e apropriadas discursivamente e socialmente (FOUCAULT, 1999), Marinho e Almeida (2019) afirmaram que as pessoas trans associam o mundo do trabalho a um campo minado pelo medo constante de passarem por situações constrangedoras de transfobia. Essas situações podem ser caracterizadas, segundo Nadal, Rivera e Corpus (2010) e Nadal, Skolnick e Wong (2012), como formas de microagressões sistêmicas e ambientais por ocorrerem no ambiente de trabalho. O humor, por exemplo, pode ser considerado uma forma de microagressão devido a comunicar algo, suavizando críticas e agressões ao provocar o riso. Esse processo humorístico auxilia a intensificação da discriminação social ao tentar silenciá-la (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; POMPEU; SOUZA, 2019; SOUZA; PEREIRA, 2013).

Rafael 1 e Ulisses relataram situações vivenciadas de desrespeito quanto ao uso do nome social, conforme seus enunciados:

(E64) Éhhh tipo me tratavam como [Rafael 1]. Aí, quando era para cobrar alguma coisa, aí chamavam pelo nome antigo. (RAFAEL 1)

(E65) Teve uma empresa, que eu trabalhei no *telemarketing*, que eles não deixavam usar o nome social e eu tinha um colega que usava o nome social. E aí eu perguntei “por quê?” e aí eles me falaram “porque ele parece homem”. Tipo assim, “quem define isso, que que é isso, sabe? quem define isso, quais são as normas disso?”. Nossa, eu fiquei louco. Doido, doido, doido. (ULISSES)

Rafael 1 diz que o tratavam como Rafael 1, mas, em situações de cobrança, o chamavam pelo nome antigo. Ulisses expõe situação vivenciada em organização de *telemarketing* na qual trabalhou em que não o deixaram usar o nome social, enquanto outro colega podia usar. Quando ele questionou o porquê da distinção, a resposta que recebeu foi de que o colega parecia homem, o que é um indicativo de que ele tinha passabilidade em sua leitura social, diferentemente de Ulisses à época (BAGGIO, 2017). Ele ficou se questionando sobre quem define essas normas e quem dita essas verdades, e a sua reação foi ficar “louco” e “doido” com a situação.

Esse julgamento de quem pode ou não utilizar o nome social sem respeitar as pessoas trans que não querem ou não podem mudar o nome é indício de violência contra as pessoas trans (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020). Nos enunciados de Rafael 1 e Ulisses, encontram-se indícios do controle normativo nas organizações, institucionalizado por meio de políticas pautadas em verdades segregacionistas e desiguais, que apontam o lugar destinado às pessoas trans no discurso, de aceitarem e silenciarem diante das normas impostas para permanecerem no emprego dentro do sistema de poder-saber que opera de forma excludente nas organizações (FOUCAULT, 1979, 1999; MANIAN, 2014; WORTHEN, 2016).

Tomé e Pereira relataram situações nas quais as pessoas não respeitaram a identidade de gênero deles, generificando profissões, cargos e postos de trabalho (CHAVES; SOUZA, 2019; CONNELL; PEARSE, 2015; McDONALD, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017), assim como tecendo “elogios” à passabilidade (BAGGIO, 2017), que ecoaram como transfobias, conforme pode ser observado a seguir:

(E66) Teve um cliente que ele falou assim, “ah, mas você trabalha aqui, mas você não é homem de verdade, porque quem trabalha de garçom é homem, só homem que trabalha de garçom, você não é homem, você tem que ser garçonete”. (TOMÉ)

(E67) Numa agência do trabalhador, para você ter uma ideia, a mulher falou... porque tinha um outro cadastro lá, né?!, o antigo. Mas tinham dois, tinha o antigo e tinha o novo, aí o PIS lá, daí ela: “nossa, mas nem parece que você é o que você era, nossa que massa”. Tipo como se fosse um elogio, aí eu falei “olha isso não é um elogio, é a mesma coisa de eu falar que você ‘nem parece que é lésbica’, porque você não é, sabe?!, lésbica, você é hetero”. E aí falar que eu nem pareço que eu era mulher, também não é um elogio, porque também não é esse tipo de coisa, por mais que eu queira passabilidade, eu tenha desejado isso, isso também não me soa como um elogio, falar que eu nem pareço mulher. (PEREIRA)

O enunciado de Tomé aponta indícios de que o que é esperado pela sociedade, no exercício laboral, é a ocupação da função de garçom por uma figura masculina, “um homem de verdade”, com pênis, acionando o dispositivo de poder e saber que dissemina o discurso sobre o que é considerado válido como *performance* de gênero e de sexualidade masculina (BENTO,

2006, 2008; CONNELL, 2010; CONNELL; PEARSE, 2015), “a partir do que podem ou não fazer/ser/agir/vestir/brincar/comportar-se antes mesmo do seu nascimento” (SILVA; BARBOSA, 2016, p. 134). Nesse sentido, como ele é homem trans, a sua legitimidade como do gênero masculino foi posta em xeque pelas pessoas que o questionaram quanto a assumir essa função. O comentário do cliente soou como uma microagressão, expressão de injúria por meio de uma palavra que tende a ameaçar o seu reconhecimento (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; ROBINSON; O’REILLY; WANG, 2013; SALIH, 2018).

O enunciado de Pereira também relata que ele não teve a sua identidade de gênero respeitada ao ser atendido em agência do trabalhador. Como havia os dois cadastros, o antigo e o novo, a atendente reparou e comentou sobre a sua aparência atual não parecer com a anterior, de antes dele ter realizado a sua transição. Para a atendente, isso foi considerado como um elogio à passabilidade dele. Ao contrário, ele entendeu que não deveria ser tratado dessa maneira por ela por considerar que o comentário não era um elogio (“isso também não me soa como elogio, falar que eu nem pareço mulher”).

Nesse sentido, o elogio funciona como um comentário que visa atribuir características positivas a uma outra pessoa, mas é exercido a partir de narrativas maiores, como a crítica aos padrões de estética que se conservam em termos corporais quando o assunto é passabilidade. É recorrente, por exemplo, a busca social pelo enquadramento da pessoa trans no ideal da binariedade, a partir do domínio de saberes que, ao disciplinar, hiperfeminilizam ou hipermasculinizam os corpos (FOUCAULT, 1999; BENTO, 2006, 2008; CONNELL, 2010; CONNELL; PEARSE, 2015; LOURO, 2018). O caso vivenciado por Pereira, advindo desse elogio, aponta, também, que as pessoas trans que possuem passabilidade não estão isentas de vivenciarem situações de transfobias, por mais que elas ocorram com maior frequência para pessoas que não se enquadram no ideal esperado hétero-cis-normativo (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BAGGIO, 2017; BATISTA *et al.*, 2020; FOUCAULT, 1999; MARINHO; ALMEIDA, 2019).

Há, também, relatos como os de Ariel e Joana D’arc sobre problemas experimentados com gerentes, conforme pode ser observado a seguir:

(E68) No trabalho, quando eu trabalhei no, no [nome do órgão público], quando eu fiz estágio lá, eu tive muito problema com uma chefe que... que não aceitava, não gostava, reclamava, era super transfóbica, fazia piada. (ARIEL)

(E69) Teve um gerente, depois da minha... logo que eu comecei a minha transição, eu não lembro se eu já tinha mudado o nome ou não agora, mas foi mais ou menos na

mesma época, que ele... ele me via como um ser inferior, ele não me dava trabalho, não falava o que era para eu fazer, entendeu? Ele me deixava lá largada: “faz o que você achar que deve” e coisa e tal. (JOANA D’ARC)

Ariel relatou, em seu enunciado, uma situação vivenciada com uma chefe que não aceitava a sua transexualidade e “era super transfóbica”. Isso é indício de problema vivenciado com gerente, que pode ocorrer mesmo em organizações que possuem políticas da diversidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; SARAIVA; IRIGARAY, 2009), considerando que as pessoas sofrem influências culturais preconceituosas, internalizam transfobias e as reproduzem por meio de comentários bem humorados, como é o caso das piadas, que se repetem e se conservam por serem naturalizadas ao serem associadas a causas diferentes do preconceito (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; POMPEU; SOUZA, 2019; SOUZA; PEREIRA, 2013). Por um lado, há as políticas organizacionais, com seus códigos de conduta, e, por outro, há as pessoas, com suas socializações advindas de contextos arraigados por preconceitos. Nesse sentido, entre as políticas organizacionais e as pessoas pode haver dissonâncias que atravancam o reconhecimento e a valorização da diferença, caso essas políticas não estejam acompanhadas da proibição de comportamentos considerados ofensivos e desrespeitosos. O papel da alta cúpula é essencial para ações nesse sentido no âmbito organizacional (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; HALL, 2019; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Joana D’arc também relatou problemas com seu gerente que não a tratava bem e cometia atos de violência silenciosos, ostracismos e microagressões, que dizem respeito à quando a pessoa ignora e não aceita o outro por meio de comportamentos sutis, como a falta de apoio e a rejeição, que são indícios de não reconhecimento. É como se a presença da pessoa não fizesse diferença, muito menos a opinião, o que pode provocar sentimento de abandono. Essa relação entre gerentes e as pessoas trans é perpassada por poder em meio a violências psicológicas com ostracismo, o que aponta para indícios de interdição, silenciamento, coerção e restrição das pessoas trans no âmbito das organizações. Esse cenário deveria ser diferente, realizando-se em termos de coibição dos comportamentos ofensivos por parte dos gerentes e não em forma de interdição das pessoas trans (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; DI MARCO *et al.*, 2015; FOUCAULT, 1999; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; RESNICK; GALUPO, 2018; ROBINSON; O’REILLY; WANG, 2013).

Amanda relatou o preconceito velado em forma de silêncio ou de comentários, de modo a subestimar as competências profissionais de pessoas trans, conforme segue seu enunciado:

(E70) Geralmente esse preconceito velado, eu acho que ele é muito forte, né?! A pessoa assim, ela não quer... ela acha que você não deve tá ali, né?! , mas também ela não pode fazer nada, né?! Então ela fica em silêncio, né?! , com esse preconceito velado aí. E esse preconceito acaba se manifestando em outras formas de comentário, né?! Então geralmente ver ele falar assim “ah não, você é trans não tinha que tá aqui, você tinha que tá fazendo o cabelo, você tinha que tá fazendo outra coisa”, mas aí, de vez em quando, escapa, né?! Tipo assim “ah porque para esse trabalho tem alguém que entende, né?!” Não sei, eu sou formada em [nome do curso], tenho pós-graduação, trabalho lá há 10 anos para um cara chegar para você e falar “ah não, porque esse aqui tem que mandar para uma pessoa que entende”. Eu falo assim “entende do que, né?! Se eu não entendo, me manda embora então, porque o que que eu tô fazendo aqui, né?!” (AMANDA)

Amanda afirmou que o preconceito velado é algo “muito forte”, que se manifesta em “formas de comentários”, como os que citou, quando geralmente as pessoas falam que as pessoas trans não deveriam ocupar cargos específicos em organizações, mas que tinham “que tá fazendo o cabelo”, “fazendo outra coisa”. Isso também foi comentado por Valentina anteriormente. Esses comentários dão indícios de que a pessoa trans não tem competência para exercer a função por ser trans, não levando em consideração a sua formação e não dando a devida estima (BATISTA *et al.*, 2020; FOUCAULT, 1999; HIRIGOYEN, 2014; MARINHO; ALMEIDA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017). Sendo assim, por mais que autorizem a pessoa trans a entrar na organização em função do título, não há garantia de sucesso ou de segurança naquele espaço. Isso revela como os espaços organizacionais são estruturados, de forma altamente reduzida, para a ocupação deles pelas pessoas trans (YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020).

É como se a transexualidade funcionasse como um dispositivo de poder-saber que supõe dúvidas sobre as competências profissionais de quem faz transgênero, devido a patologizar a experiência trans e intentar orquestrar a vida coletiva ao ditar moralmente o que é aceitável ou não como condição ideal para ser uma pessoa competente profissionalmente, reforçando, assim, que quem se desvia da conduta moral imposta é passível de questionamento quanto aos seus desempenhos profissionais (BENTO, 2006, 2008; CONNEL, 2010; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; LIONÇO, 2018; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

A resistência de Amanda frente a essa violência é questionar, considerando o seu tempo de trabalho e a sua formação, que apontam que ela tem conhecimento teórico e prático para exercer a função. No seu enunciado, o silêncio pode ser considerado uma prática recorrente das pessoas com fins de velar e não expressar claramente o preconceito, invisibilizando-o por meio do viés não intencional (NADAL *et al.*, 2016). A materialização desse preconceito sutil se dá em forma de comentários (DI MARCO *et al.*, 2015), alusões e insinuações (ERIBON, 2008),

que funcionam como críticas ao reproduzirem padrões sociais segregadores e excludentes (FOUCAULT, 1988, 1999).

Amanda também relatou situação de transfobia vivenciada com homens que a silenciaram em reuniões, conforme seu enunciado a seguir:

(E71) Eu, por exemplo, já participei assim de algumas reuniões que as pessoas não deixam você falar, né?! E geralmente é um homem que faz isso, né?! Que é um cara que não deixa você falar, que é um cara que só ele que tem razão, que é um cara que é sei lá, é tipo aquele *mansplaining* assim, às vezes a pessoa acha que você não sabe nada assim, né?!, e te trata assim diferente. (AMANDA)

Segundo Amanda, “as pessoas não deixam você falar” em “algumas reuniões”. Ela ainda complementa afirmando “que é um cara que não deixa você falar”, o que dá indícios de violência sexista e machista, quando uma pessoa é minorizada, menosprezada, ostracizada e privada de reconhecimento em contexto de trabalho incivil. Nesse ambiente, devido à violência silenciosa presente nas relações de trabalho, as pessoas não acolhem a opinião, interrompem, interditam e silenciam o enunciado da outra pessoa por meio do abuso de poder e saber e do ritual da fala que legitima o discurso masculino na sociedade discursiva. Isso culmina tanto em barreiras comunicacionais como na manipulação do discurso em nível sistêmico, afetando, assim, as pessoas trans, como no caso relatado por Amanda, ao separá-las por julgar o seu discurso sem valor ou nulo em uma reunião, o que culmina na invalidação da sua participação em processos decisórios (DI MARCO *et al.*, 2015; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; FOUCAULT, 1999; HIRIGOYEN, 2014; NADAL; RIVERA; CORPUS, 2010; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012; TEIXEIRA; PORÉM, 2019).

Pereira também vivenciou ostracismo ao ser silenciado e não ser convidado para participar de eventos sociais com outros professores no centro olímpico no qual trabalhava, conforme o seu relato a seguir:

(E72) Eu trabalhava no centro olímpico do [nome do bairro]. E aí eu percebia que todos os caras, assim, estagiários e professores, eles tinham uma certa proximidade, inclusive, fora do local de trabalho, tipo, *paintball*, várias outras coisas. E eles nunca me chamaram, nunca me chamaram. (PEREIRA)

O ostracismo é tão minucioso que nem sempre as vítimas o percebem. Ele ocorre em situações que alcançam não só o ambiente interno da organização, mas também o externo, em momentos de confraternizações, ligados a receber ou não um convite para eventos, nos quais há uma separação e rejeição entre as pessoas que são e as que não são convidadas. O silenciamento desses convites é indício de que as relações sociais são moldadas por padrões

excludentes, que fazem a pessoa compreender que ela não é como as outras pessoas do grupo por não seguir normas sociais. Isso é indício de uma forma de assimilação do outro por meio da neutralização (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; DI MARCO *et al.*, 2015; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1999; HIRIGOYEN, 2014; RESNICK; GALUPO, 2018).

Há registro de microagressões como a que Fernanda relatou sobre os olhares incômodos das pessoas do próprio local de trabalho sobre o seu corpo, assim como experiências de assédio que vivenciou com clientes em uma organização na qual trabalhou, conforme os seus enunciados:

(E73) Eu fui para uma outra unidade e tinha uma moça lá que... ficou me olhando, me incomodando, perguntando umas coisas, ficou olhando para as minhas partes íntimas. Assim, não sei, ficou querendo descobrir alguma coisa, sabe?!, foi bem incômodo. (FERNANDA)

(E74) Inclusive eu já fui assediada na empresa 2x por alguns clientes e eu não sabia como fazer. Ele pegou na minha cintura e eu tentei sair. Ele perguntou se eu queria sair com ele e ficou insistindo. E eu tipo, “você vai querer o quê? E tal”. E, como sempre, eu passava para a gerência, mas nada acontecia. (FERNANDA)

No enunciado de Fernanda, há indícios da negação da privacidade corporal, quando outras pessoas objetificam os corpos de pessoas trans. Isso pode ser percebido quando ela diz que perguntam “umas coisas” e que ficam “olhando” para suas “partes íntimas” e “querendo descobrir alguma coisa” (NADAL *et. al.*, 2010; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012). Os olhares direcionados pelas pessoas a incomodam, pois parecem funcionar como desqualificadores, como uma forma de observação desabonadora e odiosa (ERIBON, 2008; HIRIGOYEN, 2014), distante do olhar de reconhecimento e respeito ao outro como parte da condição humana (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2019b; SALIH, 2018). Muitas vezes, não há ação profícua de gerentes para impedir essas situações, o que cede espaço à disseminação de discursos e atos incômodos às pessoas trans no ambiente organizacional, como uma espécie de validação do preconceito e da discriminação (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Fernanda também viveu violência física em outra organização em que trabalhou. Ela relatou, em detalhes, nos enunciados a seguir, o ocorrido, quando foi agredida e demitida, assim como expressou como foi a sua reação diante de tal violência:

(E75) Eu trabalhei na [nome da organização do ramo de alimentação] durante quase um ano, se eu não me engano. Não, foi menos. Acho que foram 5, 6 meses. E aí um

colega de trabalho chegou a me agredir. E aí eu fui demitida 1 semana depois disso. Então, eu já passei por algumas coisas bem complicadas. (FERNANDA)

(E76) Desde o início, tinha um rapaz que me tratava muito diferente de todo mundo, me tratava com muito preconceito desde o início, e, num dado momento, num dia, ele me agrediu, me chutou na frente da loja. Eu fui atender um cliente, e ele me puxou para atender o cliente. E eu soltei o braço dele e falei “não, eu vou atender”. Aí nisso ele me chutou em frente da loja em frente às câmeras com tudo gravado. Eu só lembro de ter saído para o banheiro para ver se tinha me machucado, algo assim. Voltei e contei para a gerente, na verdade, a subgerente que estava lá nesse dia. Ela simplesmente não fez nada, não me aconselhou nada, né?! Não fez nada, como se nada tivesse acontecido. E eu segui trabalhando com o cara que me agrediu até a hora de ir embora. (FERNANDA)

(E77) E aí eu não sabia o que fazer, porque a gente não tem esse aparato, a gente não tem essa informação. Hoje eu sei que eu deveria ter procurado uma delegacia, devia ter saído dali e prestado uma queixa, ter feito um boletim de ocorrência, né?!, mas na época não. Eu não tinha nenhum aparato social. Eu morava sozinha. Então não tinha nenhum aparato da minha família. Então realmente eu não sabia o que fazer e eu não podia ficar sem emprego, né?! Eu pagava minha faculdade, eu pagava o meu aluguel. Então eu precisava estar ali, né?! E aí passaram 2 dias, eu mandei *e-mail* para empresa informando do ocorrido e perguntando se eles não iam fazer nada, né?!, a respeito. Esse *e-mail*, ele nunca foi respondido, e uma semana depois eu fui mandada embora. (FERNANDA)

Fernanda relatou que, mesmo com câmeras de vigilância que funcionam como uma forma de controle e disciplina (FOUCAULT, 2010a), o agressor não se intimidou e a violentou. Diante do acontecimento, ela não recebeu apoio da gerência e da subgerência da loja e, inclusive, continuou trabalhando ao lado do agressor no dia da ocorrência. A violência física é uma das formas de agressão que as pessoas trans vivenciam por não normalizarem os seus corpos a partir dos padrões binários (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019) e é, também, uma forma de transfobia que expressa aversão ao outro (BERREDO *et al.*, 2018). O seu relato é indício de dupla violência, da violência física vivida e da violência advinda do silêncio organizacional, por não ter realizado nenhuma intervenção.

Fernanda relata que vivia desamparo em termos sociais e que, por isso, “precisava estar ali”. Ela dá indícios de que o trabalho significava sua fonte de renda para sobrevivência. Para pessoas trans, o trabalho é fonte de reprodução material das suas vidas por viabilizar, por exemplo, a hormonização, a passabilidade e a sobrevivência (JULIANI; SCOPINHO, 2020). Como afirma Butler (2018a), a luta por sobrevivência é condição para as outras reivindicações que fazemos.

À época, Fernanda não tinha conhecimento sobre como reagir, mas hoje, com a criminalização da LGBTfobia desde 2019, que equipara agressões verbais ou físicas à injúria racial, ela poderia lutar por justiça social (BARIFOUSE, 2019; BRASIL, 1989). Atualmente

ela sabe que “deveria ter procurado uma delegacia”. Ela também relata que, mesmo com a comunicação formal realizada por *e-mail* para informar sobre a atitude de violência física do colega de trabalho, não recebeu nenhum apoio da organização, o que ocorreu foi o silêncio organizacional acompanhado da demissão. Tal acontecimento é indício de que a falta grave, devido à agressão física, parece ter se voltado contra a vítima, o que reverbera como uma forma de reiteração do controle por meio da violência psicológica, anulando a vítima novamente (considerando que a violência física pode ser compreendida como uma forma de anulação), por imposição do poder, ao demiti-la (HIRIGOYEN, 2014; PODESTÀ, 2019; YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020). Outro fator percebido foi que as barreiras comunicacionais podem funcionar como uma espiral do silêncio ao afetar as relações de trabalho quando o assunto se relaciona à diversidade (NOELLE-NEUMANN, 1974; TEIXEIRA; PORÉM, 2019).

Nessas situações transfóbicas, é como se existisse na sociedade “um aval com ódio”, como dito por Patrícia. Ela também fala sobre a responsabilidade pela permanência conferida às pessoas trans que conseguem ingressar no ambiente de trabalho. Nesse sentido, a sua forma de resistência para permanecer é ser competente, conforme os seus enunciados a seguir:

(E78) Existe um aval com ódio, né?! Não oficial, mas existe um aval, né?!, que se interpreta como opinião, mas não é opinião, é preconceito, é ódio, né?! (PATRÍCIA)

(E79) Hoje em dia eu acho que eu tenho um alvo nas minhas costas, né?! E assim, por esse alvo, eu não posso pisar fora, eu não posso errar. O meu maior medo é errar, porque assim nunca vão me demitir porque eu sou uma mulher trans, vão demitir porque, em 1997, eu esqueci de colocar um carimbo em uma página 37 de 100 páginas. Então, assim, vão achar um outro motivo para fazer. As empresas não demitem por gênero, por cor, nada, elas arranjam outros motivos, né?! (PATRÍCIA)

(E80) Eu sei que eu não posso errar, eu tenho plena noção disso, a pressão para não errar, a pressão de não entregar um objetivo, para não fazer tal situação, por quê? Porque, assim, se eu errar, eu vou estar na berlinda [...]. Então a minha estratégia principal é cada vez ser mais competente, estudar mais e mais, especializar mais e mais, e assim conectar com as pessoas, *networking*, fazer contato. (PATRÍCIA)

Mesmo em situações em que a violência não é física, mas é verbal, “existe um aval com ódio”, segundo o relato de Patrícia. O ódio é legitimado por ser justificado como opinião ou comentário, o que é indício de invisibilização do viés não intencional e sinal de preconceito que se conserva advindo de narrativas maiores, como das normas hétero-cis-normativas disseminadas por meio de discursos perpassados por moralidade e crenças religiosas (CARVALHO; LIONÇO, 2019; FOUCAULT, 1988, 1999; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012; NADAL *et al.*, 2016).

Patrícia também aborda a responsabilização pela sua própria permanência na organização que lhe é repassada silenciosamente (“eu tenho um alvo nas minhas costas”), uma vez que qualquer erro é motivo para demissão, tendo em vista que as organizações não demitem “por gênero”, pela forma como ele é performatizado, expressado em termos de estética de si, a fim de silenciar o que realmente parece ser o motivo para tal ato (o fazer transgênero). Isso reforça as estratégias de controle da organização por meio da violência psicológica, ao não encorajar, por exemplo, o fazer transgênero em seus espaços organizacionais, na tentativa de intimidar a manifestação das formas plurais de *performance* de gênero, e ao preferir o armário, a passabilidade, o silêncio dos excluídos por meio da inclusão periférica. Outra forma de intimidação é a disseminação do medo, por meio da violência psicológica que incita o sentimento de sentir-se com “um alvo nas costas”, como ela mesma diz. Assim, qualquer erro pode funcionar como uma justificativa de demissão que traz consigo o silêncio sobre o fazer transgênero como fator preponderante para tal ação (BAGGIO, 2017; BUTLER, 2019b; CONNELL, 2010; CONNELL; PEARSE, 2015; HIRIGOYEN, 2014; MARINHO; ALMEIDA, 2019; McDONALD, 2017; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; RENNSTAM; SULLIVAN, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019)

Essa problemática faz com que Patrícia, por exemplo, tenha a noção de que errar é motivo de estar na “berlinda”, sendo alvo de observação, comentários e julgamentos. Esses relatos representam indícios de que as pessoas trans são alvos de controle, regulação, transfobias, ostracismo e microagressões em contexto de trabalho incivil, que parece silenciar a estranheza à diferença ou, até mesmo, negar que a diferença exista ao sublimá-la frente à idealização de padrões condizentes com a cisgeneridade e a heterossexualidade compulsória. As organizações também têm receio em relação ao impacto para a marca a partir da imagem que será repassada aos clientes. Por esse motivo, mesmo as pessoas trans sendo qualificadas, a aparência tende a prevalecer, como uma forma de higienização em detrimento dos padrões de beleza e estética de si impostos, e prevalece de forma silenciosa, considerando que as organizações não encorajam as expressões de gênero diversas que extrapolam o binarismo. Com isso, Patrícia tem, como mecanismo de proteção, a noção de que sempre precisa ser mais competente para evitar possíveis comentários ou questionamentos sobre o seu trabalho (BAGAGLI, 2017; BAGGIO, 2017; CONNELL, 2010; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; DI MARCO *et al.*, 2015; FOUCAULT, 1999; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; LOURO, 2018; MARTINELLI *et al.*, 2018; MUHR; SULLIVAN, 2013; SILVA; BATISTA, 2016; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; RESNICK; GALUPO, 2018; WOODWARD, 2014).

Diante de preconceitos, desrespeitos, transfobias e outras várias formas de violências experimentadas, as pessoas trans buscam caminhos para enfrentamento e resistência, que se dá, em alguns casos, no próprio silêncio ao falar menos sobre si, na vivência do armário como proteção e na busca por passabilidade para tentar “silenciar” a transexualidade frente à leitura social (BOWEN; BLACKMON, 2003; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016; WILLIS, 2011) e adotar uma postura neutra, de modo a evitar a binaridade entre os gêneros masculino e feminino. Ulisses relata, por exemplo, que aprendeu a se silenciar, conforme o seu enunciado a seguir:

(E81) Eu aprendi muito a me silenciar. Acho que... e foi uma coisa que eu vi muito nas minhas entrevistas assim, era, quanto menos eu falasse, melhor, para não dar espaço, sabe? Então, depois de muitos não, eu fui aprendendo que era melhor mentir, era melhor... tipo reservista, que eles sempre pediam por conta do sexo, né?!, eu falava “ah, já tá quase pronto, tá?!”. Tipo assim, então eu tinha que mentir um monte de coisa, porque, se eu não mentisse, ia entrar em muitos questionamos e eu ia ter certeza que eles não iam me chamar para aquela vaga, entendeu? (ULISSES)

O silêncio de Ulisses era sobre o falar de si em situações de entrevista, o que parece indicar a sua posição discursiva nessa circunstância, na qual não se pode falar qualquer coisa. A reflexão sobre si alcança o campo do medo (MILLIKEN; MORRISON; HEWLIN, 2003), por isso que o ato de falar de si é um ato político (BUTLER, 2017b), assim como quando a pessoa não fala sobre si também é um ato político (JAHANGIR; ABDULLAH, 2017). Para ele, “quanto menos” falasse, era melhor, “para não dar espaço” a “muitos questionamentos” no ritual da circunstância que perpassa o momento da entrevista. E, para isso, ele utilizava, como estratégia, a mentira, que ele relata em outro enunciado sobre o jogo do *cisplay*. Ele sabia que, se “não mentisse”, se não entrasse no jogo do verdadeiro e do falso, os questionamentos viriam e seriam muitos, como também ele não seria chamado para a vaga (FOUCAULT, 1979, 1988, 2010a; LOPES; MOURA, 2019; MARTINELLI *et al.*, 2018).

O medo de receber “nãos” nas entrevistas o fez aprender muitas coisas, entre elas, a silenciar como ato político devido a experimentar o silêncio do medo por não ser aceito nas organizações (FOUCAULT, 1999; JAHANGIR; ABDULLAH, 2017). E esse medo de vivenciar situações constrangedoras, como as de ostracismo, se fazia presente desde a confecção e entrega do currículo devido à coerência exigida entre o que está descrito no currículo e o que é verdade (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; LOPES; MOURA, 2019; MARINHO; ALMEIDA, 2019). Isso, porque as organizações cultivam o clima do medo devido aos padrões estéticos e comportamentais que impõem e que limitam o tabu do objeto, o currículo (BENTO, 2018; BREWSTER *et al.* 2014; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS,

2017; FOUCAULT, 1999; HILL, 2016; LOPES; MOURA, 2019; MILLIKEN; MORRISON; HEWLIN, 2003).

Ulisses também relata que, quando lhe pediam o certificado de reservista durante o processo seletivo, ele dizia que “estava quase pronto”, devido a não o ter. Ele não tinha realizado ainda a retificação dos seus documentos. A exigência do certificado de reservista é um desafio para homens trans, mas nem todos possuem esse documento por não terem retificado o gênero (de feminino para masculino) no registro civil. Para mulheres trans e travestis, o documento também é uma exigência caso elas não tenham retificado o gênero (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; COSTA *et al.*, 2020; MARINHO; ALMEIDA, 2019).

O silêncio de Tomé, Aline e Joana D’arc foi uma forma que encontraram para evitar falar sobre a transexualidade, a prostituição e a identidade de gênero com colegas de trabalho nas organizações, conforme os enunciados a seguir:

(E82) O outro rapaz que eu trabalhei com ele, que ele é do [nome do ramo alimentício], ele não faz ideia, né?! Então éhhh eu não sei como é que seria a reação dele, porque a pessoa muda, a pessoa muda. (TOMÉ)

(E83) Eu não falo para as pessoas que eu sou profissional do sexo, eu falo que eu sou profissional da beleza, porque as pessoas são muito preconceituosas. Isso é uma profissão, prostituição não é crime, o que é crime é roubar e matar, isso eu não faço e nunca fiz, graças a Deus. Eu sou bem profissional mesmo, entende? (ALINE)

(E84) No trabalho, assim, eu mantenho mais a postura neutra porque... mais a roupa neutra, porque não...porque eu não uso o meu órgão sexual para trabalhar, né?! Então não precisa... né?!, ficar falando se é menino ou menina. É uma pessoa trabalhando, ponto, né?! (JOANA D’ARC)

Tomé trabalha em cozinha compartilhada com mais duas pessoas, uma pessoa sabe sobre a sua transexualidade, mas a outra não sabe. A que tem conhecimento é considerada por ele como um amigo. Ele relata sobre essa pessoa que não tem o conhecimento da sua transexualidade e diz que não imagina como seria a reação dele caso soubesse. Para Tomé, a pessoa muda quando fica sabendo, e, se muda atitude, é indício de que acha estranho, errado, diferente, entre outros motivos que podem estar relacionados ao cumprimento das expectativas e normas sociais de gênero (BERREDO *et al.*, 2018).

Aline prefere não falar que é profissional do sexo, mas diz ser profissional da beleza, devido ao preconceito das pessoas que não a veem com bons olhos na prostituição. Para ela, “a prostituição não é crime, o que é crime é roubar e matar”. Ela é “bem profissional mesmo”. O estigma que perpassa a vida de pessoas trans que estão na prostituição reduz o olhar das pessoas a apenas esse fator, mas isso não é tudo o que elas são, é uma violência contra a cidadania.

Inclusive, há debates para regulamentar a atividade de profissionais do sexo no Brasil (BATISTA *et al.*, 2020; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; BRASIL, 2012; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; GOFFMAN, 2012; MARINHO; ALMEIDA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

Joana D'arc mantém no trabalho a “postura neutra” e “a roupa neutra”. Esse foi o modo que encontrou para silenciar a expressão de gênero e a sua sexualidade. Ela justifica que não usa o “órgão sexual para trabalhar” e, por isso, não precisa falar “se é menino ou menina”. Acredita que “é uma pessoa trabalhando”. Essa é uma das discussões que perpassam o âmbito do trabalho, a partir da dificuldade que as organizações e as pessoas possuem em contemplar as competências do outro e não focar em aspectos particulares, como identidade de gênero e orientação sexual (BATISTA *et al.*, 2020; BENTO, 2008; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988; GOFFMAN, 2012; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

Diana também não fala que é transgênera, indicando que passa invisível em muitos contextos e sabe que isso tem consequências, conforme pode ser observado nos seus enunciados a seguir:

(E85) No meu caso no trabalho, que eu não sou abertamente, eu nunca falei abertamente que eu sou transgênero. Se notam ou se não notam eu não sei, ninguém nunca veio falar comigo. Então é como se você sempre estivesse pisando em ovos: “será que seu chefe vai te perseguir? Será que vão te tirar a comissão por isso caso saibam?”, não sei, é uma vida. Eu acho que é uma vida de muita anulação, você vai se anular para tentar ter uma vida mais ou menos turbulenta do que ela seria caso você desse a cara a tapa. Muitas dão e têm que arcar com graves consequências sociais. Eu me sinto até covarde quando eu vejo essas colegas, essas pessoas, porque eu sinto que eu passo invisível nessa situação em muitos contextos, mas porque eu quero certa tranquilidade. Se isso é condenável ou não, eu não sei. Se eu estou certa ou não eu não sei, mas que eu também pago caro, porque eu também tenho que me anular em muitos sentidos. Eu tenho que viver com medo em muitos sentidos e eu tenho que não ser eu mesma em muitos sentidos. E isso para mim é um alto preço que eu acho que nenhuma pessoa transexual tem como não pagar um alto preço, seja que direção você vá. (DIANA)

(E86) Eu ouço comentários LGBTfóbicos no meu trabalho sem as pessoas saberem que eu faço parte daquele núcleo e eu me sinto covarde, porque muitas vezes eu faço parte daquele núcleo, mas e se eu peitar aquela opinião? Vão me perguntar por que eu estou peitando, já que eu sou lida como uma mulher cis, branca, que faz parte daquele núcleo também, mesmo sem fazer. Então eu me sinto às vezes ridícula em uma reunião, em uma confraternização, porque eu vejo coisas, comentários, piadas. “E [Diana], você faz parte daquela piada, você está naquela piada”, mas e se eu chutar o pau da barraca e disser que sou trans? E aí, como que vai ser? Vão me tirar do caixa? Vão me excluir? Os clientes vão comprar os produtos sabendo que eu sou transgênera? Eles vão me humilhar no meio da agência sabendo que eu sou transgênera? Eu vou saber reagir a isso? Eu vou saber reagir a tudo isso sem surtar e pedir demissão? Não sei, eu não sei te responder a nenhuma pergunta dessa. E aí, o que acontece? Eu prefiro usar a passabilidade como um escudo. (DIANA)

Diana considera pagar um “alto preço” e pagar “caro” por viver no armário, na invisibilidade, com medo, em muitos sentidos, tendo que se “anular” e se sentir “covarde” e, às vezes, até mesmo “ridícula” em alguma reunião. Ela faz analogia para falar da sua vida dizendo que é como se ela “estivesse pisando em ovos”, devido a ter que agir com cautela, calma e com muito cuidado para que o seu silêncio sobre a transexualidade não seja quebrado e para conseguir viver uma vida “menos turbulenta”, considerando as situações de exclusão cotidianas com as quais as pessoas trans precisam lidar. E nenhuma pessoa trans é livre de pagar “um alto preço” na sua visão, o que remete à noção de “condenação”, devido ao julgamento moral das pessoas quanto à transexualidade ser compreendida, na leitura social, como algo errado, moralmente inaceitável. Ela relata que escuta comentários LGBTfóbicos, mas não se pronuncia contra, por encará-los como comuns a uma comunidade, da qual ela, individualmente, considera que precisa se esconder, mesmo pagando “um alto preço”. O silêncio ao não revidar os comentários em defesa das pessoas LGBT pode ser uma forma de recuo frente à interpelação e ao medo de a questionarem quanto a sair do armário, seu escudo de proteção a partir da passabilidade, que funciona como uma espiral do silêncio vertical para evitar o possível clima negativo (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BOWEN; BLACKMON, 2003; McNULTY *et al.*, 2017; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016).

Parece que Diana vive o medo constante das “graves consequências sociais” que pessoas que não silenciam sobre a transexualidade enfrentam, especialmente no trabalho, como perseguição pela chefia, retirada de comissão ou da própria função, exclusão, ostracismo por parte de clientes ao não desejarem comprar produtos com pessoas trans e possibilidade de humilhação. Esse medo é instituído pela moral que propaga a vergonha, a culpa e a experimentação da censura e do controle, atribuindo o silêncio como alternativa ao desvio da norma (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; FOUCAULT, 1988; HIRIGOYEN, 2014; LOURO, 2019; MISKOLCI, 2017; RUBIN, 2012). Ela fica pensando, caso resistisse, enfrentasse e perdesse a calma (com ações como dar a “cara a tapa”, “peitar aquela opinião” e “chutar o pau da barraca”), em qual seria a reação da organização, das pessoas e, também, a sua reação própria. Por não saber, prefere se silenciar no armário (SEDGWICK, 2007).

O armário é indício de uma forma de proteção para Tomé, Aline, Joana D’arc e Diana, a fim de evitar constrangimentos, ostracismos e microagressões por causa do clima negativo de opinião (BOWEN; BLACKMON, 2003; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; McNULTY *et al.*, 2017; RESNICK; GALUPO, 2018; SILVA; BARBOSA, 2016; SEDGWICK, 2007; WARD; WINSTANLEY, 2003; WILLIS, 2011). O

armário é lugar de resistência à opressão e à interdição quando não se tem o direito de dizer tudo sobre si em uma sociedade que se apropria de discursos difundidos, baseados em regras de conformidade de gênero e sexualidade (BAGGIO, 2017; BUTLER, 2019b; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1999; SEDGWICK, 2007). Além disso, manter-se no armário é um esforço para permanência e manutenção do trabalho, assim como para estabelecer relações sociais mais saudáveis em contextos em que não há amparo à diversidade sexual e de gênero (BOWEN; BLACKMON, 2003; COLLINS *et al.*, 2015). Desse modo, o armário como resistência se alinha mais ao desejo individual que coletivo, considerando o modo como a pessoa se vê diante dos acontecimentos perpassados por transfobias, o que sinaliza, por outro lado, a ausência da reunião e luta coletiva por direitos para pessoas trans (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

A passabilidade é exemplo de uma tecnologia de gênero viabilizadora da manutenção do armário, assim como uma forma de pessoas trans sofrerem menos transfobias e se protegerem socialmente do medo constante de represálias, é uma forma de autocensura (BAGGIO, 2017; BOWEN; BLACKMON, 2003; LOURO, 2018, 2019; MISKOLCI, 2017; PRECIADO, 2014; SILVA; BARBOSA, 2016; SEDGWICK, 2007; WILLIS, 2011). Por outro lado, ela é criticada por funcionar como uma imposição social que busca enquadrar corpos e validá-los mediante as divisões binárias do que é considerado verdadeiro para cada gênero (BAGGIO, 2017; CONNELL; PEARSE, 2015; MARTINELLI *et al.*, 2018).

E, por fim, os enunciados de Júlio, Ricardo e Tomé expressam bem o que as pessoas trans desejam em termos de trabalho e reconhecimento social, conforme pode ser observado a seguir:

(E87) Eu quero que as pessoas ali me vejam como [Júlio], somente isso. Eu não quero que eles me vejam, “ah o [Júlio] que é trans, entendeu? (JÚLIO)

(E88) A questão do meu trabalho é fundamental pra mim, eu passei um tempo sem trabalhar e isso me causou um adoecimento mental muito grande. Então... ser acolhido no meu trabalho foi... cara, pra mim foi tudo, pra mim foi tudo literalmente. (RICARDO)

(E89) Eu acho que as pessoas têm que ter mais respeito no ambiente de trabalho, têm que valorizar o que a pessoa tá fazendo, o que ele é bom, o que profissional é, no que ele se profissionalizou em ser. E respeitar o profissional, não pensar na roupa que ele se veste ou como ele se identifica, pensar no profissional dele. E não pensar na vestimenta dele e como ele se considera em gênero e orientação sexual. Não é isso. Tem que respeitar a pessoa e o trabalho dela. (TOMÉ)

No trabalho, Júlio não quer ser visto com o rótulo “Júlio que é trans”, quer ser referenciado como “Júlio”. Ricardo vê o trabalho como “fundamental”, assim como o “acolhimento”, que tem um grande significado para ele. E Tomé acredita que “tem que respeitar a pessoa e o trabalho dela”, o “que a pessoa tá fazendo”, “o profissional” que é, e não pensar na sua expressão e identidade de “gênero e orientação sexual”. Isso, porque a percepção social disseminada sobre as pessoas trans é disruptiva ao provocar uma leitura negativa sobre as suas experiências de vida. Essa leitura tende a associar a expressão e a identidade de gênero diferente da expectativa binária a um desvio de conduta moral que pode comprometer os desempenhos profissionais das pessoas trans e impactar as relações de trabalho e as organizações. Na fala de cada um deles, é possível perceber a associação da transexualidade a esses fatores negativos que ecoam em suas vidas, a partir de barreiras nas interações sociais, ausência de empregabilidade, adoecimento e falta de acolhimento, respeito e valorização das pessoas trans nas organizações, o que é uma forma de exclusão e desamparo organizacional (BAGGIO, 2017; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; CARVALHO; LIONÇO, 2019; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; JULIANI; SCOPINHO, 2020; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

Júlio, Ricardo e Tomé dão indícios de que desejam ser lidos socialmente como pessoas nos espaços pelos quais circulam. Eles desejam trabalhar e ter acolhimento e respeito independentemente da identidade de gênero e da orientação sexual, como pessoa, gente e ser humano. A garantia de cidadania, justiça social e direito fundamental a trabalho digno e decente tem sido apontada como obstáculo para as pessoas trans, devido à ignorância sobre a transexualidade e à ausência de educação formal sobre gênero e sexualidade, o que torna a apropriação social dos discursos corrompida por preconceitos e discriminações. E isso não tem sido diferente nas organizações, que concedem indícios de silêncio organizacional a partir da dificuldade de inserção social das pessoas trans em suas dinâmicas sociais (BAGGIO, 2017; DELGADO, 2015; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; FOUCAULT, 1999; JULIANI; SCOPINHO, 2020).

É possível perceber, a partir da análise do discurso realizada nesta seção, que as organizações ainda não estão preparadas para lidar com a diferença por sublimá-la a partir de práticas de silenciamento, que visam à homogeneização de padrões de comportamento, estética de si, aparência e discurso, a fim de negar a diversidade ou restringi-la, em conformidade com padrões considerados aceitáveis para a inclusão, com objetivo de serem bem-vistas pela sociedade. Essa sublimação da diferença funciona como uma prática de silenciamento desde processos de recrutamento e seleção, nos quais há restrições impostas que limitam, censuram e

silenciam o fazer transgênero, as expressões de gênero e de sexualidade e as construções contínuas das corporalidades frente à aceitação, abertura e valorização de perfis que atendam às idealizações disseminadas em torno da cisgeneridade compulsória como norma (BAGAGLI, 2017; BAGGIO, 2017; BENTO, 2006, 2008; CONNELL, 2010; FOUCAULT, 1988, 1999; HILL, 2016; LOPES; MOURA, 2019; MARINHO; ALMEIDA, 2019; MARTINELLI *et al.*, 2018; PRIOLA *et al.*, 2014, 2018; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014).

As organizações tentam impor o código da passabilidade interligado ao domínio de objetos advindos da cultura hétero-cis-normativa, que funcionam como dispositivos disciplinares ao validarem a condição mínima necessária, pautada na hiperfeminilização ou hipermasculinização do corpo, para inclusão no ambiente de trabalho formal. O resultado é a regulação dos corpos trans nas organizações desde os discursos dos proprietários aos discursos dos Recursos Humanos que recorrentemente reproduzem valores segregacionistas (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BAGGIO, 2017; BAGAGLI, 2017; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; CONNELL; PEARSE, 2015; FOUCAULT, 1999; MARTINELLE *et al.*, 2018; WORTHEN, 2016).

A ordem do discurso que prevalece é de que as organizações são espaços generificados, nos quais o gênero limita o acesso a determinados cargos, assim como impõe o cargo a ser pretendido pela pessoa dependendo da sua performatividade de gênero. É como se a performatividade de gênero funcionasse como um dispositivo que confere autorização para ocupação de determinado cargo, como uma hierarquia de valor pautada em separações, rejeições e divisões (BUTLER, 2019b; CHAVES; SOUZA, 2019; CONNELL; PEARSE, 2015; SOUZA, 2017; FOUCAULT, 1999; MUHR; SULLIVAN, 2013; RUBIN, 2012; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019).

A competência profissional das pessoas trans tende a ser colocada em risco diante do fazer transgênero, limitando a possibilidade de reconhecimento profissional. Isso tem como efeito a marginalização das pessoas trans, que pode ser percebida na dificuldade que possuem para conseguir emprego formal e, também, no afunilamento hierárquico quando conseguem emprego, mas ocupam postos de trabalho mais operacionais em detrimento de cargos de comando. Apropriar-se desse discurso pautado no poder-saber sobre o gênero é manter a interdição em ação ao não valorizar a diferença, aceitando com conformidade a reprodução dos preconceitos nos espaços organizacionais (BENTO, 2008; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; CONNELL, 2010; CONNELL; PEARSE, 2015;

HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY, 2012; MARINHO; ALMEIDA, 2019; MEDEIROS, CASTRO, SIQUEIRA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

Nessas circunstâncias, há faces do silêncio organizacional frente à ausência de ações que deveriam impedir preconceitos, injúrias e transfobias e ao aval com ódio de condutas que partem de conversas informais, comentários, elogios, piadas, olhares diferenciados, invisibilização do viés não intencional e transferência de responsabilização pela empregabilidade e pela patologização da experiência trans (BENTO, 2006, 2008; CARVALHO; LIONÇO, 2019; DI MARCO *et al.*, 2015; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; HIRIGOYEN, 2014; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; NADAL *et al.*, 2016; POMPEU; SOUZA, 2019).

Há faces do silêncio organizacional frente: à falta de capacitação em diversidade e ação mais proeminente dos gerentes, considerando o papel da alta cúpula como fundamental para combater toda forma de preconceito e discriminação (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015); às situações de violência, desde as silenciosas (como ostracismos, incivildades e microagressões) até as físicas (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DI MARCO *et al.*, 2015; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; RESNICK; GALUPO, 2018); à negação da diferença, a partir da impressão repassada de que ela não existe (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004); e a estranhamentos presos na grade de padrões que determinam condutas, organizam comportamentos e moldam estéticas e corporalidades aceitáveis (BENTO, 2008; BUTLER, 2019b; CONNELL; PEARSE, 2015; MUHR; SULLIVAN, 2013; WORTHEN, 2016).

Isso afeta não só a tendência de neutralizar a diferença, quando as organizações se mostram assépticas ao não envolver pessoas diversas nos seus espaços sociais – fazendo com que os trabalhadores convivam de forma funcional –, mas afeta também as próprias relações de trabalho com colegas e gerentes, que se tornam tóxicas por ausência de conhecimento, respeito, reconhecimento social, políticas e práticas de diversidade acompanhadas de coibição de comportamentos ofensivos (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; IRIGARAY; JULIANI; SCOPINHO, 2020; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; MARINHO; ALMEIDA, 2019; SARAIVA; CARRIERI, 2010; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SOUZA; PEREIRA, 2013; ZANONI; JANSSENS, 2015).

A análise do discurso realizada também permitiu compreender como a resistência está presente na persistência de Niamba, Ariel, Ulisses e Valentina em entregarem currículo mesmo diante de todas as barreiras sociais; na luta por sobrevivência de Diego; no enfrentamento

vivenciado por Diana e Patrícia frente ao medo das graves consequências sociais, como do aval com ódio que parece existir, e à busca por ser cada vez mais competente (BATISTA *et al.*, 2020; BUTLER, 2018a; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; CARVALHO; LIONÇO, 2019; FOUCAULT, 1988, 1999, 2010a; NADAL; SKOLNIK; WONG, 2012; NADAL *et al.*, 2016; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

A resistência está presente no silêncio do armário de Tomé, Aline, Joana D'arc e Diana, que representa um refúgio, uma forma de se proteger e de buscar sobrevivência, desde os processos de entrevista de trabalho (BUTLER, 2018a; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016; WILLIS, 2011); e no jogo do *cisplay* de Ulisses, ao não falar muito sobre si e fingir ser de outro gênero para adentrar de modo menos burocrático nas organizações (MARTINELLE *et al.*, 2018). Essas formas de resistência se alinham muito mais ao desejo individual que coletivo, considerando como cada indivíduo subjetiva a sua existência diante das diversas formas de preconceito e de discriminação social. Em algumas circunstâncias organizacionais, a pessoa tende a esconder aspectos de si mesmo, como em relação à sexualidade ou identidade de gênero, para se manter no trabalho e, assim, sobreviver socialmente, o que tem um “alto preço”, que o indivíduo nem sabe que está pagando. E, no âmbito coletivo, não há uma aliança coletiva frente às demandas e pautas das pessoas trans (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022).

A resistência se faz presente também nos questionamentos de Amanda sobre a não validação dos seus conhecimentos devido ao fato de ser trans, a partir do silenciamento da sua fala por meio do abuso de poder e saber que legitima o discurso masculino na sociedade discursiva (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BAGGIO, 2017; DI MARCO *et al.*, 2015; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017); na continuidade do fazer transgênero, por parte de Aline, ao não desistir frente às barreiras no mercado de trabalho (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BATISTA *et al.*, 2020; CONNELL; PEARSE, 2015); e na esperança, por parte de Aline, ao acreditar em novas agendas e práticas discursivas e sociais (BENTO, 2006, 2008).

A próxima seção irá abordar sobre as questões da diversidade e da responsabilidade social das organizações frente à inclusão das pessoas trans.

#### 9.4 SEÇÃO 4 – DIVERSIDADE E RESPONSABILIDADE SOCIAL: CAMINHOS NEM SEMPRE INCRUSTRADOS NAS ORGANIZAÇÕES

Esta seção está alinhada ao quarto objetivo específico desta tese, que busca “analisar o enunciado de pessoas trans acerca da diversidade tendo em vista a responsabilidade social das organizações, a fim de identificar indícios de silêncios e transfobias”. Discutem-se questões que perpassam a não valorização das performatividades de gênero nas organizações, a transferência de responsabilidade para pessoas trans acerca da sua permanência na organização, os efeitos de ser a primeira pessoa trans na organização, como o efeito de abrir ou fechar portas para outras pessoas trans trabalharem na organização, as barreiras comunicacionais entre pessoas cis e trans nas organizações, o sentimento das pessoas trans ao perceberem que são vistas como propaganda para as organizações, a ausência de oportunidades igualitárias, a instrumentalização dos grupos de afinidade, as ações atrativas do *pink money* e a dissonância entre o discurso e a prática da diversidade.

A diversidade no ambiente de trabalho nem sempre é efetiva e posta em prática nas organizações, mesmo tendo em vista a responsabilidade social como requisito essencial para sobrevivência das organizações perante a sociedade e as partes interessadas, como clientes e fornecedores. Em muitas organizações produtivas, é factível a dissonância entre o discurso e as práticas sociais, quando grupos minorizados queixam-se de invisibilidade e silenciam discriminações por medo de represálias, o que aponta a ausência de ações organizacionais a favor da valorização e do respeito às diferenças. Faltam políticas antidiscriminação que coíbam as práticas de violência, sejam elas silenciosas ou não. Por outro lado, busca-se, por meio de práticas discursivas e sociais, a homogeneização dos padrões de conduta, comportamento, beleza, entre outros requisitos direcionadores de perfis que atendam às expectativas e aos interesses das organizações. Nesse processo funcional e produtivo, as organizações tendem a se apresentarem como neutras para alcançar seus objetivos financeiros (BELL *et al.*, 2011; BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008; BOWEN; BLACKMON, 2003; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; NG; RUMENS, 2017; OZTURK; TATLI, 2015; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

É nesse sentido que esta seção dialoga sobre a diversidade e a sua interdependência com a responsabilidade social, despertando o olhar para indícios de silêncios e transfobias a partir de práticas de silenciamento sobre a diversidade. O enunciado de Ulisses é exemplo de que há

controvérsias “em quase todas as organizações” quando o assunto é a promoção da diversidade e dos direitos humanos:

(E90) Eu acho que eu fui, com as porradas, eu fui aprendendo a jogar o jogo para entrar. Mas eu sei que, se eu fosse para uma organização mais longe dos direitos humanos ou não tão aberta à diversidade, eu teria muitos problemas, principalmente, com a cultura machista, com as piadinhas, com a ridicularização da mulher, são coisas que me incomodam muito, sabe? E eu sei que isso está presente em quase todas as organizações, né?! É uma realidade. (ULISSES)

Ulisses afirma que, para entrar nas organizações para trabalhar, teve que aprender “com porradas” e aprender “a jogar o jogo”. Isso, porque a sua inserção foi com dificuldades e com luta para lidar com as regras organizacionais pautadas na cisgeneridade compulsória, o que, por vezes, o impulsionou a jogar o “*jogo do cisplay*” para entrar nas organizações, tendo que renunciar à identidade trans para se passar por uma pessoa cisgênera (BAGAGLI, 2017; MARTINELLI *et al.*, 2018). Ele aponta que, se ele trabalhasse em organização distante dos direitos humanos ou que não tivesse abertura à diversidade, o resultado seria ter “muitos problemas”. Na sua fala, fica clara a sua percepção de que, em quase todas as organizações, há “cultura machista”, “piadinhas”, “ridicularização da mulher”, o que o incomoda muito talvez por não silenciar e não se conformar com esse comportamento das pessoas. Essas questões culturais citadas por Ulisses representam alvos potenciais de piadas e manifestações humorísticas, que desrespeitam as pessoas com base em traços psicológicos, estéticos, de gênero, orientação sexual, nacionalidade, naturalidade, raça e etnia (IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010).

Isso, porque há violações de direitos humanos em organizações que se distanciam do reconhecimento, assim como se distanciam da promoção da diversidade, o que abre espaço para que as transfobias se tornem mais aparentes e recorrentes, assim como outras formas de violência, como o machismo e o sexismo, que tendem a se difundir e a circular de modo naturalizado por meio de comentários bem humorados, sujeitando as pessoas à apropriação e à reprodução desses discursos de forma natural ao atribuí-los a outras causas diferente do preconceito (BENTO, 2006, 2008; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; FOUCAULT, 1999; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; POMPEU; SOUZA, 2019; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Tendo em vista essa ausência de promoção de direitos humanos e a preocupação com a diversidade por parte de muitas organizações, Diego questiona onde estão as pessoas trans na organização, quais cargos elas ocupam e quem são elas:

(E91) Quem são as pessoas trans na empresa? É o agente de central de atendimento, é o cara da recepção, é o que cara que é coletor, não é o cara que é gerente, não é a menina que é supervisora, não é, sabe? Então, tipo, acho que é algo nesse sentido assim, de que oportunidades são as que nos estão sendo dadas, né?! Qual é... qual é o tamanho real das nossas possibilidades aqui? (DIEGO)

Diego questiona os postos de trabalhos generificados, higienizados e com identidade performática, que funcionam como dispositivos de verdades do cargo que dizem sobre o perfil adequado de quem poderá ocupá-los (BENTO, 2006, 2008, 2011; CHAVES; SOUZA, 2019; CONNELL; PEARSE, 2015; FOUCAULT, 1988, 1999; McDONALD, 2017; RUMENS, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017). Isso retrata que as oportunidades que estão sendo dadas para pessoas trans estão no âmbito do subemprego e dos cargos operacionais em detrimento dos cargos de supervisão, coordenação e gerência, o que faz Diego questionar sobre “qual é o tamanho real” das possibilidades ofertadas para pessoas trans no trabalho (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; IRIGARAY, 2012; MARINHO; ALMEIDA, 2019; MEDEIROS, CASTRO, SIQUEIRA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

No seu enunciado, há interdição, limitação, censura e silenciamento de pessoas trans em determinados cargos não passíveis de ocupação, devido a serem controlados por técnicas de gerenciamento que ditam padrões hétero-cis-normativos de quem poderá ocupá-los. E isso funciona como tabu, ritual e direito privilegiado do cargo que separa e rejeita as pessoas trans de postos de comando, estabelecendo, assim, o afunilamento hierárquico perante as circunstâncias excludentes e segregacionistas que se impõe no contexto sócio-organizacional (BEAUREGARD *et al.*, 2018; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; FOUCAULT, 1999; IRIGARAY, 2012; MARINHO; ALMEIDA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

Na mesma linha do pensamento de Diego, Amanda também relatou sobre a ausência da valorização da diferença entre as pessoas que compõem os quadros de trabalhadores da organização. Diana ratificou, com um exemplo, que o grupo do qual ela faz parte (grupo de pessoas transgêneras no *Whatsapp*) é bem pequeno em comparação com a quantidade de pessoas que há na organização no Brasil, o que pode ser observado nos trechos a seguir:

(E92) Alguns funcionários realmente acham que o banco não deve tomar parte de LGBT, que LGBT está se vitimizando, né?!, que negro está se vitimizando, né?! Eu mesma trabalhava num andar, por exemplo, que eu acho que só tinha um negro, né?! Tipo era um andar que tinha, sei lá, de 50 pessoas e só tinha uma pessoa negra, só tinha uma pessoa trans, né?! (AMANDA)

(E93) Eu faço parte desse grupo de transgêneras do banco [nome do banco], que é um grupo bem pequeno para uma instituição que tem mais de 90.000 pessoas, é um grupo que não tem nem 40 pessoas. Então é um grupo muito pequeno. (DIANA)

O enunciado de Amanda desperta o olhar sobre o preconceito de alguns funcionários em relação às pessoas LGBT demonstrado na opinião de que o banco não deveria defendê-las. Na visão desses funcionários, há uma relação de vitimização por parte de pessoas LGBT e negras. Saraiva e Irigaray (2009) discutiram sobre isso ao coletarem a opinião de representantes de minorias e de não minorias em organizações sobre as políticas para diversidade e inclusão. A conclusão dos autores foi de que minorias e não minorias demonstraram dificuldades quanto ao respeito às diferenças entre si, porque há muito preconceito arraigado nos trabalhadores.

Amanda também disse, por meio do seu enunciado, que há um pequeno número de trabalhadores de grupos minorizados, o que expõe indícios de que, além deles serem minorizados em termos de desigualdades, discriminações e desvantagens econômicas e de poder, também são grupos de minoria em termos de quantidade de pessoas que fazem parte do quadro das organizações. Esse fato é relatado também por Diana quando expõe o pequeno número de pessoas trans em uma organização com mais de 90 mil trabalhadores, o que é indício de um sistema dominante de representação que provoca diferenciações das identidades nas organizações em detrimento da valorização das diversas identidades e expressões de gênero (FLEURY, 2000; FOUCAULT, 1999; FREITAS, 2016; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014).

O efeito disso é a rarefação de pessoas trans nos espaços de trabalho formal, como se, a elas, esse espaço fosse restrito e não autorizado por meio dos procedimentos silenciosos de exclusão que gerencialmente classificam, ordenam e distribuem pessoas cis e trans nos cargos não de acordo com o talento e a competência profissional, mas com base em suas identidades e expressões de gênero e no que é considerado aceitável ou não ao exercício de determinada função. Esse é um indício de falta de compromisso e apoio às pessoas trans devido a realização da inclusão de forma excludente e periférica sem romper com a concepção binária de gênero por meio da analítica *queer* (BEAUREGARD *et al.*, 2018; FOUCAULT, 1999; PRIOLA *et al.*, 2018; RENNSTAM; SULLIVAN, 2017; RUMENS, 2017; SOUZA, 2017; SOUZA; CARRIERI, 2010).

Outra questão é a instrumentalização de pessoas trans como propagandas para melhorar a imagem da organização frente à sociedade. Os enunciados abaixo relatam como as pessoas trans se percebem como propagandas para mostrar que a presença delas é uma prova de dever cumprido em termos de responsabilidade social, inclusão e acessibilidade, conforme seguem:

(E94) Eu tava me sentindo que eu era só mais um, não era que eu era só mais um, mas eu senti muito ali no final, que eu era o chaveirinho ali da empresa, que eu era só para mostrar que a empresa era, que ela tava contratando uma pessoa trans, entendeu? (RAFAEL 2)

(E95) No [nome da organização], quando eu trabalhei lá, foi uma experiência tipo de eu sentir que eu servi tipo de propaganda, parece que queria que eu fosse tipo um exemplo, é tipo: “Aí, (palavra incompreensível) tem uma pessoa trans”. E ela falava isso o tempo todo assim de um jeito que sempre me deixava muito, muito constrangido. Mesmo que ela não falasse isso assim na frente das pessoas, sempre comigo era tipo: “olha como eu sou uma pessoa incrível que te contratei e tô te ajudando”. (ARIEL)

(E96) Porque eu sentia de fato que, que eu estava lá para ser tipo uma propaganda de... de uma boa ação que ela fez para mim. Não sei se fica claro o porquê, mas era de... de sempre estar falando só disso. É como se eu fosse só uma pessoa trans, eu não fosse uma pessoa. (ARIEL)

Os enunciados de Rafael 2 e Ariel expõem como a diferença é instrumentalizada nas organizações por meio de uma estreita conexão com as relações de poder, que marca fronteiras e classificações entre as pessoas, produzindo diferenciações. A celebração da diferença, nesse caso, não parece ser para valorização e interesse genuíno pelas pessoas, mas um processo interligado a práticas que buscam promover a marca organizacional em termos gestionários, de modo a ganhar visibilidade e vantagem competitiva. As organizações buscam apresentar uma boa imagem por meio da “propaganda” de socialmente responsáveis, a fim de conquistar a admiração de clientes, o que não deixa de ser indício do interesse financeiro e produtivo que move o ambiente organizacional. E nem sempre as políticas que sinalizam formas de estímulo à diversidade ecoam em desdobramentos efetivos nas organizações (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BRAH, 2006; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; FOUCAULT, 1999; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; JULIANI; SCOPINHO, 2020; NKOMO; COX JR, 1999; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SILVA, 2000; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Como salientam Black e Diego, não se trata apenas de se sentir como propaganda, há situações nas quais a organização se promove em datas comemorativas que fazem referência à luta de pessoas trans por visibilidade, assim como estabelecem ações atraídas pelo *pink money* com fins de rentabilidade (GOIS; FERRAZ, 2021). Elas também instrumentalizam os grupos de afinidade para promoverem os seus interesses (CASTRO; SILVA; SIQUEIRA, 2021), conforme pode ser observado nos enunciados a seguir:

(E97) É muito feio ganhar dinheiro e se promover em cima do dia da visibilidade trans, mas não fazer nenhum tipo de programa de aproximação à empregabilidade trans [referindo-se aos programas de empregabilidade que podem ser promovidos por parte da organização]. (BLACK)

(E98) Tem também uma relação com *pink money*, né?! Que é tipo, não é porque o [nome da organização] é bonzinho e legal. Eu acho que é porque eles entenderam, eles são muito preocupados, por exemplo, com... com ganhar prêmios de RH, ganhar prêmios de Recursos Humanos e blá, blá, blá. E tem sido uma política difundida para empresas essa questão de inclusão, de diversidade, isso tem contado pontos em algumas avaliações. (DIEGO)

(E99) É outra coisa importante que eu esqueci de mencionar, nesses grupos de afinidade a primeira ação do grupo foi tirar foto. Essa reunião que eu te falei sobre dar sugestões aconteceu depois [referindo-se à reunião na qual os trabalhadores que fazem parte do grupo de afinidade foram convidados para dar sugestões para o grupo depois de terem tirado a foto para publicizar a existência do grupo na organização]. A gente foi lá tirar foto para eles divulgarem na mídia interna e externa da empresa que eles são pessoas inclusivas, que eles (palavra incompreensível) incluem pessoas velhas e novas, pessoas de raça, pessoas de gênero... LGBT. Então é muito essa questão da, da, da imagem, né?! Isso tem um impacto, isso tem um valor. Eu acho que, quando a empresa diz isso para os funcionários, é... ela, ela também está passando um recado de tipo “olha, esse ambiente agora, essas pessoas vão existir aqui”. Eu nunca presenciei nada, nenhuma discriminação direta nem comigo, nem com outras pessoas assim violenta ativamente, né?! E o recado realmente está dado de que a gente vai estar nesses ambientes, mesmo que como minoria, mesmo que com menos oportunidades, que isso é importante para a empresa de modo geral. (DIEGO)

Nos enunciados de Black e Diego, a realização de ações em prol da diversidade por parte das organizações pode servir à lógica produtivista, com fins de rentabilidade, prospecção de clientes, boa avaliação e visibilidade, o que aponta para indícios de instrumentalização das pessoas e das pautas LGBT por meio de discursos estratégicos que buscam funcionalidade e produtividade para a organização (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015). Há estratégias de ações na pauta de datas, como o Dia da Visibilidade Trans, na comercialização de produtos com bandeiras LGBT, considerando o poder da pauta LGBT e o poder de compra da própria comunidade LGBT (GOIS; FERRAZ, 2021) e na publicização de grupos de afinidade para estampar que a organização é socialmente inclusiva (CASTRO; SILVA; SIQUEIRA, 2021). No entanto, por outro lado, essas organizações podem estar tentando passar uma boa imagem por meio do cunho social atrelado, instrumentalizando, assim, a promoção da diversidade a partir de dispositivos de saber e poder, a fim construir as suas verdades como táticas para formação de pensamento ao fixar sentido funcional para o discurso da diversidade (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; FOUCAULT, 1999; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

A intenção com isso é ganhar força estratégica, a fim de alcançar vantagens competitivas para o negócio, expandindo o alcance de mercado com o fortalecimento da marca, tanto internamente como externamente, ao instrumentalizar o potencial da pauta LGBT. Essa

visibilidade midiática tende a silenciar a ausência de políticas profícuas e efetivas a favor da diversidade LGBT. É como se, por meio de microprocessos, como a abertura ao pequeno número de pessoas trans ingressantes nas organizações (“mesmo que com menos oportunidades”), a inclusão pudesse ser considerada como um papel cumprido, ou seja, como um “recado” que “realmente está dado”. E não é bem assim, considerando os indícios de inclusão periférica, que serve a uma lógica produtivista por meio do silenciamento informal, ao praticar a rarefação de pessoas trans nas organizações (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BATISTA *et al.*, 2020; CASTRO; SILVA; SIQUEIRA, 2021; FOUCAULT, 1999; GOIS; FERRAZ, 2021; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; NKOMO; COX JR, 1999; RENNSTAM; SULLIVAN, 2017; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SOUZA; COSTA; LOPES, 2019).

Além disso, há situações vividas, como as relatadas por Rafael 2, que apontam para barreiras comunicacionais entre as pessoas trans e a organização, conforme pode ser observado a seguir:

(E100) A gente fez uma viagem de uma confraternização de final de ano no ano passado e eu vi que ninguém veio me perguntar nada. Como que ia tá nos meus documentos? Como é que tava a minha reserva? E eu fui deixando, né?! Eu fui vendo, né?! Porque eu tinha acabado de entrar na empresa. Eu disse “não, deixa eu ver como é que eles vão lidar com isso, né?!” Eu sou um cara que sabe lidar com as situações, né?! Então eu falei “não, se acontecer alguma situação, eu lido”. E eu vi que eles não me perguntaram nada e eu falei: “gente, como assim?”. Aí deixei. Aí já lá na festa eu perguntei para alguns, assim, gerentes e tudo, e eles falaram que foi uma grande preocupação para eles de como é que eu iria para festa, como colocar o meu nome e tudo. Daí eu falei “gente, por que é que vocês não me perguntaram, né? Seria muito mais fácil”. (RAFAEL 2)

Há um afastamento entre os trabalhadores e a organização em termos comunicacionais, o que expõe a falta de abertura ao diálogo franco, sem medo de represálias entre pessoas cis e trans (TEIXEIRA; PORÉM, 2019). De ambos os lados, as reações foram ligadas a se preocuparem em como seria o desenvolvimento da interação social, o que ficou apenas no âmbito da preocupação e não avançou para o diálogo. Como salientado por Rafael 2, ele esperou os representantes da organização o procurarem, e esses representantes ficaram temerosos em procurá-lo mesmo diante da preocupação com a inclusão dele na festa.

Isso é indício do espiral do silêncio advindo das barreiras comunicacionais entre as pessoas cis e trans devido ao medo da crítica por trocar conhecimento sobre como lidar com situações diversas que envolvem as pessoas trans no contexto organizacional, o que poderia, por outro lado, atravancar possíveis constrangimentos (MOURA-PAULA; FERRAZ, 2015; NOELLE-NEUMANN, 1974; TEIXEIRA; PORÉM, 2019). Essas barreiras comunicacionais funcionam como regras internas e externas da ordem do discurso vigente que fazem as vozes

calarem e podem significar desmotivação para as pessoas trans, além de representarem formas de gerir a diversidade sem dialogar sobre as suas subjetividades. Nesse sentido, a comunicação se mostra falha em termos de atenção em prol da inclusão de pessoas trans, advinda do silêncio como um movimento progressivo (ascendente como um espiral) com impactos para a sociabilidade das pessoas trans (FOUCAULT, 1988, 1999; NOELLE-NEUMANN, 1974; MORRISON, 2014; O'GRADY; MEINECKE, 2015; TEIXEIRA; PORÉM, 2019; WARD; VAKOLA; BOURADAS, 2005; WINSTANLEY, 2003).

Em seu caso, Ulisses relatou questões nas quais as pessoas o subestimaram e demonstraram surpresa quando ele realizava algo no trabalho, conforme trechos a seguir:

(E101) O que mais pega mais para mim é a questão das pessoas me subestimarem, acharem que eu não dou conta, que eu não sei, sabe?!, que eu não consigo e tal. E aí ter que ficar nesse papel o tempo inteiro de ficar se provando ou de falando “você já tem graduação? Onde você fez, não sei o que lá?”. Tem a idade também, mas eu acho que é muito mais por um estereótipo da pessoa trans que não pode tá ali, sabe?!, que não ocupa esses espaços, do que qualquer outra coisa. (ULISSES)

(E102) Tem muito a coisa da surpresa, né?! Tipo: “oh meu Deus, nossa ele sabe trabalhar” (risos). Gente isso é muito recorrente. E eu vejo que a galera olha para minha cara assim e não dá nada. E aí eu consigo fazer as coisas. E aí fica assim “oh meu Deus”, sabe?! Tipo, uai gente, se vocês não me menosprezassem, não teriam essa surpresa. (ULISSES)

Nos enunciados de Ulisses, é muito mais pela questão da identidade de gênero que as pessoas o subestimam, o que aponta para indícios de estigmas construídos e disseminados socialmente sobre as pessoas trans (BENTO, 2006, 2008; GOFFMAN, 2012). Há histórias que são contadas como verdadeiras sobre as pessoas trans, como a não capacitação para o trabalho mesmo sendo curricularmente qualificadas, devido aos estigmas negativos que perpassam suas experiências de vida. Essas histórias estigmatizantes funcionam como dispositivos de saber e poder sobre a transexualidade ao diminuir as pessoas trans no mundo do trabalho por meio de práticas de silenciamento (PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

A propagação da inferiorização se dá em termos de valor social ao marcarem as vidas das pessoas trans com atributos excludentes. Esses estigmas marcam a diferença negativamente e funcionam como dispositivos disciplinares que classificam as pessoas de modo a habilitá-las ou inabilitá-las para a aceitação social (ERIBON, 2008; FOUCAULT, 2010b; KRISTEVA, 1982; LEITE JUNIOR, 2012; MISKOLCI, 2017). Diante dessas questões estigmatizantes, Ulisses tem que ficar “o tempo inteiro” “se provando”, utilizando-se do poder da afirmação como prática discursiva de enfrentamento, em contexto de interdição por estigmas arraigados

que tendem a limitar a sociabilidade das pessoas trans no trabalho (BENTO, 2006, 2008, 2011; CASTRO, 2016; FOUCAULT, 1988, 1999; GOFFMAN, 2012).

A fala de Ulisses sobre a surpresa das pessoas quando ele realiza alguma entrega no trabalho é mais um indício de que a expectativa era que ele não entregaria, de que não estavam esperando isso dele e de que não era prevista tal entrega por parte dele, como se o seu trabalho fosse nulo, sem efeito e valor. Ulisses atribui isso ao fato de as pessoas, silenciosamente, o menosprezarem, diminuindo o seu valor e não dando importância ao que ele realiza, o que é indício de ostracismo que perpassa as relações de trabalho, podendo ser percebido de modo sutil quando há ausência de apoio social, e afeta as pessoas trans e as organizações. Casos como esse podem ser indício, também, do discurso de ódio internalizado por menosprezar e inferiorizar o outro e expresso por meio do ostracismo com tentativa de silenciar os seus sinais (DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; DI MARCO *et al.*, 2015; CARVALHO; LIONÇO, 2019; RESNICK; GALUPO, 2018). O registro da “surpresa” é recorrente, o que aponta para o poder dos comentários a partir das narrativas sobre as competências profissionais das pessoas trans que são contadas, repetidas, apropriadas e disseminadas pela sociedade discursiva como verdades excludentes, a fim de silenciar a participação das pessoas trans (FOUCAULT, 1999; HIRIGOYEN, 2014; MARINHO; ALMEIDA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017).

Outra questão foi a apontada por Solange acerca da transferência de responsabilidade para as pessoas trans quanto abrir ou fechar as portas para outras pessoas trans adentrarem a organização. Isso ocorre quando elas são as primeiras a ocuparem o espaço organizacional e requererem seus direitos, o que foi relatado também no enunciado de Ulisses, conforme pode ser observado a seguir:

(E103) Então, quando eu fiz o requerimento [para utilizar o nome social no âmbito do banco], até o meu gerente direto ele falou: “nossa, você vai querer fazer isso mesmo? Você está preparada?” e ele me chamou uma atenção a algo que me deu um direcionamento, ele falou o seguinte: “É... é difícil eu falar na sua decisão, mas eu gostaria só de deixar uma opinião minha, que dependendo da forma que você agir, você pode estar abrindo ou fechando caminhos tanto para você, quanto para pessoas que virão depois. Então é só o único conselho que eu dou é você pensar bem em cada atitude sua”, foi o que ele me falou. (SOLANGE)

(E104) A gente carrega também uma responsabilidade muito grande, tipo assim: “eu sei que eu não posso cometer erros, porque talvez um erro que eu cometer possa fechar a porta para outra pessoa trans”, entendeu? Então tem uma responsabilidade muito grande. (ULISSES)

Após Solange solicitar a utilização do nome social no âmbito do banco no qual trabalha, o seu gerente direto questionou se era isso mesmo o que ela queria e se estava preparada, afirmando que isso significaria portas abertas ou fechadas tanto para ela como para outras pessoas trans que, futuramente, podem vir a solicitar a mesma condição após o seu requerimento. O “único conselho” apontava que ela deveria “pensar bem em cada atitude”. A situação relatada dá indícios do peso social posto sobre Solange, de modo a tentar limitar, censurar, interditar e silenciar a sua atitude para começar a utilizar o nome social, não levando em consideração a importância da utilização do nome social para as pessoas trans (BENTO, 2014; FOUCAULT, 1999; YORK; OLIVEIRA; BENEVIDES, 2020).

Um comentário gerencial, em forma de conselho ou opinião, reforça a visão da diferença como uma construção pautada na exclusão e não pelo olhar de valorização. Isso é indício de que as diferenças nas organizações tendem a ser subjugadas por visões conservadoras (uma narrativa maior), uma vez que o novo pode ser passível de coerção e restrição. O novo, nesse sentido, é uma ameaça e não um convite a uma nova agenda política (FOUCAULT, 1999; SANTOS, 2016a, 2016b; SILVA; BARBOSA, 2016; WOODWARD, 2014). O caso é indício, também, de cidadania precária quanto à utilização do nome social nas organizações (BENTO, 2014). Ao final da fala, o “pensar bem”, dito pelo gerente, aponta para a tentativa de controle da conduta e do comportamento de Solange no âmbito organizacional (BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; TEMPLE, 2013)

O relato de Ulisses coaduna com o de Solange, uma vez que ele também afirma essa grande responsabilização que possui por não poder cometer erros, porque um erro que ele cometa pode representar a justificativa racional para que as portas da organização se fechem para as outras pessoas trans. Patrícia também falou, em seu enunciado supracitado, que parece que ela tem “um alvo” nas suas costas, lembrando a ideia de campo minado que as pessoas trans associam ao mundo do trabalho devido ao medo constante de viver transfobias em forma de comentários que põem em xeque a sua competência profissional (FOUCAULT, 1999; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; MARINHO; ALMEIDA, 2019).

Essas falas de Solange, Ulisses e Patrícia simbolizam indícios de como as organizações são higienistas por buscarem controlar corpos e condutas dentro de um padrão de homogeneidade que nega a existência da diferença ao sublimá-la, como se os que se diferenciam não fossem sujeitos viáveis de reconhecimento (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BENTO, 2006, 2008; CONNELL, 2010; DAVIS, 2009; FOUCAULT, 1999; MARTINELLI *et al.*, 2018; MUHR; SULLIVAN, 2013; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; SILVA, 2000; SOUZA, 2017; WOODWARD, 2014).

Desse modo, todas as questões supracitadas nesta seção convergem para indícios da instrumentalização das políticas da diversidade a favor dos interesses organizacionais. E é isso o que os enunciados de Fani, Amanda e Augusto, a seguir, também ressaltaram:

(E105) Quando é lucrativo para a empresa ou para a organização, é aberto sim à diversidade, mas, quando não é, infelizmente eles não acatam [...], mesmo as empresas que se dizem a favor da diversidade, que contratam pessoas que preenchem essa diversidade, né?!, que fazem parte da diversidade. Muitas dessas empresas, inclusive, não conseguem manter essa pessoa na sua equipe por diversos outros fatores que acabam impedindo, por exemplo, as pessoas trans de permanecerem naquele espaço. (FANI)

(E106) O que é dito, né?!, é que, assim, todo mundo tem as mesmas chances, né?!, de ser qualquer coisa dentro do banco independente de você ser negro, de você ser trans, mas na prática, né?!, eu acho que não acontece, né?! Porque geralmente, em algum nível, você vai ser avaliada por alguém, né?! E essa pessoa que te avalia, na maior parte, é homem, né?! E aí, na maior parte, os homens acabam tendo mais e mais acesso aos homens. (AMANDA)

(E107) Eu acho que, quando a gente fala em diversidade, ah é muito bonita, é muito legal, mas “eu não quero um *gay* aqui na minha equipe”. Então, assim, isso acontece ainda. Éhhh, na equipe que eu estou hoje, eu tô com o mesmo gerente desde quando eu entrei nesta unidade. Eu não tenho problema nenhum com relação a isso. É muito tranquilo os nossos diálogos e tudo mais. Mas, quando você pega, por exemplo, você conversa com outras pessoas LGBT, diferentes grupos, você vê que o discurso é lindo, mas na prática esse tratamento velado com a homofobia ali e tudo mais ele acaba acontecendo. (AUGUSTO)

Os enunciados acima parecem reforçar que o discurso da diversidade tende a ser dissonante da prática em organizações produtivas, mesmo nas que possuem políticas de diversidade. Isso, porque os discursos empresariais pró-diversidade podem ser ambíguos em relação à efetividade e aos desdobramentos, quando, por exemplo, se observa a questão da igualdade de oportunidades para grupos minorizados em pauta, mas, ao mesmo tempo, a adoção de medidas (políticas de reconhecimento) para a promoção disso pouco efetivas no cotidiano, o que é passível de questionamento acerca da legitimidade do discurso estratégico disseminado (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; SARAIVA IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015)

Esse indício pode ser percebido em organizações que se preocupam excessivamente com a lucratividade, como ressaltado por Fani, em seu relato sobre as organizações. Quando a diversidade é viabilizadora dessa lucratividade esperada, a organização tende a se mostrar aberta, mas, por outro lado, as políticas de permanência para as pessoas trans, por exemplo, são inexistentes, o que aponta para uma possível mercantilização da diversidade (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BATISTA *et al.*, 2020; HALL,

2019; JULIANI; SCOPINHO, 2020; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2019; PIZZI; PEREIRA; RODRIGUES, 2017; VASCONCELLOS, 2014).

No relato de Amanda, também, podem ser percebidos indícios dessa instrumentalização da diversidade quando as chances de promoção e ascensão na carreira se mostraram desiguais para as pessoas, devido às marcações excludentes e negativas da diferença (CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; HALL, 2019; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; WOODWARD, 2014). Ela sinaliza que, embora existam processos avaliativos que ocorrem no âmbito do banco, eles são liderados, na maior parte das vezes, por homens com mais acessos também a homens (diálogos, interações e reciprocidade), o que acaba criando e sustentando um ciclo de exclusões e silenciamento das demais expressões de gênero, como das pessoas que fazem transgênero. Dessa forma, o local de trabalho reproduz desigualdade de gênero e mantém suas normas hegemônicas com o domínio masculino (CONNELL, 2010).

Essa linearidade, em termos avaliativos de homens para homens, tende a ser silenciada nas organizações, impactar a construção das políticas organizacionais e funcionar como um agrupamento doutrinário de homens a partir do discurso validado em termos culturais, que reforça a superioridade masculina e heterossexual na sociedade discursiva, implicando exclusão. Nesse ritual, a palavra masculina e heterossexual é validada, pois há autorização e legitimação da fala a partir de valores heterocêntricos como uma necessidade de afirmar a masculinidade por meio da opressão. A própria masculinidade hegemônica condiciona e limita a expressão da masculinidade em si (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BATISTA *et al.*, 2020; COLLINS *et al.*, 2015; CONNELL, 2010; FOUCAULT, 1999; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; LOURO, 2018, 2019; MACHADO, 2017; SILVA; BARBOSA, 2016; POMPEU; SOUZA, 2019).

O enunciado de Augusto, fundamentado em conversa com outras pessoas LGBT, também sinaliza indícios de que, no geral, o “discurso é lindo”, mas, na prática, há tratamento velado com registro de homofobia, inclusive a homofobia internalizada, o que pode ser percebido quando as organizações adotam o discurso em prol da diversidade, mas um gerente, por exemplo, não deseja ter um “gay” fazendo parte da sua equipe, devido à aversão a homossexuais, motivada pela internalização da homofobia. No seu caso, desde quando entrou na organização, Augusto percebeu o respeito e não vivenciou o que outras pessoas LGBT relataram sobre isso (BELL *et al.*, 2011; BORRILLO, 2009; FOUCAULT, 1988; JULIANI; SCOPINHO, 2020; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; LIONÇO; DINIZ, 2008; NG; RUMENS, 2017; PODESTÀ, 2019; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; WORTHEN, 2016).

Os enunciados abaixo, de Amanda, Tomé e Patrícia, também reforçaram essa presença do preconceito mesmo em organizações que promovem a diversidade:

(E108) A instituição nunca foi preconceituosa, porque, se você ler o estatuto, se você ler aqueles... os documentos que elas divulgam, “ah, nossos princípios”, estão lá nos princípios deles que a pessoa e eles não podem discriminar por você ser transexual, mas as pessoas são preconceituosas, né?! Então, assim, por mais que é instituição alegue que ela não é preconceituosa, as pessoas são preconceituosas, né?! E aí os motivos são vários, né?!, desde religião a machismo, por exemplo. (AMANDA)

(E109) Então, o preconceito vai ter de toda forma, o cara que é grandão, o povo vai falar que “ah! O cara é grandão, todo desengonçado”, o cara que é pequeno, o cara que é baixo, o cara que é cabeludo. (TOMÉ)

(E110) Tem situações transfóbicas, preconceituosas? Tem, né?! Falar para você que trata com severidade todas elas? não... (PATRÍCIA)

Amanda afirma que, por mais que existam estatutos e documentos divulgados na organização, há a presença de pessoas com diferentes socializações culturais, o que reverbera em manifestação de preconceito (NADAL *et al.*, 2016). Sendo assim, a organização pode até alegar que não é preconceituosa por se pautar em documentos oficiais bem elaborados para tal finalidade, mas os trabalhadores, devido à socialização preconceituosa que tiveram, não podem afirmar o mesmo. Há indícios de vários motivos para preconceitos, “desde religião a machismo”, o que evidencia a dificuldade de respeito às diferenças (BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1999; MACHADO, 2017; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; SILVA; BARBOSA, 2016).

Essa enunciação nos faz lembrar os questionamentos de Saraiva e Irigaray (2009) sobre até que ponto as organizações realmente priorizam e efetivam as suas políticas, de modo a não silenciar frente às manifestações de preconceitos. Rememoram, também, quando os autores questionam sobre o que é considerado eticamente desejável e se, necessariamente, esse tipo de comportamento precisa ser objeto de formalização nas organizações para ser cumprido pelas pessoas. Nesse sentido, talvez seja importante tentar desinteriorizar socializações preconceituosas dos trabalhadores para dar espaço ao respeito mútuo, o que depende de cada um, mas pode ser estimulado por meio da educação pela diversidade.

Nos enunciados de Tomé e Patrícia, há comentários também sobre a presença do preconceito no contexto organizacional. Para Tomé, o preconceito sempre irá existir de toda forma, porque o povo sempre irá falar, apontar algum defeito, ressaltar alguma diferença no sentido de depreciá-la, devido à socialização que teve, pois ninguém nasce preconceituoso. Isso é indício de que o discurso preconceituoso encontra espaço para circular de tão naturalizado

que é socialmente por não ser rechaçado (BENTO, 2006, 2008, 2011; ERIBON, 2008; FREITAS, 2015, 2016; GOFFMAN, 2012; LIONÇO; DINIZ, 2008).

Para Patrícia, existem situações transfóbicas e preconceituosas que não são tratadas de modo severo nas organizações, o que é indício de ausência de políticas de antidiscriminação, a fim de minimizar preconceitos e transfobias tanto nos documentos oficiais quanto nas práticas discursivas no campo organizacional (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; COSTA *et al.*, 2020; SARAIVA; IRIGARAY, 2009). Essas situações são indício também de ausência de treinamentos sobre o respeito à diversidade, considerando que a falta de conhecimento é um entrave às práticas inclusivas (DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; MISKOLCI, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Por fim, o enunciado de Fernanda é um reforço da valorização da diversidade pela compreensão de que todas as pessoas são pessoas “como todo mundo”, sejam elas cis ou trans, conforme trecho a seguir:

(E111) Somos pessoas como todo mundo, temos as mesmas forças, muitas experiências, e que a gente pode sim e deve ocupar esses espaços, né?! Eu acho que as pessoas têm um medo do diferente e na verdade não deveria existir. Eu acho que a gente deveria muito mais admirar e buscar conhecer o diferente do que ter medo. Então, acho que só tem a ganhar com diversidade, né?!, ter pessoas assim.  
(FERNANDA)

O enunciado de Fernanda reverbera a noção da diferença que todos nós deveríamos ter, por meio da qual podemos ser compreendidos como um todo, um coletivo de pessoas, com “forças” e “experiências” diversas, ocupando os diferentes espaços organizacionais. O medo da diferença afasta a possibilidade do reconhecimento, de admirar e de conhecer a diferença em suas nuances. Para ela, nós temos muito “a ganhar com a diversidade”, por “ter pessoas assim”, diferentes. Nesse sentido, a visibilidade da diferença pode ser uma aliada da valorização da diversidade se for marcada interseccionalmente em prol da luta por oportunidades igualitárias (BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2018a; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; HALL, 2019; PRIOLA *et al.*, 2018; RIACH; RUMENS; TYLER, 2016; SILVA, 2000; WOODWARD, 2014).

Nesta seção, a análise do discurso realizada permitiu compreender como a diversidade tem sido instrumentalizada a favor dos interesses organizacionais, o que aponta que nem sempre há o respeito e a valorização da diferença como alinhamento às políticas de responsabilidade social. Em diversas situações – como objetificar as pessoas trans como propagandas, instrumentalizar grupos de afinidade e gerir ações atraídas pelo *pink money* –, o cunho social

atrelado a pautas LGBT e associado à presença de pessoas LGBT nas organizações pode ser atrativo estratégico para alcançar lucratividade do negócio e adesão dos trabalhadores (BELL *et al.*, 2011; CASTRO; SILVA; SIQUEIRA, 2021; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; GOIS; FERRAZ, 2021; KNIGHTS; OMANOVIĆ, 2016; OZTURK; TATLI, 2015; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; ZANONI; JANSSENS, 2015).

Dessa forma, nem sempre o olhar é voltado para a valorização das diversas performatividades de gênero, o que tende a excluir a diferença diante da norma como referência, devido ao fato de as organizações se preocuparem com a imagem que irão repassar no mercado. Isso, porque as organizações vivem sob a égide de padrões higienistas que perseguem ou tentam curar pessoas que se desviam das suas normas morais, como as prostitutas, as pessoas LGB e as pessoas trans. Há iniciativas pontuais de abertura de portas para a empregabilidade trans, mas faltam políticas de permanência, como garantir equidade e oportunidades igualitárias e reconhecer as competências das pessoas trans para o trabalho. Isso indica que nem sempre o estímulo à empregabilidade da diversidade é, necessariamente, uma forma de garantir condições para que a inclusão ocorra proficuamente em múltiplos níveis organizacionais. A política de permanência que se pôde observar foi de transferir às próprias pessoas trans a responsabilidade pela garantia diária do trabalho, o que é uma forma de manipular as subjetividades de todos os trabalhadores a favor da entrega total ao trabalho (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BELL *et al.*, 2011; BENTO, 2006, 2008, 2011; BUTLER, 2019b; DENNISSEN; BENSCHOP; VAN DEN BRINK, 2018; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; OZTURK; TATLI, 2015).

A ordem do discurso que prevalece é de que nem sempre falar de diversidade é colocá-la em prática; nem sempre a diferença é marcada em prol da luta por oportunidades igualitárias diante das desigualdades impostas; nem sempre os documentos oficiais, como os códigos de ética, conseguem erradicar o preconceito arraigado nas pessoas; nem sempre a comunicação será livre de barreiras e sem restrições; e nem sempre a inclusão será realmente efetiva e profícua, livre de expectativas, de instrumentalização e de transferência de responsabilidade pela permanência para pessoas trans empregadas e para as demais pessoas trans que podem vir a trabalhar na organização no futuro. Essa ordem retrata que a diversidade nem sempre está incrustada à responsabilidade social ao apontar para indícios de dispositivos de poder-saber que tendem a instrumentalizá-la e a mercantilizá-la (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; FREITAS, 2015, 2016; HALL, 2019; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; TEIXEIRA; PORÉM, 2019; WOODWARD, 2014).

Apropriar-se desse dispositivo de poder e saber que perpassa o discurso da diversidade é uma forma de reproduzir os interesses do capital, de modo funcionalista e positivista, por meio das práticas sociais que instrumentalizam e utilitarizam a diversidade, não despertando o olhar crítico necessário ao desenvolvimento de novas gramáticas para a diversidade e a diferença nos processos organizacionais. Além disso, essa é, ainda, uma forma de continuar mantendo o dogmatismo desse dispositivo de poder-saber que racionaliza as ações gestonárias da diversidade em prol dos seus interesses. A análise do discurso realizada permitiu compreender que a resistência está presente no olhar crítico que desperta as pessoas trans para compreenderem o quanto as suas subjetividades são objetificadas em prol dos interesses organizacionais. É a partir desse despertar que indignações podem mobilizar a luta por novas gramáticas em prol da diversidade (ALVES; GALEÃO-SILVA, 2004; BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; JUNGKUNZ, 2012; LOURO, 2019; MEDEIROS, CASTRO, SIQUEIRA, 2019; MISKOLCI, 2017; SARAIVA; IRIGARAY, 2009; WARD; WINSTANLEY, 2003).

A próxima seção irá aprofundar o debate sobre o silêncio trans e a passagem do silêncio para a voz como forma de resistência no contexto sócio-organizacional.

#### 9.5 SEÇÃO 5 – O SILÊNCIO TRANS E A PASSAGEM DO SILÊNCIO PARA A VOZ COMO FORMA DE RESISTÊNCIA NO CONTEXTO SÓCIO-ORGANIZACIONAL

Esta seção está alinhada ao quinto objetivo específico desta tese, que busca “apreender como as pessoas trans apropriam-se do silêncio, (re)existem, resistem e revigoram-se no contexto sócio-organizacional, a fim de combater desafios, impasses e possíveis atos transfóbicos”. Discutem-se questões que perpassam as reações das pessoas trans frente às violências experimentadas, como paralisar, ignorar, desligar-se e calar-se, devido a não saber responder, para buscar direitos, como forma de valentia e de sobrevivência frente à cultura de culpabilização moral pelo modo de ser e agir e por não perceber abertura ao diálogo.

Há reações de pessoas trans ligadas a não se posicionar, não defender e escapar de situações que poderiam levantar suspeitas sobre a transexualidade por sobrevivência, permanecendo no armário devido à carga emocional que vivenciam cotidianamente frente às circunstâncias de violência. Por outro lado, há reações de estratégias de enfrentamento, luta por reconhecimento, empoderamento advindo de conhecimento e de ativismo estimulados pelo estigma vivenciado como forma de realizar ações propositivas para as pessoas trans. É nesse sentido que esta seção busca compreender as reações das pessoas trans frente às violências,

considerando o silêncio por parte delas como uma forma de resistência possível no contexto sócio-organizacional permeado por práticas de silenciamento.

Os enunciados de Ulisses, Fani e Patrícia sinalizaram suas reações frente às situações de violência vividas, como paralisar, ignorar e, até mesmo, não ligar para essas questões, como forma de resistência no contexto sócio-organizacional, conforme seguem trechos:

(E112) Em situações de violência, eu paraliso. Tem gente que faz o barraco, vai para cima, não sei o que, mas eu paraliso. Mas depois eu busco sempre formas de fazer as denúncias mais oficiais, mais legais, procurar um *site* ou... ixi, já fiz tanta ouvidoria de tudo. Daí eu procuro o gerente, aí mando *e-mail* falando “olha, sua funcionária não me atendeu bem, sabe?” (ULISSES)

(E113) No momento que estavam me hostilizando publicamente, eu não respondi, ignorei e aí a pessoa ficou sem graça e acabou desarmando e... e foi embora. (FANI)

(E114) Às vezes eu abstraio, [...] e finjo que não é comigo ou corrijo a pessoa na lata assim mesmo na hora, mas muitas das vezes quando eu vejo que não vale a pena, que a pessoa está fazendo por implicância mesmo, eu abstraio [...]. (FANI)

(E115) Eu sou bem desligada, eu não sou... E tá bom isso, porque você não sofre. Quando você é desligada, você não sofre também com essas outras questões assim. (PATRÍCIA)

Ulisses afirma que paralisa em situações de violência, mesmo sabendo que outras pessoas reagem mais ativamente ao fazer “barraco” e ir “pra cima”, externando os problemas de forma pública e lidando de modo mais combativo. Essa paralisação dele é momentânea, considerando que, após o acontecimento (como no caso de mau atendimento citado), ele busca forças para lutar por meios legais ao denunciar, realizar reclamação via ouvidoria, acionar a central de atendimento que acolha as reclamações ou buscar conversar com o gerente da organização.

Desse modo, mesmo diante de experiências recorrentes e cumulativas de estigma e violência, Ulisses resiste ao encontrar forças para lutar por direito e cidadania em uma sociedade que tende a normalizar e a se apropriar discursivamente das incivildades nos ambientes organizacionais como discursos transfóbicos aceitáveis. A atitude dele nos faz lembrar o estigma visto, por outro lado, como propulsor de luta (BUTLER, 2018a; ERIBON, 2008; GOFFMAN, 2012). Em sua reação, o potencial invocativo do questionamento advindo da teoria *queer* o faz estranhar os comportamentos das pessoas direcionados a ele, o que expõe relações de poder em meio a práticas de silenciamento (FOUCAULT, 1988, 1999; LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009, 2017; PRIOLA *et al.*, 2014; RUMENS, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017).

Fani expressa, por meio dos seus enunciados, que, no momento em que vivencia uma hostilização, reage de maneiras diferentes: não responde e ignora, assim a pessoa que é a agressora se enfraquece ao “desarmar” e vai embora; abstrai e finge que não é com ela, de modo a expressar que não está entendendo a determinada situação, por mais que possa estar ocorrendo o contrário, quando julga que não vale a pena revidar ou considera que a pessoa está sendo violenta como uma forma de implicância e de pirraça para chateá-la; ou, ainda, corrige a pessoa imediatamente, dizendo o que ela pensa sobre a situação. Essas táticas utilizadas por Fani podem funcionar como estratégias de sobrevivência no ambiente de trabalho.

Diante da violência, Fani silencia e recorre ao ostracismo como uma resposta ao ignorar o possível agressor, reduzindo a interação social. À medida que a pessoa percebe, o impacto é mais forte e o efeito tende a ser paralisar a situação (HIRIGOYEN, 2014; O’GRADY; MEINECKE, 2015; ROBINSON; O’REILLY; WANG, 2013), tanto que, no exemplo, a pessoa ficou “sem graça”, “acabou desarmando” e foi “embora”. Ela também recorreu ao silêncio da indiferença como proteção ao abstrair a situação. Na última reação relatada, em outra direção, ela aponta que corrige imediatamente a pessoa como uma forma de disciplina e de coerção do ritual naturalizado de violência em uma sociedade que faz circular e valida discursos de hostilização. Ela faz uso do contradiscurso como forma de resistência para transmitir conhecimento (BENTO, 2008, 2011; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; FOUCAULT, 1979, 1988, 1999; JUNGKUNZ, 2012; LIONÇO; DINIZ, 2008; NADAL *et al.*, 2016; PRECIADO, 2014). Patrícia diz ser “bem desligada”, desatenta a essas situações de violência, o que aponta indícios do silêncio da indiferença por parte dela como um mecanismo de defesa para sua sobrevivência frente às circunstâncias sociais que implicam exclusão para as pessoas trans cotidianamente. Essa foi a forma que ela encontrou para enfrentar, resistir e não sofrer diante das possíveis transfobias (BUTLER, 2018a; FOUCAULT, 1988; JUNGKUNZ, 2012; MORAIS, 2017; PODESTÀ, 2019; PRIOLA *et al.*, 2014; TEMPLE, 2013).

Os enunciados de Diego e Augusto expressaram como o silêncio, a ação de se calar, pode significar uma forma de defesa e de resistência frente às situações de violência, conforme enunciados a seguir:

(E116) A minha maior forma de defesa assim é o silêncio. (DIEGO)

(E117) Eu sou uma pessoa assim, muito pacífica. Então, em alguns momentos, geralmente quando eu sofro alguma violência, eu me calo, eu espero passar, às vezes para não retribuir violentamente ao que aquela pessoa está me dizendo, principalmente se for uma pessoa do meu convívio. E às vezes, nesse caso, por

exemplo, eu falo assim: se esse cara apelar comigo, eu vou apanhar aqui, como é que vai ser? Às vezes você se cala por conta disso também, você não sabe o que vai acontecer e... mas, por exemplo, tem situações em que eu não posso sair gritando para o mundo que eu sou uma pessoa LGBT. É... por exemplo, festas, barzinhos, sei lá, sair à noite, né?! Que já é uma situação de perigo. (DIEGO)

(E118) Eu acho que existe discussões e discussões, você querer discutir com pessoas que não entendem e que não aceitam e que nunca vão mudar a sua opinião, o silêncio é um tipo de enfrentamento, porque elas esperam de você um retorno. Elas esperam que você fale alguma coisa para elas poderem retrucar e te ofender, ou qualquer coisa do tipo. Então, nesses casos específicos, eu entendo mais como um enfrentamento em si. Não acho que vai ser válido para toda e qualquer luta. Mas eu acho que, em alguns momentos, [...] quando esse espaço para o diálogo no final das contas não está aberto, a melhor resposta, o melhor enfrentamento, vai ser, sim, o silêncio. (AUGUSTO)

Diego expressa que é uma pessoa pacífica, calma, e que a sua “maior forma de defesa é o silêncio”, assim, em situações de violência, ele reage se calando, esperando passar o acontecimento para não agir violentamente também ou por não saber o que pode acontecer em determinada circunstância de perigo. Nessas situações, ele prefere ficar no armário a dizer que é “uma pessoa LGBT”. O medo de vivenciar possíveis transfobias o impulsiona ao armário, ao silêncio sobre si, como forma de resistência frente ao poder atrelado à relação de ameaça (BOWEN; BLACKMON, 2003; McNULTY *et al.*, 2017; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016).

No mesmo sentido, Augusto expressa que o silêncio é uma forma de enfrentamento em discussões nas quais as pessoas não entendem, não aceitam, não irão mudar e não estão abertas ao diálogo, tendo em vista que essas pessoas esperam discussões para poder dizer algo que soe como ofensa. O silêncio, nesse caso, dá indícios de funcionar como uma forma de responder com ostracismo às situações de hostilização e ignorância, de modo a paralisar a continuidade do embate ofensivo. Ele salienta que não vê o silêncio como uma forma de enfrentamento para toda e qualquer luta, como nos casos específicos em que há abertura ao diálogo como forma de repassar conhecimento (HIRIGOYEN, 2014; O’GRADY; MEINECKE, 2015; ROBINSON; O’REILLY; WANG, 2013).

Em seus enunciados, Rafael 1, Pereira, Aline e Raimara expressaram como preferem ficar mais calados no silêncio interior. Esse silêncio pode estar aliado a uma força interna que existe em cada um e que os impulsiona à autoproteção e à busca silenciosa por direitos, conforme trechos a seguir:

(E119) Eu fico calado na minha, eu não falo [...]. Acho que eu fico na minha, não sou muito de enfrentar não. [...] Queria saber responder (risos). (RAFAEL 1)

(E120) Eu tento mais é ficar na minha, fazendo o meu trabalho e seguir minha vida assim. Eu tento o mínimo de combate, sabe? mas também, quando eu tô enfezado, minha filha [referenciando-se à entrevistadora], aí vai. Mas, no geral, eu tento ficar mais na minha como proteção também, sabe? (PEREIRA)

(E121) É melhor você se calar do que você ficar batendo boca ali, se estressando. Pode dar briga, pode dar até morte. Então, para a gente evitar tudo isso, é melhor a gente se calar e procurar os direitos caladinha, fazer as coisas calada que dá muito mais certo. (ALINE)

(E122) Eu prefiro ficar mais... mais quietinha, eu sou daquelas... eu prefiro correr, porque o valente não é aquele que vai para cima da confusão, aquele que enfrenta, enfrenta uma arma, que enfrenta uma faca, não... ele não é valente, ele quer ser aceito. O valente é o que corre, o que se salva. Naquela briga, ele tá vivo, aquele que é o valente. (RAIMARA)

Rafael 1 afirmou que não é de enfrentar, pois fica calado no seu silêncio interior, o que dá indícios de reflexão ao não falar (O'GRADY; MEINECKE, 2015). Apesar disso, ele diz que, por outro lado, queria saber responder, dando indícios de que gostaria de passar do silêncio para a voz como forma de empoderamento (JUNGKUNZ, 2012). Pereira também afirma que tenta ficar mais quieto, no seu silêncio interior, para seguir a vida e fazer o seu trabalho (O'GRADY; MEINECKE, 2015). No entanto, por outro lado, ele dá indício de que, se ficar enfezado e irritado, algo pode mudar em termos de reação.

Aline e Raimara também julgam que é melhor se calar, ficar quieta e correr do que ficar “batendo boca”, se estressando, indo para cima da confusão e enfrentando, com arma e faca, uma briga. Isso, porque elas sabem que a situação pode se agravar e incorrer em morte. Nesse sentido, o Brasil é líder no *ranking* de mortes relacionadas às pessoas trans, especialmente em relação a mulheres trans negras e pobres, o que é indício de ameaça à vida que tende a silenciar as pessoas trans (BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021; MENEZES, 2018; TGEU, 2018).

Como forma de evitar e escapar do perigo (de possíveis transfobias), Aline e Raimara preferem reagir de modo mais silencioso. O silêncio de Aline pode ser um aliado na busca por direitos, porque, segundo ela, “fazer as coisas calada” “dá muito mais certo” (JUNGKUNZ, 2012; WARD; WINSTANLEY, 2003). E, segundo Raimara, o valente na briga não é o “que vai para cima da confusão”, “é o que corre, o que se salva”, o que “tá vivo”, bem diferente do valente que estamos comumente acostumados a julgar como aquele que “vai para cima da confusão, aquele que enfrenta, enfrenta uma arma, que enfrenta uma faca”. Para ela, esse tipo de valente não é valente, ele “quer ser aceito”. Isso confere indícios de que o valente quer impor voz e poder ao fazer o outro calar e não resistir, o que expõe relações desiguais de poder (FOUCAULT, 1988, 1999; MORAIS, 2017; SILVA, 2020; TEMPLE, 2013).

É possível perceber, nos enunciados de Rafael 1, Pereira, Aline e Raimara, como a reação do silêncio está atrelada à autoproteção, pois tentar agir como um herói ou uma heroína, de modo individual e sem apoio de um grupo, nessas situações de conflito, pode não gerar ganhos para a pessoa em termos de conquista de direitos. Além disso, posteriormente, a pessoa trans estará sozinha na luta, sem apoio social para lidar com as situações cotidianas, o que, em si, é desafiante, considerando a cidadania deficitária que coloca as pessoas trans em posições de não validação social das suas vozes ao reivindicarem direitos em uma cultura predominantemente hétero-cis-normativa (BENTO, 2008, 2014, 2017; FOUCAULT, 1999; JULIANI; SCOPINHO, 2020; MARINHO; ALMEIDA, 2019; McNULTY *et al.*, 2017; RESNICK; GALUPO, 2018; WORTHEN, 2016).

O silêncio de Fernanda, ao não reagir frente às situações de violência, pode estar mais ligado à culpa e à transfobia internalizada, por ela achar que merecia receber o tratamento ruim (ZERBINATI; BRUNS, 2019). E foi só com o tempo que ela entendeu que poderia exigir respeito das pessoas, conforme pode ser observado no seu enunciado a seguir:

(E123) Eu tive uma criação ruim, né?! Na minha concepção e na cabeça de uma pessoa que sofre, você começa a se sentir culpada, você começa a acreditar que você realmente tá errada e que você merece aquilo que está acontecendo com você. Então, durante muito tempo, eu acho que eu tava acostumada, eu não me defendia, eu não falava nada, eu achava que era aquilo que eu merecia, porque foi isso que a minha mãe me ensinou, foi isso que a minha família me ensinou. Eu tinha que aceitar dessa forma as pessoas falarem como quisessem, reagirem como quisessem comigo, e que isso estava correto e eu que estava errada. E demorou muito para eu entender que não, né?!, para eu exigir esse respeito das pessoas. (FERNANDA)

O enunciado de Fernanda aponta para a socialização moral e hétero-cis-normativa que recebeu no âmbito familiar, o que a fez compreender que realmente merecia o que estava acontecendo na sua vida em termos de violências (BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1988; IRIGARAY, 2012; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016; WORTHEN, 2016). Como uma pessoa que sofre, ela vivia o silêncio da culpabilização e da transfobia internalizada por estar acostumada a não se defender devido a pensar que estava agindo de modo errado, considerando os padrões morais nos quais foi socializada (BORRILLO, 2009; DUMARESQ, 2016; GOFFMAN, 2012; HIRIGOYEN, 2014; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; ZERBINATI; BRUNS, 2019). Ela foi, durante muito tempo, interdita, rejeitada e disciplinada segundo práticas discursivas e sociais que a doutrinaram a pensar de determinado modo sobre o gênero e a sexualidade. Esse discurso foi apropriado socialmente por ela (BAGAGLI, 2017; FOUCAULT, 1988). Com o tempo, Fernanda entendeu que não poderia aceitar o modo de falar e de reagir das pessoas como algo correto em comparação ao seu modo

de vida, julgado, aos olhos sociais, como errado. Dessa forma, ela demorou a entender que poderia exigir o respeito das pessoas. A sua resistência foi tardia, mas foi advinda dos efeitos das transfobias que vivenciou até mesmo no ambiente familiar (BENTO, 2008; DESOUZA; WESSELMANN; ISPAS, 2017; FOUCAULT, 1988, 1999; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; NASCIMENTO *et al.*, 2019).

Outro modo de reação com silêncio, diferente dos que foram discutidos, foi o apresentado por Ricardo e Diana, que reagiram se silenciando como estratégia de sobrevivência e para evitar confronto frente às situações de violência, conforme pode ser observado nos seus enunciados a seguir:

(E124) Já vi também muitos comentários homofóbicos e transfóbicos, mas eu lido assim, como se eu não fizesse parte pra não... como se eu não fizesse parte dessa comunidade LGBT. E eu não me posiciono e nem... não defendo, sabe? Só se tiver intimidade com a pessoa, aí eu chego nela e falo: “olha, isso não é legal”. (RICARDO)

(E125) Se eu vejo alguma fala sobre trans, eu não me posiciono, porque eu quero ao máximo me desassociar desse assunto. (RICARDO)

(E126) É fuga, fuga de evitar certos lugares, fuga de evitar me expor, fuga de evitar certas amizades, porque eu sei que eu não vou poder ser eu mesma, fuga de eventos a depender do evento, fuga de relacionamentos amorosos: “vão me aceitar? Ele está comigo por quê?” (DIANA)

(E127) Eu acho que cotidianamente eu me silencio, eu evito confronto. Eu acho que eu já não tenho saúde mental para suportar toda a carga que a vivência transgênera tem e acho que eu acabo até me acovardando. Eu não sei se essa palavra é a certa, porque, mesmo fugindo de tudo isso, eu me sinto ainda pressionada psicologicamente em muitos aspectos. (DIANA)

Ricardo e Diana possuem passabilidade, o que permite a vivência no armário como uma forma de proteção quanto ao clima negativo de opinião (ALMEIDA; VASCONCELLOS, 2018; BAGGIO, 2017; BOWEN; BLACKMON, 2003; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; MARTINELLI *et al.*, 2018; WILLIS, 2011). Frente a comentários homofóbicos e transfóbicos, Ricardo não se posiciona e não defende a temática. O armário é indício de sua forma de silêncio frente às vivências violentas com as quais as pessoas trans estão dispostas a lidar no dia a dia, como forma de proteção ao não se envolver com as pautas LGBT, o que poderia revelar algo sobre si. É desse modo que ele silencia para não levantar suspeitas sobre o fazer transgênero (BOWEN; BLACKMON, 2003; CONNELL, 2010; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; McNULTY *et al.*, 2017; MARTINELLI *et al.*, 2018; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016; WARD; WINSTANLEY, 2003; WILLIS, 2011).

Quando o assunto é sobre pessoas trans, Ricardo não se posiciona. Ele reitera que não tem preconceito com outras pessoas trans, mas tem preconceito consigo mesmo, o que pode ser indício de culpabilização de si frente ao controle do corpo e do desejo, disseminado em discursos hostis que são apropriados na sociedade por meio da transfobia internalizada (BORRILLO, 2009; DUMARESQ, 2016; GOFFMAN, 2012; HIRIGOYEN, 2014; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; ZERBINATI; BRUNS, 2019). Somente quando tem intimidade com a pessoa, em termos de interação social, ele tenta instruir, rechaçando o comentário homofóbico e transfóbico. Nesse caso, o vínculo interpessoal lhe garante segurança para expressão si mesmo (BERREDO *et al.*, 2018; BENEVIDES; NOGUEIRA, 2021).

Diana afirma que foge de “certos lugares” para evitar “se expor” e evitar “certas amizades”, fugindo de “eventos” e “de relacionamentos amorosos” devido a questionamentos sobre a sua aceitação frente às intenções das pessoas nas interações sociais. A fuga, a rigor da proibição, é o modo que ela encontrou para silenciar, evitar confronto, mitigar os possíveis comentários e eliminar suspeitas da transexualidade, devido a julgar não ter saúde mental para lidar cotidianamente com as violências que estão postas sobre as vivências das pessoas transgêneras (BATISTA *et al.*, 2020; FOUCAULT, 1988; HILL, 2016; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; McNULTY *et al.*, 2017). No entanto, mesmo fugindo como forma de sobrevivência, ela ainda se sente “pressionada psicologicamente”, o que é indício de angústia frente às normas introjetadas e que não deixarão de existir, assim como os seus efeitos a partir do controle psicológico. Por outro lado, a resistência também não deixará de existir, mesmo que a sua ocorrência seja em silêncio, o que pode ser observado quando ela tenta, por exemplo, não ser notada no ambiente de trabalho como uma pessoa trans (FERNANDES, 2014; FOUCAULT, 1988; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; JUNGKUNZ, 2012; MUHR; SULLIVAN, 2013; SILVA, 2020; WARD; WINSTANLEY, 2003).

Em outra direção está a reação de Niamba. Ela relata ter passado por “alguns processos” e, por isso, saber que pode “explodir a qualquer momento”, porque considera que hoje seria muito mais complexo, para ela, o fato de se calar, conforme o seu enunciado a seguir:

(E128) Eu costumo brincar que eu sou um bibelô (risos) e aí, depois de alguns processos, eu comecei a dizer que eu sou um bibelô bélico assim, porque eu tenho uma forma muito bonita e cativante, mas não brinquem comigo, porque eu posso explodir a qualquer momento, sabe? E aí, com certeza, em algum momento, eu já posso ter calado. E aí, isso muitas vezes não tem só a ver com o meu empoderamento ou com o meu conhecimento, hoje eu considero que seria muito mais complexo me calar, mas, dependendo da situação que eu venha passar, provavelmente eu ainda vou me calar sim, porque muitas vezes esse se calar pode ser uma estratégia de sobrevivência também, né?! Não é só uma questão de você se calar, porque você foi acuada, porque você não sabe o que dizer, porque de fato você estava sendo

discriminada ou sofrendo preconceitos, eu acho que existem várias formas de silêncio nesse momento, sabe? Mas para mim o que mais é importante é que eu acho que, se eu vier a calar em algum momento, vai ser muito mais por conta de uma questão de sobrevivência do que de qualquer outra coisa. (NIAMBA)

Niamba faz analogia com um “bibelô bélico” ao dizer sobre a possibilidade de explodir a qualquer momento como uma bomba na guerra, mesmo tendo uma forma “bonita e cativante”, adornada, de ser e agir. O seu silêncio, em algumas situações, parece ter relação com o empoderamento advindo do conhecimento, não representando uma forma de se sentir acuada frente a um acontecimento transfóbico por não saber o que dizer ou por sofrimento. Desse modo, o seu enunciado dá indícios de que a sua resistência está intrinsecamente relacionada ao conhecimento como uma vontade de saber (BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008; FOUCAULT, 1999; JUNGKUNZ, 2012; MUHR; SULLIVAN, 2013).

Para Niamba, existem “várias formas de silêncio nesse momento”, retomando a ideia desenvolvida neste trabalho sobre as faces do silêncio (FOUCAULT, 1988; O’GRADY; MEINECKE, 2015; WARD; WINSTANLEY, 2003). Ela considera que a possibilidade de se calar reside muito mais em “uma questão de sobrevivência do que qualquer outra coisa”, o que é indício de como o silêncio pode significar uma forma de resistência possível para (re)existir, resistir e revigorar a fim de lutar posteriormente por demandas e reivindicações (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2018a, 2019b; FERNANDES, 2014; COLLING, 2015; NG; RUMENS, 2017; SILVA, 2020).

Na mesma direção de Niamba, Valentina e Ulisses também veem na informação o caminho para o empoderamento e a força para a luta frente às situações de violência, conforme seguem os seus enunciados abaixo:

(E129) Hoje em dia, a gente vai tendo mais informação, vai ficando mais empoderada dos nossos direitos. Então é mais difícil de se calar sabendo que a gente pode, sim, correr atrás e mudar essa situação, entendeu? (VALENTINA)

(E130) Eu consegui achar muita força nisso, eu consegui fundar um coletivo secundarista LGBT. Então, eu acho que eu tinha que ser referência para outras pessoas também, sabe? E foi muito legal, porque, a partir do momento que eu não aceitava aqueles xingamentos e queria fazer uma coisa propositiva, outras pessoas ficavam confortáveis em se assumir. Então eu acho que a gente ia ganhando força, sabe? (ULISSES)

Valentina reforça que com informação é mais difícil se calar, devido ao empoderamento advindo do conhecimento sobre os direitos. Ela também vê a possibilidade de correr atrás e mudar essa situação imposta socialmente, o que é mais um indício de que o conhecimento empodera e impulsiona à resistência, assim como foi debatido sobre o enunciado de Niamba

(BENDL; FLEISCHMANN; WALENTA, 2008; FOUCAULT, 1999; JUNGKUNZ, 2012; MUHR; SULLIVAN, 2013).

Para Ulisses, há força diante das violências vivenciadas, pois ele percebeu que não aceitava os xingamentos. O estigma, nesse sentido, o impulsionou à luta (BUTLER, 2018a; ERIBON, 2008; GOFFMAN, 2012). Com isso, ele conseguiu fundar um coletivo LGBT por acreditar que poderia ser referência para outras pessoas e como modo de fazer ações propositivas para que pessoas LGBT se assumam em segurança. Esse comportamento é indício de que as ações coletivas ganham força social de modo mais abrangente, tendo em vista que a batalha e a resistência coletiva pretendem transformação para todo o corpo social. O ativismo em rede é um exemplo disso por funcionar como instrumento que une identidades pessoais e sociais na luta em prol de novas realidades sociais, significando, assim, um passo importante para construir reconhecimento, visibilidade política e representação ao estimular alianças e conquistas de direitos por meio da participação política (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BUTLER, 1993b; ERIBON, 2008; FOUCAULT, 1988; JESUS, 2013; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022; MISKOLCI, 2017; MORAIS, 2017; NG; RUMENS, 2017; SILVA, 2020; TEMPLE, 2013).

E, por fim, Patrícia e Niamba expressaram que, mesmo diante de todo esse histórico de sofrimento, luta e batalha, existir é ato de ativismo, ainda mais existir com felicidade, considerando que a felicidade é socialmente silenciada em decorrência da desqualificação moral de pessoas trans que as associa a pessoas tristes e infelizes (BENTO, 2006, 2008; CARVALHO; LIONÇO, 2019). Seguem os enunciados de Patrícia e Niamba:

(E131) Existir é um ato de ativismo, só pelo fato de eu existir e estar onde eu estou [fazendo referência a sua função gerencial]. (PATRÍCIA)

(E132) Por mais que tenha todo esse histórico, esse caminho de sofrimento, de luta, de batalha, a gente ainda consegue sim ser feliz dentro de vários contextos: ou em uma questão familiar, ou em uma questão de estudo, ou em uma questão de emprego. E aí eu me vejo muito feliz em vários contextos assim. (NIAMBA)

(E133) Eu acho que é importante a gente saber e entender que felicidade também é um direito nosso. E que a gente também pode ser feliz, sim, dentro de vários contextos, porque se não a gente também fica muito desacreditada achando que a nossa vida é essa, é só desgraça, é só derrota e nem sempre vai ser assim. (NIAMBA)

Patrícia afirma que, só pelo fato de existir e de estar onde está, fazendo referência à sua função gerencial, a existência é “ato de ativismo”, de luta e resistência por reconhecimento social e condição de justiça (MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022). E Niamba, ciente de toda a vulnerabilidade, a marginalização, as desigualdades e as violências impostas em vários

contextos, acredita que as pessoas trans conseguem ser felizes em questões familiares, de estudo ou de emprego. E, para ela, é importante que as pessoas trans saibam disso para não ficarem desacreditadas, achando que a vida aponta mais para o lado negativo, de “desgraça” e de “derrota” e considerando que a socialização é a associação de desqualificação moral da homossexualidade e transexualidade à tristeza e à infelicidade (BENTO, 2006, 2008; CARVALHO; LIONÇO, 2019).

Os enunciados de Patrícia e Niamba reforçam que a existência como trans, em meio à sociedade segregadora, é ato de resistência. O próprio fazer transgênero em sua potencialidade de performatividade é força impulsionadora dessa resistência. Em todo esse processo, há indícios de dor e sofrimento, mas também há caminhos de felicidade no encontro consigo e com o outro. E ser feliz é (re)existir, resistir e revigorar no contexto sócio-organizacional frente a todas as associações desqualificadoras das pessoas e visibilidades concentradas no aspecto marginal (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BENTO, 2006, 2017; BUTLER, 2019a; CARVALHO, 2015; CARVALHO; LIONÇO, 2019; COLLING, 2015; CONNELL, 2010; FEITOSA, 2017; JESUS, 2013; JUNGKUNZ, 2012; McDONALD, 2017; NG; RUMENS, 2017).

Nesta seção, a análise do discurso realizada permitiu compreender como as pessoas trans resistem no contexto sócio-organizacional de modo silencioso ou não, a fim de enfrentarem os desafios impostos cotidianamente por serem transgêneras. Diante de situações de perigo e de violência, foram mencionadas, por um lado, reações como paralisar e ignorar o outro, como forma de ostracismo ou de silêncio da indiferença (HIRIGOYEN, 2014; JUNGKUNZ, 2012; O'GRADY; MEINECKE, 2015; PODESTÀ, 2019; PRIOLA *et al.*, 2014; ROBINSON; O'REILLY; WANG, 2013), e, ainda, se calar para sobreviver ou para buscar direitos silenciosamente (JUNGKUNZ, 2012; MUHR; SULLIVAN, 2013). Por outro lado, há registro de reações mais combativas, de não se calar ao encontrar força diante dos estigmas para lutar por mudança por meio de coletivos (BUTLER, 2018a; ERIBON, 2008; GOFFMAN, 2012), de coerção do ritual naturalizado de violência (FOUCAULT, 1988, 1999) e de questionamentos *queer* ao estranhar o comportamento das pessoas (LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009, 2017; RUMENS, 2017; RUMENS; SOUZA; BREWIS, 2019; SOUZA, 2017).

Há pessoas que vivenciam o silêncio da culpabilização e da transfobia internalizada por sentirem que não são merecedoras de respeito, devido a serem trans na sociedade hétero-cis-normativa, que impõe moralmente normas de condutas (BORRILLO, 2009; DUMARESQ, 2016; GOFFMAN, 2012; HIRIGOYEN, 2014; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; ZERBINATI; BRUNS, 2019). Em outra direção, também foram mencionadas reações de pessoas trans que preferiram silenciar perante as pautas LGBT, como uma forma de sobrevivência, protegendo-

se no armário, a partir da passabilidade que possuem, de modo a não levantar suspeitas sobre a transexualidade (BOWEN; BLACKMON, 2003; IRIGARAY; SARAIVA; CARRIERI, 2010; MARTINELLI *et al.*, 2018; McNULTY *et al.*, 2017; SEDGWICK, 2007; SILVA; BARBOSA, 2016).

Esses modos de reagir, ao resistir às possíveis ameaças transfóbicas (ameaças até mesmo à vida), expõem relações desiguais de poder que supõem calar pessoas trans, assim como demonstram as tentativas de defesa das pessoas trans, tanto individuais como coletivas, de modo a evitar sofrimento; passar do silêncio para a voz com fins de conhecimento, empoderamento e vontade do saber; e fugir do rigor da proibição sobre a identidade e expressão de gênero e sexualidade (BEAUREGARD *et al.*, 2018; BENTO, 2006, 2008; BUTLER, 2018a; FOUCAULT, 1988, 1999; GOFFMAN, 2012; JUNGKUNZ, 2012; NG; RUMENS, 2017; SILVA, 2020).

A intenção é paralisar a continuidade do embate ofensivo e lutar por reconhecimento e respeito social, a partir da força interna advinda do silêncio interior que promove a reflexão sobre os estigmas sustentados socialmente, estimulando, assim, a busca por direitos em uma sociedade hétero-cis-normativa que interdita, rejeita, disciplina e doutrina as pessoas a pensarem de um único modo sobre identidade, expressão de gênero e sexualidade (BENTO, 2006, 2008; FOUCAULT, 1988, 1999; GOFFMAN, 2012; IRIGARAY, 2012; LONGARAY; RIBEIRO, 2015; SILVA; BARBOSA, 2016; WORTHEN, 2016).

A ordem do discurso que prevalece é de que sempre haverá situações de conflito (de perigo, hostis, transfóbicas, entre outras) nas quais as pessoas trans possivelmente se sentirão pressionadas psicologicamente e poderão estar expostas a violências verbais ou físicas (BENTO, 2006, 2008; CARRIERI; SOUZA; AGUIAR, 2014; PODESTÀ, 2019), mas, por outro lado, sempre haverá possibilidade de resistência (individual ou coletiva) em silêncio ou não, tendo em vista que o silêncio pode ser considerado como forma de resistência possível para (re)existir, resistir e revigorar e que a voz também pode empoderar e estimular a formação de alianças e a luta coletiva por reconhecimento (BUTLER, 2018a; FOUCAULT, 1988, 1999; JUNGKUNZ, 2012; MEDEIROS; CASTRO; SIQUEIRA, 2022; MORAIS, 2017; PRIOLA *et al.*, 2014; TEMPLE, 2013).

Diante de todas as questões de vulnerabilidade e marginalização, existir como trans e fazer transgênero é um ato de ativismo e pode abrir caminhos para a felicidade no encontro consigo e com outro. Para isso, a abertura ao estranhamento advindo do olhar *queer* pode mobilizar rupturas no rigor da proibição que funciona como dispositivo de poder e saber

(BUTLER, 2018a; CARVALHO, 2015; COLLING, 2015; CONNELL, 2010; FOUCAULT, 1988, 1999; LOURO, 2018; MISKOLCI, 2009, 2017; RUMENS, 2017; SOUZA, 2017).

A seguir, serão realizadas as considerações finais desta tese, a fim de tecer apontamentos sobre o debate em geral e direcionar estudos futuros.

## 10 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pesquisar sobre as faces do silêncio e o ecoar delas nas existências trans no contexto sócio-organizacional, bem como as pessoas trans reagem a fim de combater desafios, impasses e possíveis transfobias, significou percorrer um longo caminho como pesquisadora. Chegar ao final deste estudo representa, para mim, que a continuidade dele é essencial para disseminar todas as discussões realizadas não somente pelo meio acadêmico, mas por toda a sociedade, que carece de conhecimento com essência e afeto. Farei, nesta seção, o fechamento dos debates realizados ao longo do estudo, como forma de retomar as expectativas iniciais para apontar os seus principais direcionamentos para o campo acadêmico e social a partir dos achados da pesquisa.

O objetivo geral desta pesquisa pautou-se em analisar as faces do silêncio que ecoam nas existências trans no contexto sócio-organizacional e como as pessoas trans reagem a fim de combater desafios, impasses e possíveis transfobias, o que permitiu argumentar a **tese** de que há faces do silêncio social, nos âmbitos moral, cultural, familiar, escolar, da Igreja, do Estado e de pessoas LGB frente às pessoas T sob influências da cultura hétero-cis-normativa, e do silêncio organizacional, da ausência, da opressão, da omissão e da negação, que ecoam nas minorias de gênero – transexuais –, decorrente da produção de verdades sob perspectivas excludentes e políticas disciplinadoras e reguladoras, que pretendem estabilizar, normalizar, organizar e homogeneizar comportamentos e condutas nos processos sociais e organizacionais e que carecem de ser mitigados na sociedade brasileira por funcionarem como dispositivos de poder e saber que ecoam, em forma de transfobias, nas existências trans. Para isso, defendo que a potencialidade para desestabilização dessa lógica opressora reside nos pensamentos *queer* estabelecidos por meio de políticas de alianças que podem estimular o silêncio como possibilidade para (re)existir, resistir e revigorar-se no contexto sócio-organizacional, assim como a passagem do silêncio para a voz como aliada nessa luta por novas agendas sócio-organizacionais.

Essa é uma luta não pelo silêncio da ausência (da presença da pessoa e da voz), da opressão, da impotência, da omissão, do descaso, da negação, da impressão de que a diferença não existe, do medo, da dor, do desamparo, de tabus e censuras, das interdições, do controle, das práticas de saber e poder, dos dispositivos de saber, de sexualidade, de poder, disciplinares, do ostracismo, das microagressões, das transfobias, do ódio e do armário, mas pelo silêncio advindo do respeito às pessoas, sejam elas cis ou trans, independentemente da presença ou não de afeto, amor e aceitação. É uma luta pelo silêncio como possibilidade de resistência, mesmo

que ocorra por meio de microprocessos nas relações de poder, considerando que o silêncio é uma prática social. E é uma luta, também, pelo discurso atrelado à analítica *queer*, que proporciona empoderamento, resistência e voz às pessoas trans de modo a movimentar estruturas, abalar preceitos, desestabilizar normas e mitigar invisibilidades e silenciamentos.

Para embasar esta tese, o estudo se desdobrou em objetivos específicos. Tendo em vista que o primeiro objetivo específico foi desenvolvido na Seção 1 e que ele abordou as faces do silêncio social com olhar sobre a influência da cultura hétero-cis-normativa (no gênero, na sexualidade e na corporalidade), afirmo, a partir da análise realizada, que essa cultura molda o modo de ser, agir e pensar das pessoas cisgêneras e transgêneras. Isso ocorre a partir das expectativas e normas sociais impostas por meio de padrões “de beleza”, “de cisnormatividade” e “de heterossexualidade”, considerados como dispositivos de saber-poder que regulam a inteligibilidade de gênero, sexualidade e corporalidade de pessoas trans. O olhar sobre a genitália como um referencial de leitura social de toda a existência da pessoa e o estranhamento dos relacionamentos transnormativos perpassados por questões interseccionais são exemplos do funcionamento desse dispositivo atrelado à naturalização da heteronormatividade.

Analisar os efeitos desse dispositivo permitiu perceber indícios de silêncios e transfobias, como o silêncio hétero-cis-normativo, provocando inteligibilidade e estranhamento sobre as pessoas trans ao não as reconhecer socialmente e criando separações, rejeições, e divisões a partir das práticas de silenciamento. Isso é o que tende a restringir as pessoas trans em termos de performatividade diante das obrigações sociais e das exigências normativas que ocorrem no âmbito da cultura hétero-cis-normativa. Quando há padrão de gênero e sexualidade que cerca a possibilidade de existência e silencia as inúmeras possibilidades de construção de vidas, o modo de ser e agir das pessoas também fica preso à grade da inteligibilidade da existência. A cumplicidade com esses padrões funciona como adesão ao silêncio hétero-cis-normativo, corroborando o seu discurso dominante e legitimando, assim, a sua perpetuação.

A análise do discurso realizada na primeira seção permitiu compreender a resistência presente: na contraconduta, na contradisciplina e na contraprodutividade frente à cultura hétero-cis-normativa; nas diferentes representações do masculino e feminino nas experiências transexuais; no inconformismo e na negação dos padrões hétero-cis-normativos; no enfrentamento prévio por meio de questionamentos pelas próprias pessoas trans como forma de impedir indagações sobre sua sexualidade e identidade de gênero e a fim de atravancar possíveis transfobias; no aprendizado das e pelas diferenças ao olhar para si mesmo e se respeitar; nos debates sobre os padrões sociais que perturbam não só as pessoas trans, mas também as pessoas

cis; e no questionamento da leitura social que tende a aprisionar as pessoas na grade de um padrão de expectativas sociais de inteligibilidade.

Levando em consideração que o segundo objetivo específico da tese foi desenvolvido na Seção 2 e que ele buscou indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no contexto das instituições Família, Escola, Igreja e Estado, espaços de socialização de uma vida inteira, afirmo, a partir da análise realizada, que os princípios propagados por essas instituições tendem a se consolidar como verdades. E essas verdades se propagam por meio de comentários que replicam constantemente os preceitos morais de modo interseccional entre as instituições. Nesse sentido, a instituição familiar não se dissocia da instituição escolar, da Igreja e do Estado. As influências discursivas que essas instituições provocam se apoiam em dispositivos de poder-saber que tornam o discurso verdadeiro, direcionador de comportamentos aceitáveis e inteligíveis socialmente.

No âmbito das instituições familiares, por um lado, há a presença do silêncio da intolerância e da omissão diante do não reconhecimento, da expulsão como interdição, do desamparo familiar e da indiferença, acompanhado do silêncio do armário familiar, do medo e da vergonha social e, até mesmo, de uma resistência familiar, que também ocorre dentro do armário, por assim dizer, em contexto de microagressões familiares, decorrentes de valores que interseccionam princípios morais, éticos e religiosos. E, por outro lado, foi possível perceber também o silêncio da impotência, decorrente do afastamento e da cumplicidade diante das experiências sociais advindas do outro como uma forma de respeitar as suas vivências ou simplesmente por não ter nada a dizer ou a fazer diante da situação.

No âmbito das escolas, a disciplina tende a construir métodos binários de classificação das pessoas, colocando-as em posições consideradas verdadeiras em detrimento das consideradas falsas. Essas posições verdadeiras binárias, delimitadas entre o masculino e feminino, estão alinhadas à matriz da inteligibilidade de gênero e sexualidade e exercem poder e saber por meio de dispositivos de gênero e sexualidade, de modo a silenciar a pluralidade das existências, fluidas e descontínuas, diante da regularidade disseminada.

Os efeitos disso podem ser percebidos no silêncio da ausência de afeto e amparo da escola, na falta de percepção e valorização de cada pessoa e no silêncio da negação de cidadania e reconhecimento da identidade, o que ecoa nas pessoas trans em forma de crises de identidade, *bullying* e preconceitos sofridos, a ponto de interditar a presença, invisibilizando e silenciando os seus corpos de circularem nesse espaço escolar. Em relação a todas essas questões de exclusão que perpassam o campo escolar, as pessoas trans reagem com sofrimento e dor. Para se protegerem, elas tendem a ignorar, desprezar e se isolar, deixando de estudar para evitar lidar

cotidianamente com essas situações desumanas, resultantes da abjeção e do olhar repulsivo e incompreensível da sociedade, que não confere inteligibilidade aos que se apresentam fora da norma imposta.

No âmbito das igrejas, falta conhecimento sobre a transexualidade e há transfobias e preconceitos. Há verdades discursivas que julgam os comportamentos na sociedade, o que provoca na igreja a identificação de um ambiente de hostilização, julgamento, castigo e abominação por parte de pessoas que não aceitam e não respeitam a transexualidade. Há conservadorismo e fundamentalismo por parte, até mesmo, dos próprios líderes. As crenças disseminadas pelas instituições religiosas ecoam na vida das pessoas trans de inúmeras formas, que acabam absorvendo muitas delas, o que gera dificuldades na aceitação de si próprias, pois entendem que estão fazendo tudo errado em relação ao que é esperado socialmente em termos de moral cristã. Foi possível identificar o silêncio da omissão quanto à negação da diversidade de gênero nas instituições religiosas. Com isso, a espiritualidade das pessoas trans tende a ser afetada, porque elas fazem sozinhas, de modo reservado, o papel do silêncio interior, por meio da meditação individual. Há confissões de crença em Deus, mas há, também, repulsa por religiões, além de relatos de experiências traumáticas vivenciadas nesse ambiente, onde se espera abertura à aceitação, respeito e amor às pessoas.

No âmbito do Estado, o biopoder é presente, no fazer viver e deixar morrer ao criar políticas para proteção da vida para algumas pessoas (como para pessoas cis) em detrimento de outras pessoas (como as pessoas trans). Faltam políticas de Estado para a proteção de pessoas trans, o que pode ser observado a partir do número elevado de mortes dessas pessoas assim como do índice de consumo de pornografia trans, expressão do desejo sexual e do não reconhecimento, provocando, silenciamento, apagamento, negação social e invisibilização.

Outro grave problema é relacionado à criação e à manutenção de leis no Brasil, tendo em vista, por exemplo, que um novo decreto pode derrubar outro anterior e pode haver mudança de entendimento dos tribunais a partir da composição dos seus membros, como a composição do próprio STF. Esse cenário acaba por afetar a concessão de direitos para as pessoas trans, tornando-as vulneráveis até mesmo diante da liderança política. Em um país republicano, muitas conquistas de direitos para as pessoas trans são decorrentes de jurisprudência, do entendimento do STF, e, ainda assim, são pequenas ações que conferem poucos direitos. Falta, também, às pessoas trans conhecimento sobre o âmbito político, o que poderia impactar a representatividade e a luta ampla por direitos, cidadania e justiça social. Há silenciamento diante do que deveria ser despertamento para a voz por meio do olhar crítico e questionador. As possibilidades de pessoas LGBT participarem, de modo democrático, da construção de

políticas que afetam a população LGBT são silenciadas. Há ausência de políticas de acesso à educação, saúde pública e promoção de trabalho para pessoas trans, porque a igualdade de oportunidades é permeada por silêncios ao lançar sombras sobre as pessoas trans, provocando desigualdades sociais e interseccionais de classe que perpassam as políticas públicas. Isso é indício de que algumas classes são assistidas em detrimento de outras classes que são desconsideradas nas políticas e práticas nacionais.

A análise do discurso realizada na segunda seção permitiu compreender, também, a resistência. E a maior, se assim posso dizer, é a resistência simplesmente por existir e por fazer transgênero diante dos múltiplos desamparos interseccionais. Isso permite dizer que as resistências também são múltiplas e interseccionais, pois se entrelaçam diante dos dispositivos de saber e poder incrustados nos âmbitos da Família, da Escola, da Igreja e do Estado, sendo, assim, um modo de vida interseccional de resistência por pessoas trans em espaços corrompidos pela perversidade e ausência de acessibilidade e inclusão. Esses espaços poderiam, por outro lado, se abrir à Pedagogia *queer* como forma de valorizar e respeitar a diferença enquanto potencialidade humana.

Em vista do terceiro objetivo específico da tese, que foi desenvolvido na Seção 3 e que buscou indícios de silêncios e transfobias vivenciadas no trabalho e nas organizações, a partir da percepção das pessoas trans sobre as políticas e práticas organizacionais que visam normalizar e organizar comportamentos do trabalhador, afirmo que a análise realizada permitiu perceber como as organizações ainda não estão preparadas para lidar com a diferença ao sublimá-la por meio de práticas de silenciamento, a fim de negar a diversidade ou restringi-la, em conformidade com padrões considerados aceitáveis para a inclusão, com objetivo de serem bem-vistas pela sociedade. Desse modo, as organizações reproduzem valores segregacionistas em desrespeito às identidades de gênero e às orientações sexuais diversas, diferentes da norma. Há coerções e restrições impostas por meio de dispositivos que funcionam como códigos de passabilidade por estarem interligados ao domínio de objetos advindos da cultura hétero-cis-normativa que limitam, censuram e silenciam, por exemplo, o fazer transgênero em suas expressões de gênero, de sexualidade e de construção contínua da corporalidade, o que cria barreiras à inclusão de pessoas trans frente à valorização da cisgeneridade e da heteronormatividade compulsória como uma prática de silenciamento.

A análise do discurso realizada na terceira seção permitiu perceber que a ordem do discurso que prevalece é de que as organizações são espaços generificados, nos quais o gênero dita verdades aos cargos, criando determinações sobre as características necessárias à sua ocupação. Há questionamentos sobre as competências profissionais das pessoas trans ao

ocuparem certos postos de trabalho no âmbito formal, relegando a maioria delas a ocupações de menor valor social, ao título de minoria em termos de quantidade de pessoas trans em organizações formais e ao caminho para a prostituição permeado de estigmas. Há ausência de valorização da diferença e reconhecimento social, o que afeta as pessoas trans e as suas relações de trabalho perante os códigos de passabilidade, que funcionam como dispositivos disciplinares pautados na hiperfeminilização ou hipermasculinização do corpo. Isso é indício de faces do silêncio organizacional, devido à ausência de ações antidiscriminação para coibir preconceitos e violências; à falta de capacitação em diversidade; ao silêncio dos gerentes e dos responsáveis pelos recursos humanos ao não agirem de forma proeminente a favor da diversidade no combate ao preconceito e à discriminação; à negação da diferença; e aos estranhamentos presos na grade de padrões normalizados socialmente. Diante disso, as pessoas trans tendem a resistir, persistindo no fazer transgênero e na procura de trabalho formal como via para sobrevivência e se protegendo com o silêncio ao não falarem sobre a transexualidade, a prostituição e entre outros aspectos da vida, por meio do armário ou do jogo do *cisplay*. Assim, as pessoas trans sinalizam uma forma de resistência mais ligada ao desejo individual que ao coletivo, considerando a forma como se vê e reage diante das transfobias.

Pelas observações do quarto objetivo específico da tese, desenvolvido na Seção 4, que buscou indícios de silêncios e transfobias no enunciado de pessoas trans acerca da diversidade tendo em vista a responsabilidade social das organizações, afirmo que a análise realizada permitiu perceber que nem sempre a diversidade e a responsabilidade social são temáticas que caminham incrustadas. Isso, porque as organizações ainda se pautam pelo conceito da diferença a partir de significações de exclusão, com cunho negativo, em detrimento de olhar a diferença com fins de reconhecimento da pluralidade e da diversidade, com cunho positivo, para valorização das pessoas no contexto organizacional.

Há, também, a instrumentalização e a utilitarização da diversidade e do seu cunho social atrelado aos objetivos produtivos que buscam a maximização de vantagens econômicas para a organização. As barreiras com a socialização da diferença, diante dos preconceitos arraigados na sociedade, afastam o reconhecimento e o interesse genuíno pelas pessoas assim como tendem a apagar suas competências profissionais e contribuições, impactando negativamente as interações sociais recíprocas entre as pessoas cis e trans. Desse modo, as organizações tendem a perder profissionais competentes e qualificados curricularmente, devido a vieses não intencionais que incitam a não aceitação do fazer transgênero.

A análise do discurso realizada na quarta seção permitiu perceber que a ordem do discurso que prevalece é que nem sempre falar de diversidade é colocá-la em prática social. O

discurso da diversidade pode ser instrumentalizado como uma prática discursiva, um dispositivo de poder e saber que funciona de modo mercantil, a fim de alcançar a tão almejada lucratividade, mesmo que, para isso, as pessoas e as pautas LGBT tenham que servir aos interesses organizacionais. Isso, porque as organizações tendem a ser higienistas e, quando não são, utilizam-se do cunho social para visibilizar o impulsionamento da marca pela justificativa de socialmente responsável, o que, por outro lado, nem sempre é algo interligado genuinamente à diversidade. Nesse sentido, elas significam, assim, indícios de faces do silêncio organizacional, como pode ser observado na objetificação de pessoas trans como propagandas, nas barreiras comunicacionais entre as pessoas cis e trans nas organizações, nas formas de gerir a diversidade sem dialogar com as pessoas trans no contexto organizacional e nas ações estratégicas em torno do *pink money* e dos grupos de afinidade.

Considerando que o quinto objetivo da tese, desenvolvido na Seção 5, buscou apreender como pessoas trans apropriam-se do silêncio, (re)existem, resistem e revigoram-se no contexto sócio-organizacional, a fim de combater desafios, impasses e possíveis atos transfóbicos, afirmo que a análise realizada permitiu perceber o potencial do silêncio e, também, da voz para a resistência frente às situações de perigo e de violência. Isso, porque, por um lado, há reações mais silenciosas, realizadas ao paralisar, ignorar e se calar, e, por outro lado, há reações mais combativas, como não se calar frente às situações de violência. Há reações nas quais a socialização familiar pautada na cultura hétero-cis-normativa impactou e gerou o sentimento de culpa por ser trans, fazendo a pessoa se sentir digna do desrespeito do outro, o que aponta indícios de transfobia internalizada. E há, ainda, reações de afastamento das pautas LGBT, especialmente as trans, como forma de proteção para eliminar suspeitas sobre a transexualidade por possuir passabilidade diante da leitura social.

A análise do discurso realizada na quinta seção permitiu perceber que sempre haverá situações de conflito (de perigo, hostis, transfóbicas, entre outras) nas quais, possivelmente, as pessoas trans se sentirão pressionadas psicologicamente e poderão estar expostas a violências verbais ou físicas. Diante disso, há indícios de que sempre haverá, também, formas de resistências, individuais ou coletivas, que podem ocorrer em silêncio ou não, porque o silêncio pode ser considerado como uma resistência possível para (re)existir, resistir e revigorar e a voz também pode empoderar e estimular a formação de alianças e a luta coletiva por reconhecimento.

Tendo como referência a retomada dos objetivos iniciais e os seus respectivos apontamentos a partir dos principais achados para a pesquisa, afirmo que este estudo contribuiu para: preencher lacunas teóricas, especialmente ao realizar o diálogo das faces do silêncio com

as transfobias vivenciadas por pessoas trans no contexto sócio-organizacional; expandir os estudos sobre pessoas trans, considerando que os estudos LGBT nacionais e internacionais são mais comumente relacionados às pessoas LGB; debater sobre sexo, sexualidade, corporalidade e gênero, levando em consideração o fazer transgênero; analisar as violências contra as pessoas trans com foco nas violências silenciosas, que ocorrem em forma de injúrias, incivildades, ostracismos e microagressões; compreender como as políticas concedidas para as pessoas trans são difíceis de conquistar e, vulneráveis, fáceis de perder; dialogar sobre a diversidade de gênero contemplando a valorização das diferentes performatividades e do fazer transgênero; analisar as relações de poder, discursos, silêncios e resistências assim como os seus efeitos na experiência de vida de pessoas trans; debruçar-se sobre os discursos e silêncios que perpassam o contexto sócio-organizacional e pretendem produzir verdades sob perspectivas excludentes; e compreender a potencialidade da analítica *queer* e pós-estruturalista frente às relações de poder, o que impacta significativamente o avanço do campo dos Estudos Organizacionais.

Em termos metodológicos, as contribuições da análise do discurso foucaultiana permitiram uma ampla discussão dos objetivos propostos neste estudo em torno das faces do silêncio que ecoam nas pessoas trans e de como elas reagem frente a esses desafios impostos. A compreensão dos enunciados, das formações discursivas e dos discursos permitiu analisar as práticas discursivas e não discursivas, que funcionam a partir de suas regularidades como dispositivos com efeitos sobre os sujeitos em determinadas condições históricas. Os procedimentos de controle do discurso pontuados por Foucault foram essenciais na análise realizada, que contemplou o olhar arqueológico, com fins de compreender enunciados e formações discursivas, assim como, com maior enfoque, o olhar genealógico, com fins de compreender dispositivos, ordens discursivas e seus efeitos sobre os sujeitos.

A pesquisa qualitativa e seus recursos metodológicos, a partir da experiência de vida de pessoas trans ao relatarem sobre si, forneceram elementos como: a variabilidade dos relatos de vida possíveis a partir da cena de interpelação; a multiplicidade, a interconexão e a descontinuidade da identidade no relato dos seus vários si-mesmos; o desfazer e o refazer de gênero e o fazer transgênero, com suas implicações nas *performances* de gênero; o poder da linguagem, em suas inúmeras formas simbólicas, discursivas, históricas e culturais; a produção ampla do relato de si perante a interpelação; e a “*queerização*” das questões morais e éticas para se reinventar no processo de relatar a si, que também contribuíram para o desenvolvimento das análises realizadas neste estudo. Por outro lado, há limitação do diálogo sobre as faces do silêncio que ecoam nas pessoas trans a partir das instituições analisadas, que se restringiram à

Escola, à Família, à Igreja, ao Estado e às organizações nas quais as pessoas trans (participantes deste estudo) tiveram experiências de trabalho.

As contribuições sociais do estudo poderão impulsionar políticas públicas de proteção legal quanto a emprego, saúde, cidadania, justiça social, direitos humanos, acesso e permanência nas escolas e nas universidades, bem como políticas públicas, econômicas e sociais que contemplem, de modo interseccional, as questões de raça, gênero, sexualidade, entre outros aspectos que marcam a diferença ao impor desigualdades. As contribuições organizacionais poderão impulsionar políticas organizacionais de recursos humanos, diversidade e inclusão com olhar interseccional. Acredito que o desejo das organizações pela implantação da diversidade e inclusão não deve ser levantar a bandeira LGBT, estimular o *employer branding* ou moldar comportamentos, condutas e estéticas, mas, sim, validar o interesse genuíno pelas pessoas em suas diferenças, com mais ações propositivas e condições de trabalho decentes e dignas. Essas ações sociais e organizacionais são essenciais não somente para incluir pessoas trans, mas para acolher, amparar e valorizar as diferenças no contexto plural das diversidades em busca de uma sociedade mais decente.

A luta que defendo neste estudo é pela minimização das violações das subjetividades desde a infância, pois nascemos sob a influência da cultura hétero-cis-normativa de gênero, sexualidade e corporalidade, disseminada no âmbito das instituições Família, Escola, Igreja e Estado, que funcionam como dispositivos de poder e saber na construção de vidas. Essa luta é por inclusão, acessibilidade e permanência das pessoas trans em todos os espaços sociais e organizacionais, independentemente do estágio de transição da pessoa, com ou sem passabilidade; por respeito à expressão das performatividades e do fazer transgênero; e por alianças potenciais entre as pessoas cis e trans em busca de novas práticas discursivas e sociais que contemplem uma nova noção de alteridade, empatia, solidariedade e colaboração. Enfim, essa é a luta coletiva pela felicidade das pessoas trans, fazendo referência ao enunciado de Niamba, em sua participação neste estudo.

Como uma pessoa cis aliada dessa luta, deixo sugestões amplas para o aprofundamento das pesquisas no campo dos Estudos Organizacionais. Sobre as recomendações decorrentes da análise realizada na Seção 1, alinhada ao objetivo 1, sugiro as seguintes temáticas: o estudo dos efeitos dos padrões “de beleza”, “de cisnormatividade” e “de heteronormatividade” sobre a estética de si de pessoas cisgêneras e transgêneras, decorrentes do silenciamento das inúmeras possibilidades de construção de vidas; o estudo da genitália como dispositivo de saber-poder que regula a inteligibilidade de gênero, sexualidade e corporalidade de pessoas trans; e o estudo dos relacionamentos transnormativos perpassados por questões interseccionais e os seus ecos

nas vivências das pessoas trans no contexto sócio-organizacional, de modo a explorar, por exemplo, o silêncio do armário vivenciado por pessoas trans no início das suas interações sociais e relacionamentos afetivos como barreira às possíveis transfobias.

Por todos os aspectos debatidos na Seção 2, decorrentes do objetivo 2, deixo como sugestão de aprofundamento nos estudos as seguintes temáticas: a pesquisa sobre a influência interseccional das instituições familiar, escolar, da Igreja e do Estado na disseminação de discursos com fins de regular corpos e vidas; o estudo sobre o silêncio familiar em face de intolerância, omissão e indiferença e, por outro lado, em face de impotência, afastamento e cumplicidade; o silêncio escolar em face do desamparo e da negação de cidadania às pessoas trans e, como resposta, o silêncio de pessoas trans como resistência ao ignorar, desprezar, se isolar e deixar de estudar; o silêncio da omissão quanto à negação, não aceitação e inclusão da diversidade de gênero nas instituições religiosas; o silêncio sobre a igualdade de oportunidade ao lançar sombras sobre as pessoas trans, provocando desigualdades sociais advindas de questões interseccionais de classe que perpassam as políticas públicas; o estudo com outras instituições tradicionais que não foram aprofundadas nesta tese, como as militares, médicas, midiáticas e psicológicas, que também exercem poder e biopoder sobre as pessoas trans; as microagressões interseccionais vivenciadas por minorias de gênero e sexualidade no contexto sócio-organizacional; os desamparos interseccionais diante de dispositivos de saber e poder incrustados nos âmbitos da Família, da Escola, da Igreja e do Estado; e as resistências interseccionais por fazer transgênero mesmo diante de todos os obstáculos que atravancam a possibilidade de existir como uma pessoa trans na sociedade.

Em virtude do que foi discutido na Seção 3, alinhada ao objetivo 3, sugiro como aprofundamento de estudo: a instrumentalização da inclusão nas organizações por meio de códigos da passabilidade como dispositivo disciplinar pautado na hiperfeminilização ou hipermasculinização do corpo; o silenciamento do fazer transgênero nas organizações a partir da homogeneização de comportamentos e condutas; as organizações como espaços de trabalho generificados e os efeitos disso para as pessoas trans; o silêncio organizacional em face da neutralização da diferença quando as organizações se mostram assépticas ao não proporcionarem a convivência de pessoas distintas por meio da inclusão da diversidade; e o silêncio de pessoas trans como resistência frente aos desafios de inserção e permanência nas organizações.

Tendo em vista os debates realizados na Seção 4, decorrentes do objetivo 4, deixo como sugestão o aprofundamento sobre a mercantilização da diversidade em termos de instrumentalização e utilitarização das suas ações em prol de vantagens competitivas para o

negócio. A sugestão é que seja explorada, especialmente, a objetificação das pessoas trans como propagandas e as ações estratégicas em torno do *pink money* e dos grupos de afinidade, de modo a investigar como o cunho social atrelado às pautas LGBT e à presença de pessoas LGBT nas organizações pode funcionar como dispositivo de poder e saber de modo a influenciar o pensamento das pessoas em relação à visão que possuem acerca da organização.

Considerando as discussões realizadas na Seção 5, alinhada ao objetivo 5, deixo, como sugestão de aprofundamento: o estudo do conceito de resiliência, considerando o silêncio como uma forma de resiliência em meio a tantas violências, transfobias, microagressões, ostracismos e incivildades; e a passagem de pessoas trans do silêncio para a voz com fins de conhecimento, empoderamento e vontade do saber, a partir da força interna advinda do silêncio existencial, que promove a reflexão sobre os estigmas sustentados socialmente, estimulando, assim, a busca por direitos. Essa passagem pode significar uma possibilidade para (re)existir, resistir e revigorar no contexto sócio-organizacional, a partir do olhar *queer*, que pode mobilizar rupturas no rigor da proibição, que funciona como dispositivo de poder e saber.

Por fim, incentivo, no âmbito dos Estudos Organizacionais, análises pautadas nas faces do silêncio que ecoam em pessoas não binárias e pessoas intersexos, que são consideradas como pessoas transgêneras, mas não foram o foco deste estudo. Entre os(as) participantes do estudo, ninguém afirmou ser não binário(a) ou intersexo. Além disso, indico o estudo com outros grupos minorizados, como de pessoas negras, pessoas com deficiência, indígenas, imigrantes e refugiados, entre outros, não esquecendo de contemplar como esses eles reagem frente aos desafios impostos. Nesse sentido, pode ser interessante aprofundar pesquisas sobre grupos de afinidades de pessoas trans nas organizações. Estimulo, ainda, o emprego de outras lentes teóricas, como a interseccional e a decolonial, além das que foram trabalhadas neste estudo (como as do pós-estruturalismo e da teoria *queer*). Ainda, encorajo outras metodologias, a exemplo de história de vida, como possibilidade de pesquisa no campo dos Estudos Organizacionais.

Esta tese abre novos caminhos para: explorar como o gênero é performatizado e as identidades hegemônicas são construídas no trabalho; estimular a formação de alianças entre pessoas cis e trans; educar pessoas quanto à postura em relação à diversidade e à inclusão; estimular a criação de coletivos de solidariedade, como grupos de afinidade; quebrar o ciclo de invisibilidade e silêncio em torno das pessoas trans; aumentar a vigilância a formas de violência, transfobias e desrespeitos nos diferentes espaços sociais e organizacionais; estimular o silêncio como possibilidade para (re)existir, resistir e revigorar-se no contexto sócio-organizacional; e encorajar a passagem do silêncio para a voz como aliada à luta por reconhecimento.

O meu desejo é que a nossa construção do saber seja realizada por meio do potencial das alianças entre as pessoas cis e trans ao buscar o “desfazer organizacional” (RIACH; RUMENS; TYLER, 2016, p. 2071, tradução nossa), o olhar não organizacional (THANEM, 2004), a “ética de abertura ao outro” (RIACH; RUMENS; TYLER, 2016, p. 2086, tradução nossa), o aprendizado “por meio das diferenças” (MISKOLCI, 2017, p. 55), a Pedagogia *queer* (LOURO, 2001) e a possibilidade de reerotização (BURRELL, 2001) no contexto sócio-organizacional. Por fim, desejo faces de conquistas e de reconhecimento para as pessoas trans permeadas por ideais de liberdade e emancipação!

## REFERÊNCIAS

- ACKER, G. M. Transphobia among students majoring in the helping professions. **Journal of Homosexuality**, v. 64, n. 14, p. 2011-2029, 2017. DOI 10.1080/00918369.2017.1293404
- ALMEIDA, C. B. de; VASCONCELLOS, V. A. Transexuais: transpondo barreiras no mercado de trabalho em São Paulo? **Revista direito GV**, v. 14, n. 2, p. 303-333, 2018.
- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004.
- AMARAL, M. S.; SILVA, T. C.; CRUZ, K. O.; TONELI, M. J. F. “Do travestismo às travestilidades”: uma revisão do discurso acadêmico no Brasil entre 2001-2010. **Psicologia & Sociedade**, v. 26, n. 2, p. 301-311, 2014.
- AMORIM, S. M. G. **Escola e transfobia: vivências de pessoas transexuais**. 2018. Dissertação (Mestrado em Educação Sexual) – Faculdade de Ciências e Letras (FCLAR), Universidade Estadual Paulista, Araraquara, 2018.
- ANDRADE, A. P.; DE ANDRADE, F. B. M. Procedimentos de controle do discurso em Michel Foucault: uma leitura possível. **Revista Vagalume**, v. 01, n. 01, p. 1-14, 2021.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). **Mapa dos assassinatos de travestis e transexuais no Brasil em 2018**. Salvador, 2018. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2019/01/dossie-dos-assassinatos-e-violencia-contra-pessoas-trans-em-2018.pdf>. Acesso em: 24 maio 2019.
- BACHELARD, G. Continuidade ou Descontinuidade? *In*: BACHELARD, G. **A Epistemologia**. Lisboa: Edições 70, 2006. p. 193-202.
- BAGAGLI, B. P. Orientação sexual na identidade de gênero a partir da crítica da heterossexualidade e cisgeneridade como normas. **Letras escreve**, v. 7, n. 1, p. 137-164, 2017.
- BAGGIO, M. C. About the relation between transgender people and the organizations: new subjects for studies on organizational diversity. **Revista de Gestão**, v. 24, n. 4, p. 360-370, 2017.
- BALTHAZAR, A. M. S. e. **O Lugar do Silêncio na Violência Homofóbica: o dizível e o indizível nas Narrativas de Sofrimento**. 2012. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2012.
- BARIFOUSE, R. STF aprova a criminalização da homofobia. **BBC News Brasil**, São Paulo, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-47206924>. Acesso em: 28 jul. 2019.
- BATISTA, S. M.; MENDES, D. C.; SILVA, G. A.; MENDONÇA; J. R. C. de. Jornada Trans: um estudo acerca da trajetória de travestis e mulheres transexuais no mercado de trabalho do Recife. **Perspectivas Contemporâneas**, v. 15, n. 2, p. 144-166, 2020.

BEAUREGARD, T. A.; AREVSHATIAN, L.; BOOTH, J. E.; WHITTLE, S. Listen carefully: Transgender voices in the workplace. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 857-884, 2018. DOI 10.1080/09585192.2016.1234503

BELL, M. P.; ÖZBILGIN, M. F.; BEAUREGARD, T. A.; SÜRGEVIL, O. Voice, silence, and diversity in 21st century organizations: Strategies for inclusion of *gay*, lesbian, bisexual, and transgender employees. **Human Resource Management**, v. 50, n. 1, p. 131-146, 2011. DOI 10.1002/hrm.20401

BENDL, R.; FLEISCHMANN, A.; WALENTA, C. Diversity management discourse meets *queer* theory. **Gender in Management: An International Journal**, v. 23, n. 6, p. 382-394, 2008. DOI 10.1108/17542410810897517

BENEVIDES, B.; NOGUEIRA, S. **Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2020**. São Paulo: Expressão Popular, ANTRA, IBTE, 2021. Disponível em: <https://antrabrasil.files.wordpress.com/2021/01/dossie-trans-2021-29jan2021.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2021.

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

BENTO, B. **O que é transexualidade**. São Paulo: Brasiliense, 2008.

BENTO, B. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 2, p. 549-559, 2011.

BENTO, B. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. **Contemporânea - Revista de Sociologia da UFSCar**, v. 4, n. 1, p. 165-182, 2014.

BENTO, B. **Transviad@s**: gênero, sexualidade e direitos humanos. Salvador: EdUFBA, 2017.

BENTO, B. Necrobiopoder: Quem pode habitar o Estado-nação? **Cadernos Pagu**, n. 53, e185305, 2018.

BENTO, B. A (mal-disfarçada) ideologia de gênero de Damares. **Outras Palavras**, São Paulo, 14 jan. 2019. Disponível em: <https://outraspalavras.net/feminismos/a-mal-disfarcada-ideologia-de-genero-de-damares/>. Acesso em: 17 jan. 2019.

BENTO, N. M. de J.; XAVIER, N. R.; SARAT, M. Escola e infância: a transfobia rememorada\*. **Cadernos Pagu [online]**, n. 59, p. 1-25, 2020.

BERREDO, L. *et al.* **Perspectivas trans globais sobre saúde e bem-estar**: Relatório comunitário TvT. [S. l.]: TGEU, 2018. (Série de publicações Transrespeito *versus* Transfobia no Mundo (TvT), v. 20).

BERTO, I. do N. C. O grande silêncio: invisibilidade e transfeminicídio no Brasil. *In: SEMINÁRIO DE PESQUISA EM CIÊNCIAS HUMANAS (SEPECH): HUMANIDADES, ESTADO E DESAFIOS DIDÁTICO-CIENTÍFICOS, XI., 27-29 jun. 2016, Londrina. Anais [...]. Londrina: SEPECH, 2016.*

BLACKMAN, D.; SADLER-SMITH, E. The silent and the silenced in organizational knowing and learning. **Management Learning**, v. 40, n. 5, p. 569-585, 2009. DOI 10.1177/1350507609340809

BORRILLO, D. A homofobia. *In: LIONÇO, T.; DINIZ, D. (org.). Homofobia & Educação: um desafio ao silêncio. Brasília: Letras Livres: EdUnB, 2009. p. 15-46.*

BOWEN, F; BLACKMON, K. Spirals of silence: the dynamic effects of diversity on organizational voice. **Journal of Management Studies**, v. 40, n. 6, p. 1393-1417, 2003. DOI 10.1111/1467-6486.00385

BRAH, A. Diferença, diversidade, diferenciação. **Cadernos Pagu**, n. 26, p. 329-376, 2006.

BRAIDOTTI, R. Embodiment, sexual difference and the nomadic subject. **Hypatia**, v. 8, n. 1, p. 1-13, 1993.

BRAIDOTTI, R. “The doxa of difference”: working through sexual difference. **Signs**, v. 23, n. 1, p. 23-40, 1997.

BRAIDOTTI, R. Diferença, Diversidade e Subjetividade nômade. **Revista Labrys - estudos feministas**, n. 1-2, 2002.

BRANDÃO, H. H. N. **Introdução à análise do discurso**. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2012.

BRASIL. Decreto nº 57.654, de 20 de janeiro de 1966. Regulamenta a lei do Serviço Militar (Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964), retificada pela Lei nº 4.754, de 18 de agosto de 1965. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 jan. 1966. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D57654.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D57654.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. **Diário Oficial da União**, Brasília, 09 jan. 1989. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/17716.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17716.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 11.340, de 7 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher, nos termos do § 8º do art. 226 da Constituição Federal, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres e da Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher; altera o Código de Processo Penal, o Código Penal e a Lei de Execução Penal; e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 08 ago. 2006. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2006/lei/111340.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria nº 41, de 28 de março de 2007. Disciplina o registro e a anotação de Carteira de Trabalho e Previdência Social de empregado. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 mar. 2007. Disponível em: [http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariante41\\_2007.htm](http://www.normaslegais.com.br/legislacao/portariante41_2007.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.211**, de 2012. Regulamenta a atividade dos profissionais do sexo. Brasília: Câmara dos Deputados, 2012. Disponível em: [https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra;jsessionid=32BFF66F055813F2879DA1BD87681B56.node2?codteor=1019532&filename=Avulso+-PL+4211/2012](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=32BFF66F055813F2879DA1BD87681B56.node2?codteor=1019532&filename=Avulso+-PL+4211/2012). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 5.002, de 20 de fevereiro de 2013**. Dispõe sobre o direito à identidade de gênero e altera o art. 58 da Lei nº 6.015 de 31 de dezembro de 1973. Brasília: Câmara dos Deputados, 2013a. Disponível em: <http://www.camara.leg.br/buscaProposicoesWeb/resultadoPesquisa?tipoproposicao=PL+-+Projeto+de+Lei&data=13%2F11%2F2018&page=false&emtramitacao=Todas&numero=5002&ano=2013>. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 12.852, de 5 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. **Diário Oficial da União**, Brasília, 08 ago. 2013b. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112852.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.803, de 19 de novembro de 2013. Redefine e amplia o Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). **Diário Oficial da União**, Brasília, 20 nov. 2013c. Disponível em: [http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803\\_19\\_11\\_2013.html](http://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html). Acesso em: 19 dez. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Brasília, 07 jul. 2015a. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Secretária de Direitos Humanos. Conselho Nacional de combate à discriminação e promoção dos direitos de lésbicas, *gays*, bissexuais, travestis e transexuais. **Resolução nº 12**, de 16 jan. 2015b. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/old/cncd-lgbt/resolucoes/resolucao-012>. Acesso em: 13 jul. 2019.

BRASIL. Senado Federal. **Projeto de Lei nº 134**, de 2018. Institui o Estatuto da Diversidade Sexual e de Gênero. Disponível em: <https://legis.senado.leg.br/sdleg-getter/documento?dm=7651096&disposition=inline>. Acesso em: 13 jul. 2019.

BREWSTER, M. E.; VELEZ, B. L.; MENNICKE, A.; TEBBE, E. Voices from beyond: A thematic content analysis of transgender employees' workplace experiences. **Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity**, v. 1, n. 2, p. 159-169, 2014. DOI 10.1037/sgd0000030

BRINSFIELD, C. T. Employee silence motives: Investigation of dimensionality and development of measures. **Journal of Organizational Behavior**, v. 34, p. 671-697, 2013. DOI 10.1002/job.1829

BULGACOV, Y. L. M. Debate epistemológico, ontológico e metodológico. *In*: TAKAHASHI, A. R. W. (org.). **Pesquisa qualitativa em Administração**: fundamentação, métodos e usos no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013. p. 23-34.

BURRELL, G. Prazer, sensualidade e diversão nas organizações. *In*: DAVEL, E.; VERGARA, S. C. (org.). **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001. p. 191-216.

BUTLER, J. **Bodies that Matter**: On the Discursive Limits of “Sex”. New York: Routledge, 1993a.

BUTLER, J. Critically *Queer*. **GLQ**, v. 1, p. 17-32, 1993b.

BUTLER, J. **Deshacer el género**. Barcelona: Paidós, 2004.

BUTLER, J. Alianças *queer* e políticas anti-guerra. **Revista Bagoas**, n. 16, p. 29-49, 2017a.

BUTLER, J. **Relatar a si mesmo**: crítica da violência ética. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017b.

BUTLER, J. **Corpos em aliança e a política das ruas**: notas para uma teoria performativa de assembleia. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018a.

BUTLER, J. **Quadros de guerra**: quando a vida é passível de luto?. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018b.

BUTLER, J. Corpos que pesam: sobre os limites discursivos do “sexo”. *In*: LOURO, G. L. (org.). **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica editora, 2019a. p. 193-219.

BUTLER, J. **Problemas de gênero**: feminismo e subversão da identidade. 17. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2019b.

CAMPOS, R. C.; SILVA, K. A. T. O “Terceiro Sexo”: Avanços e Retrocessos para os Transexuais. *In*: ENCONTRO DA ANPAD, XXXVIII., 2014, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: ENANPAD, 2014.

CÂNDIDO, H. P.; PESSOA, D. K. N. Diversidade sexual nas organizações: uma análise bibliométrica de publicações em Administração. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, XXXVII, 2013, Rio de Janeiro. **Anais [...]**. Rio de Janeiro: EnANPAD, 2013.

CAPRONI NETO, H. L.; SARAIVA, L. A. S. Estigma na Trajetória Profissional de uma Travesti. **Teoria e Prática em Administração**, v. 4, n. 2, p. 234-256, 2014.

CARRIERI, A. P.; SOUZA, E. M.; AGUIAR, A. R. C. Trabalho, violência e sexualidade: estudo de lésbicas, travestis e transexuais. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 18, n. 1, p. 78-95, 2014.

CARVALHO, M. “**Muito Prazer, Eu Existo!**” Visibilidade e reconhecimento no ativismo de pessoas trans no Brasil. 2015. 253f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

CARVALHO, K. J. M.; LIONÇO, T. Pânico moral, homofobia e discurso de ódio em um blog na internet. **Revista Periódicus**, v. 1, n. 10, p. 163- 183, 2019. DOI 10.9771/peri.v1i10.28021

CASTRO, E. **Vocabulário de Foucault**: um percurso pelos seus temas, conceitos e autores. Belo horizonte: Autêntica Editora, 2016.

CASTRO, G. H. C. de; SILVA, D. W. G. da; SIQUEIRA, M. V. S. LGBT nas organizações: revisão internacional, debate e agenda. **Revista Economia & Gestão**, v. 21, n. 58, p. 185-204, 2021.

CHANG, T. K; CHUNG, B. Transgender Microaggressions: Complexity of the Heterogeneity of Transgender Identities. **Journal of LGBT Issues in Counseling**, v. 9, n. 3, p. 217-234, 2015. DOI 10.1080/15538605.2015.1068146.

CHAVES, A. M.; SOUZA, E. M. de. Fazendo e desfazendo gênero na política: uma história de vida. **Psicologia & Sociedade**, v. 31, p. 1-19, 2019.

CHOU, S. Y.; CHANG, T. Employee silence and silence antecedents: A theoretical classification. **International Journal of Business Communication**, v. 57, n. 3, p. 401-426, 2017. DOI 10.1177/2329488417703301

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Provimento nº 73, de 28 de junho de 2018. Dispõe sobre a averbação da alteração do prenome e do gênero nos assentos de nascimento e casamento de pessoa transgênero no Registro Civil das Pessoas Naturais (RCPN). **DJe/CNJ**, n. 119/2018, p. 8, 29 jun. 2018. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2623>. Acesso em: 13 jul. 2019.

COLLING, L. **Que os outros sejam o normal**: tensões entre movimento LGBT e ativismo *queer*. Salvador: EDUFBA, 2015.

COLLINS, J. C.; MCFADDEN, C.; ROCCO, T. S.; MATHIS, M. K. The problem of transgender marginalization and exclusion: critical actions for human resource development. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 2, p. 205-226, 2015. DOI 10.1177/1534484315581755

CONNELL, C. Doing, undoing, or redoing gender? Learning from the workplace experiences of transpeople. **Gender & Society**, v. 24, n. 1, p. 31-55, 2010. DOI 10.2307/20676845

CONNELL, R.; PEARSE, R. **Gênero**: uma perspectiva global. São Paulo: nVersos, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE MEDICINA (CFM). Resolução CFM 1.955/2010. Dispõe sobre a cirurgia de transgenitalismo e revoga a Resolução CFM nº 1.652/02. **Diário Oficial da União**, Brasília, 3 set. 2010. Disponível em: [http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/2010/1955\\_2010.htm](http://www.portalmedico.org.br/resolucoes/cfm/2010/1955_2010.htm). Acesso em: 19 dez. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução nº 01, de 22 de março de 1999**. Estabelece normas de atuação para os psicólogos em relação à questão da Orientação Sexual. Brasília: CFP, 1999. Disponível em: [https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999\\_1.pdf](https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/1999/03/resolucao1999_1.pdf). Acesso em: 14 mar. 2018.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA (CFP). **Resolução nº 01, de 29 de janeiro de 2018**. Estabelece normas de atuação para as psicólogas e os psicólogos em relação às pessoas transexuais e travestis. Brasília: CFP, 2018. Disponível em: <https://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2018/01/Resolu%C3%A7%C3%A3o-CFP-01-2018.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2018.

COSTA, A. B. *et al.* Experiences of discrimination and inclusion of brazilian transgender people in the labor market. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 20, n. 2, p. 1040-1046, 2020. DOI 10.17652/rpot/2020.2.18204

COSTA, F. Z. N.; GUERRA, J. R. F.; LEÃO, A. L. M. S. O Solo Epistemológico de Michel Foucault: possibilidades de pesquisa no campo da Administração. **Revista de Ciências da Administração**, v. 15, n. 35, p. 168-179, 2013.

DAVIS, D. Transgender issues in the workplace: HRD's newest challenge/opportunity. **Advance in Developing Human Resources**, v. 11, n. 1, p. 109-120, 2009. DOI 10.1177/1523422308329189

DEDAHANOV, A. T.; RHEE, J. Examining the relationships among trust, silence and organizational commitment. **Management Decision**, v. 53, n. 8, p. 1843-1857, 2015. DOI 10.1108/md-02-2015-0041

DE LAURETIS, T. **Technologies of Gender: Essays on Theory, Film and Fiction**. Bloomington: Indiana University Press, 1989.

DE LAURETIS, T. Teoria *queer*, 20 anos depois: identidade, sexualidade e política. **Revista MORA**, v. 21, n. 2, p. 107-118, 2015.

DELGADO, G. N. **Direito Fundamental ao trabalho Digno**. São Paulo: LTR, 2015.

DENNISSSEN, M.; BENSCHOP, Y.; VAN DEN BRINK, M. Rethinking Diversity Management: An Intersectional Analysis of Diversity Networks. **Organization Studies**, v. 4, n. 41, p. 1-22, 2018. DOI 10.1177/0170840618800103

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP). **Radiografia do Novo Congresso: Legislatura 2019-2023**. Brasília: DIAP, 2018.

DESOUZA, E. R.; WESSELMANN, E. D.; ISPAS, D. Workplace Discrimination against Sexual Minorities: Subtle and not-so-subtle. **Canadian Journal of Administrative Sciences / Revue Canadienne Des Sciences de l'Administration**, v. 34, n. 2, p. 121-132, 2017. DOI 10.1002/cjas.1438

DEPERT, J. R.; EDMONDSON, A. C. Implicit voice theories: taken-for-granted rules of self-censorship at work. **Academy of Management Journal**, v. 54, n. 3, p. 461-488, 2011. DOI 10.5465/AMJ.2011.61967925

DIAS, P. K.; MORAIS, W. M.; CASTRO, K. G. S.; SANTOS, E. C. Gestão da Diversidade à luz de uma vivência travesti. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais**, v. 8, n. 3, p. 661-691, 2021.

DI MARCO, D.; HOEL, H.; ARENAS, A.; MUNDUATE, L. Workplace Incivility as Modern Sexual Prejudice. **Journal of Interpersonal Violence**, v. 33, n. 12, p. 1978-2004, 2015. DOI 10.1177/0886260515621083

DONAGHEY, J.; CULLINANE, N.; DUNDON, T.; WILKINSON, A. Reconceptualising employee silence: Problems and prognosis. **Work, Employment and Society**, v. 25, n. 1, p. 51-67, 2011. DOI 10.1177/0950017010389239

DRUCKER, P. A normalidade gay e a transformação *queer*. **Cadernos Cemarx**, n. 10, p. 199-217, 2018. DOI: 10.20396/cemarx.v0i10.10927. Disponível em: <https://econtents.bc.unicamp.br/inpec/index.php/cemarx/article/view/10927>. Acesso em: 14 jun. 2022.

DUMARESQ, L. Ensaio (travesti) sobre a escuta (cisgênera). **Revista Periódicus**, v. 1, n. 5, p. 121-131, 2016.

ERIBON, D. **Reflexões sobre a questão gay**. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2008.

FEGAN, C. J. Don't ask, don't tell: Silence in Northern Ireland Christian churches regarding issues of sexuality. **Practical Theology**, v. 10, n. 3, p. 291-303, 2017. DOI 10.1080/1756073x.2017.1343591

FEITOSA, C. Barreiras à ambição e à representação política de LGBT no Brasil. **Ártemis**, v. 24, n. 1, p. 120-131, 2017.

FERNANDES, C. A. Em Foucault, o sujeito submergido no discurso. In: PIOVEZANI, C.; CURCINO, L.; SARGENTINI, V. (org.). **Presenças de Foucault na Análise do discurso**. São Carlos: EdUFSCar, 2014. p. 107-124.

FERREIRA, M. S.; PEREIRA, S. J. N. Estigma da mulher transexual e as consequências para o consumo. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 19, n. 4, p. 762-786, 2020.

FERREIRA, M. dos S.; TRAVERSINI, C. S. A Análise Foucaultiana do Discurso como Ferramenta Metodológica de Pesquisa. **Educação & Realidade**, v. 38, n. 1, p. 207-226, 2013.

FISCHER, R. M. B. Foucault e a análise do discurso em educação. **Cadernos de Pesquisa**, n. 114, p. 197-223, 2001.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **RAE-Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p. 18-25, 2000.

FLICK, W. **Introdução à metodologia da pesquisa**: um guia para iniciantes. Porto Alegre: Penso, 2013.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

FOUCAULT, M. **História da Sexualidade I**: a vontade do saber. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1988.

FOUCAULT, M. **A ordem do discurso**. São Paulo: Loyola, 1999.

FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade**. São Paulo: Martins Fontes, 2010a.

FOUCAULT, M. **Os anormais**. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010b.

FOX, J.; WARBER, K. M. *Queer Identity Management and Political Self-Expression on Social Networking Sites: A Co-Cultural Approach to the Spiral of Silence*. **Journal of Communication**, v. 65, n. 1, p. 79-100, 2014. doi:10.1111/jcom.12137

FRANCO, N. Autobiografia do “Não Lugar”: o espaço escolar em desestabilização. *In*: MONTEIRO, F. M. A.; MATOS DE SOUZA, R.; BERKENBROCK-ROSITO, M. M. **Diversidades, redes de sociabilidades e história de vida**: outros modos de narrar. Curitiba: CRV, 2018. p. 29-43.

FREDRIKSEN-GOLDSSEN, K. I. Dismantling the Silence: LGBTQ Aging Emerging From the Margins. **The Gerontologist**, v. 57, n. 1, p. 121-128, 2017. doi: 10.1093/geront/gnw159

FREITAS, M. E. d. Contexto, políticas públicas e práticas empresariais no tratamento da diversidade no Brasil. **Revista Interdisciplinar de Gestão Social**, v. 4, n. 3, p. 87-135, 2015.

FREITAS, M. E. d. Diversidade: uma realidade incômoda. **GV Executivo**, v.1 5, n. 2, p. 12-15, 2016.

GAMSON, J. As sexualidades, a teoria *queer* e a pesquisa qualitativa. *In*: DENZIN, N. K.; LINCOLN, Y. S. **O planejamento da pesquisa qualitativa**: planejamento e abordagens. Porto Alegre: Artmed, 2006. p. 345-362.

GARRÉ, B. H.; HENNING, P. C. Travessias de uma pesquisa: mapeando algumas ferramentas metodológicas da análise do discurso em Michel Foucault. **Conjectura: filosofia e educação**, v. 22, n. 2, p. 300-319, 2017.

GRUPO GAY DA BAHIA (GGB). População LGBT morta no Brasil - **Relatório GGB 2018**. Disponível em: <https://homofobiamata.files.wordpress.com/2020/02/relatorio.2018.2docx-2.pdf>. Acesso em: 13 jul. 2019.

GODOY, A. S. Fundamentos da pesquisa qualitativa. *In*: TAKAHASHI, A. R. W. (org.). **Pesquisa qualitativa em Administração**: fundamentação, métodos e usos no Brasil. São Paulo: Atlas, 2013. p. 35-49.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.

GOIS, P.; FERRAZ, J. d. M. Introdução ao *pinkwashing*: representatividade e marcas engajadas. **Revista Pensamento Contemporâneo em Administração**, v. 15, n. 2, p. 88-103, 2021.

HALL, S. **A identidade cultural na pós-modernidade**. 12. ed. Rio de Janeiro: Lamparina, 2019.

HENDERSON, H. Silence, obligation and fear in the possible selves of UK LGBT-identified teachers. **Gender and Education**, v. 31, n. 7, p. 849-865, 2017. DOI 10.1080/09540253.2017.1354125

HILL, D. B. “Transphobia”. In: GOLDEBERG, A. E. (ed.). **The SAGE Encyclopedia of LGBTQ Studies**. Thousand Oaks: Sage, 2016. p. 1272-1273.

HIRIGOYEN, M. F. **Assédio moral**: A violência perversa no cotidiano. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

IRIGARAY, H. A. R. Identidades Sexuais Não Hegemônicas: A Inserção dos Travestis e Transexuais no Mundo do Trabalho Sob a Ótica *Queer*. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS DA ANPAD, VI., 2010, Florianópolis. **Anais [...]**. Florianópolis: Eneo, 2010.

IRIGARAY, H. A. R. Travestis e transexuais no mundo do trabalho. In: FREITAS, M. E.; DANTAS, M. (org.). **Diversidade sexual e trabalho**. São Paulo: Cengage, 2012. p. 121-148.

IRIGARAY, H. A. R.; SARAIVA, L. A. S.; CARRIERI, A. de P. Humor e discriminação por orientação sexual no ambiente organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 14, n. 5, p. 890-906, 2010.

JAHANGIR, M.; ABDULLAH, M. A. Review of Organizational Silence antecedents and its impact on Job Attitudes. **Sarhad Journal of Management Sciences**, v. 3, n. 01, p. 146-159, 2017. DOI 10.31529/sjms.2017.3.1.11

JAPIASSU, H. **Introdução ao Pensamento Epistemológico**. Rio de Janeiro: F. Alves Editora, 1934.

JESUS, J. G. de. Transfobia e crimes de ódio: Assassinatos de pessoas transgênero como genocídio. In: MARANHÃO FILHO, E. M. de A. (org.). (In)Visibilidade Trans 2. **História Agora**, v. 16, n. 2, p. 101-123, 2013.

JOVANOVIĆ, M. Silence or condemnation: The Orthodox Church on homosexuality in Serbia. **Družboslovne Razprave**, v. 29, n. 73, p. 79-95, 2013.

JULIANI, R. P.; SCOPINHO, R. A. Os lugares do diferente no trabalho contemporâneo: trajetórias de pessoas LGBTs. **Cadernos de psicologia social do trabalho**, v. 23, n. 1, p. 65-78, 2020.

JUNGKUNZ, V. The promise of democratic silences. **New Political Science**, v. 34, n. 2, p. 127-150, 2012. DOI 10.1080/07393148.2012.676393

KAFFER, K. K.; RAMOS, F. G.; ALVES, A. L.; TONON, L. A transexualidade e o mercado formal de trabalho: principais dificuldades para a inserção profissional. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, IV., 2016, Porto Alegre. **Anais [...]**. Porto Alegre: 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/52/44>. Acesso em: 10 jun. 2021.

KIRRANE, M. *et al.* Investigating the role of discrete emotions in silence versus speaking up. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 90, n. 3, p. 354-378, 2017. DOI 10.1111/joop.12175

KNIGHTS, D.; OMANOVIĆ, V. (Mis)managing diversity: exploring the dangers of diversity management orthodoxy. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 35, n. 1, p. 5-16, 2016. DOI 10.1108/edi-03-2014-0020.

KNOLL, M.; VAN DICK, R. Do I hear the whistle ...? A first attempt to measure four forms of employee silence and their correlates. **Journal of Business Ethics**, v. 113, p. 349-362, 2013. DOI 10.1007/s10551-012-1308-4

KRISTEVA, J. *Approaching Abjection, Powers of Horror*. **Columbia University Press**, p. 1-31, 1982.

LEITE JUNIOR, J. Transitar para onde?: monstruosidade, (des)patologização, (in)segurança social e identidades transgêneras. **Revista Estudos Feministas**, v. 20, n. 2, p. 559-568, 2012.

LIONÇO, T. Autonomia e autodeterminação da Psicologia brasileira: o caso da Resolução CFP 01/2018. **UnB Notícias**, Brasília, 02 fev. 2018. Disponível em: <https://www.noticias.unb.br/artigos-main/2057-autonomia-e-autodeterminacao-da-psicologia-brasileira-o-caso-da-resolucao-cfp-01-2018>. Acesso em: 29 nov. 2018.

LIONÇO, T.; DINIZ, D. Homofobia, silêncio e naturalização: por uma narrativa da diversidade sexual. **Revista Psicologia Política**, v. 8, n. 16, p. 307-324, 2008.

LOMBARDI, E. Varieties of transgender/transsexual lives and their relationship with transphobia. **Journal of Homosexuality**, v. 56, n. 8, p. 977-992, 2009. DOI 10.1080/00918360903275393

LONGARAY, D. A.; RIBEIRO, P. R. C. Espaços educativos e produção das subjetividades gays, travestis e transexuais. **Revista Brasileira de Educação**, v. 20, n. 62, p. 723-747, 2015.

LOPES, P. L.; MOURA, R. G. de. A transfobia no processo de recrutamento e seleção de pessoal no Brasil: é possível falar em inclusão?. **Revista de Educación Inclusiva**, v. 3, p. 216-234, 2019.

LOURO, G. L. Teoria *queer*: uma política pós-identitária para a educação. **Revista Estudos Feministas**, v. 9, n. 2, p. 541-553, 2001.

LOURO, G. L. **Um corpo estranho**: ensaios sobre a sexualidade e a teoria *queer*. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

LOURO, G. L. Pedagogias da Sexualidade. *In*: LOURO, G. L. (org.). **O corpo educado**: pedagogias da sexualidade. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019.

MACHADO, M. d. D. C. Pentecostais, sexualidade e família no Congresso Nacional. **Horizontes Antropológicos**, v. 23, n. 47, p. 351-380, 2017.

MANIAN, S. Behind the shroud of heteronormative silence: Tales of same-sex desire. **Sexualities**, v. 17, n. 5-6, p. 742-757, 2014. DOI 10.1177/1363460714531266

MARCELLIN, R. L.; BAUER, G. R.; SCHEIM, A. I. Intersecting impacts of transphobia and racism on HIV risk among trans persons of colour in Ontario, Canada. **Ethnicity and Inequalities in Health and Social Care**, v. 6, n. 4, p. 97-107, 2013. DOI 10.1108/EIHSC-09-2013-0017

MARINHO, S.; ALMEIDA, G. S. de. Trabalho contemporâneo e pessoas trans: considerações sobre a inferiorização social dos corpos trans como necessidade estrutural do capitalismo. **Sociedade e Cultura**, v. 22, n. 1, p. 114-134, 2019.

MARTINELLI, F.; QUEIROZ, T.; ARARUNA, M. L.; MOTA, B. Entre o *cisplay* e a passabilidade: transfobia e regulação dos corpos trans no mercado de trabalho. **Revista Latino-americana de Geografia e Gênero**, v. 9, n. 2, p. 348-364, 2018.

McDONALD, J. *Queering* methodologies and organizational research: disrupting, critiquing, and exploring. **Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal**, v. 12, n. 2, p. 130-148, 2017. DOI 10.1108/QROM-06-2016-1388.

McFADDEN, C. Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Careers and Human Resource Development: A Systematic Literature Review. **Human Resource Development Review**, v. 14, n. 2, p. 125-162, 2015. DOI 10.1177/1534484314549456

McFADDEN, C.; CROWLEY-HENRY, M. “My People”: the potential of LGBT employee networks in reducing stigmatization and providing voice. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 1056-1081, 2017. DOI 10.1080/09585192.2017.1335339

McNULTY, Y. *et al.* Employee voice mechanisms for lesbian, gay, bisexual and transgender expatriation: the role of Employee-Resource Groups (ERGs) and allies. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 829-856, 2017.

MEDEIROS, B. N.; CASTRO, G. H. C. de; SIQUEIRA, M. V. S. Transgêneros, Transexuais, Travestis e trabalho: um diálogo possível no campo da Administração? *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS (ENEO), X., 2019, Fortaleza. **Anais [...]**. Fortaleza: UNIFOR, 2019.

MEDEIROS, B. N.; CASTRO, G. H. C. de; SIQUEIRA, M. V. S. Ativismo trans e reconhecimento: por uma “transcis-rexistência” na política brasileira. **Revista Brasileira de Ciência Política** [online], n. 37, p. 1-29, 2022. DOI 10.1590/0103-3352.2022.37.246289

MENEZES, L. Transfobia e racismo: articulação de violências nas vivências de trans. **BIS-Boletim do Instituto de Saúde**, v. 19, n. 2, p. 62-76, 2018.

MILLIKEN, F. J.; MORRISON, E.; HEWLIN, P.F. An exploratory study of employee silence: issues that employees don't communicate upward and why. **Journal of Management Studies**, v. 40, n. 6, p. 1453-76, 2003. DOI 10.1111/1467-6486.00387

MISKOLCI, R. A Teoria *Queer* e a Sociologia: o desafio de uma analítica da normalização. **Sociologias**, v. 11, n. 21, p. 150-182, 2009.

MISKOLCI, R. **Teoria *Queer*: um aprendizado pelas diferenças**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

MIZOCK, L. *et al.* Transphobia in the workplace: A qualitative study of employment stigma. **Stigma and Health**, v. 3, n. 3, p. 275-282, 2018. DOI 10.1037/sah0000098

MORADI, B. *et al.* A Content Analysis of Literature on Trans People and Issues. **The Counseling Psychologist**, v. 44, n. 7, p. 960-995, 2016. DOI 10.1177/0011000015609044

MORAIS, H. A. Michel Foucault e o discurso: as implicações teórico-metodológicas da análise do discurso a partir das perspectivas da arqueologia do saber e da genealogia do poder. **Revista Movimentos Sociais e Dinâmicas Espaciais**, v. 6, n. 2, p. 183-196, 2017.

MORRISON, E. W. Employee Voice and Silence. **Annual Review of Organizational Psychology & Organizational Behavior**, v. 1, n. 1, p. 173-197, 2014. DOI 10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328

MORRISON, E. W.; MILLIKEN, F. J. Organization Silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World. **The Academy of Management Review**, v. 25, n. 4, p. 706-725, 2000. DOI 10.2307/259200

MOURA-PAULA, M. J. de; FERRAZ, D. L. da S. Silêncio organizacional: introdução e crítica. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 13, n. 3, p. 516-529, 2015.

MOURA-PAULA, M. J. de; MOREIRA, P. A. A.; FERRAZ, D. L. da S. Management techniques and organizational silencing: a manager's account. **Revista Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 93, p. 216-230, 2020.

MUHR, S. L.; SULLIVAN, K. R. "None so *queer* as folk": gendered expectations and transgressive bodies in leadership. **Leadership**, v. 9, n. 3, p. 416-435, 2013. DOI 10.1177/1742715013485857

MULLER, M. I.; KNAUTH, D. R. Desigualdades no SUS: o caso do atendimento às travestis é 'babado'! **Cadernos EBAPE.BR**, v. 6, n. 2, p. 01-14, 2008.

NADAL, K. L. *et al.* Microaggressions Toward Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, and Genderqueer People: A Review of the Literature. **The Journal of Sex Research**, v. 53, n. 4-5, p. 488-508, 2016. DOI 10.1080/00224499.2016.1142495

- NADAL, K. L.; RIVERA, D. P.; CORPUS, M. J. H. Sexual orientation and transgender microaggressions: Implications for mental health and counseling. *In*: SUE, D. W. (Ed.). **Microaggressions and marginality: Manifestation, dynamics, and impact**. Hoboken, NJ: Wiley, 2010. p. 217-240.
- NADAL, K. L.; SKOLNIK, A.; WONG, Y. Interpersonal and systemic microaggressions toward transgender people: Implications for counseling. **Journal of LGBT Issues in Counseling**, v. 6, n. 1, p. 55-82, 2012. DOI 10.1080/15538605.2012.648583
- NASCIMENTO, C.; SALES, D.; RODRIGUES, J.; PERON, R. Governo Bolsonaro e as Políticas LGBTI: estratégias de resistência e existência. **Revista Fórum**, São Paulo, 06 jan. 2019. Disponível em: <https://revistaforum.com.br/movimentos/2019/1/6/governo-bolsonaro-as-politicas-lgbti-estrategias-de-resistencia-existencia-37522.html>. Acesso em: 08 jan. 2019.
- NEMOTO, T.; BÖDEKER, B.; IWAMOTO, M. Social support, exposure to violence and transphobia, and correlates of depression among male-to-female transgender women with a history of sex work. **Am J Public Health**, v. 101, n. 10, p. 1980-1988, 2011. DOI 10.2105/ajph.2010.197285
- NG, E. S.; RUMENS, N. Diversity and inclusion for LGBT workers: current issues and new horizons for research. **Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration**, v. 34, n. 2, p. 109-120, 2017. DOI 10.1002/cjas.1443
- NKOMO, S. M.; COX Jr., T. Diversidade e identidade nas organizações. *In*: CLEGG, R. S.; HARDY, C.; NORD, W. R. (org.). **Handbook de Estudos Organizacionais**. São Paulo: Editora Atlas, 1999. v. 1, p. 334-360.
- NOELLE-NEUMANN, E. The spiral of silence: a theory of public opinion. **Journal of Communication**, v. 24, n. 2, p. 43-51, 1974. DOI 10.1111/j.1460-2466.1974.tb00367.x
- NYANZI, S. When the state produces hate: Re-thinking the global *queer* movement through silence in the Gambia. *In*: TELLIS, A.; BALA, S. (Eds.). **The Global Trajectories of Queerness: Re-thinking Same-Sex Politics in the Global South**. Leiden: Brill Rodopi, 2015. p. 179-194.
- O'GRADY, M. A.; MEINECKE, L. Silence: because what's missing is too absent to ignore. **Journal of Societal and Cultural Research**, v. 1, n. 1, p. 1-25, 2015. DOI 10.1.1.877.588
- OLIVEIRA, J. F. Z. C.; PORTO, T. C. A transfobia e a negação de direitos sociais: A luta de travestis e transexuais pelo acesso à educação. *In*: CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE GÊNERO E RELIGIÃO, 4., 2016, São Leopoldo. **Anais [...]**. São Leopoldo: EST, 2016.
- OMS tira transexualidade de nova versão de lista de doenças mentais. **Folha online**, São Paulo, 18 jun. 2018. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/equilibrioesaude/2018/06/oms-tira-transexualidade-de-nova-versao-de-lista-de-doencas-mentais.shtml>. Acesso em: 29 nov. 2018.
- OZEREN, E. Sexual Orientation Discrimination in the Workplace: A Systematic Review of Literature. **Procedia - Social and Behavioral Sciences**, v. 109, p. 1203-1215, 2014. DOI 10.1016/j.sbspro.2013.12.613

OZTURK, M. B.; TATLI, A. Gender identity inclusion in the workplace: broadening diversity management research and practice through the case of transgender employees in the UK. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 27, n. 8, p. 781-802, 2015. DOI 10.1080/09585192.2015.1042902

PANIZA, M. D. R. Entre a Emergência, a Submersão e o Silêncio: LGBT como categoria de pesquisa em Administração. **Cadernos Ebape.br**, v. 18, n. 1, p. 13-27, 2020.

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

PEDRA, C. **Acesso à cidadania por travestis e transexuais no Brasil: um panorama da atuação do Estado no enfrentamento das exclusões**. 2018. 275f. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) – Fundação João Pinheiro, Belo Horizonte, 2018.

PETERS, M. **Pós-estruturalismo e filosofia da diferença**. Belo Horizonte: Autêntica, 2000.

PHOENIX, N.; GHUL, R. Gender transition in the workplace: An occupational therapy perspective. **Work**, v. 55, n. 1, p. 197-205, 2016. DOI 10.3233/wor-162386

PINDER, C. C.; HARLOS, K. P. Employee silence: quiescence and acquiescence as responses to perceived injustice. **Research in Personnel and Human Resource Management**, v. 20, p. 331-69, 2001. DOI 10.1016/s0742-7301(01)20007-3

PIRIE, W. J. Key determinants of organisational silence for non-standard workers. **Management Decision**, v. 54, n. 6, p. 1522-1538, 2016. DOI 10.1108/MD-11-2015-0490

PIZZI, R. C.; PEREIRA, C. Z.; RODRIGUES, M. S. Portas entreabertas: o mercado de trabalho sob a perspectiva de travestis e mulheres transexuais. **Revista Brasileira de Estudos Organizacionais - RBEO**, v. 4, n. 1, p. 320-352, 2017.

PODESTÀ, L. L. de. Ensaio sobre o conceito de transfobia. **Revista Periódicos**, v. 1, n.11, p. 363-380, 2019.

POMPEU, S. L. E.; SOUZA, E. M. de. A discriminação homofóbica por meio do humor: naturalização e manutenção da heteronormatividade no contexto organizacional. **Organizações & Sociedade [online]**, v. 26, n. 91, p. 645-664, 2019. DOI 10.1590/1984-9260912

PRECIADO, B. Multidões *queer*: notas para uma política dos "anormais". **Revista Estudos Feministas**, v. 19, n. 1, p. 11-20, 2011.

PRECIADO, B. **Manifesto contrassexual**: práticas subversivas de identidade sexual. São Paulo: n-1 edições, 2014.

PRIOLA, V.; LASIO, D.; SIMONE, S. de; SERRI, F. The Sound of Silence. Lesbian, Gay, Bisexual and Transgender Discrimination in “Inclusive Organizations”. **British Journal of Management**, v. 25, n. 3, p. 488-502, 2014. DOI 10.1111/1467-8551.12043

PRIOLA, V.; LASIO, D.; SERRI, F.; SIMONE, S. de. The organisation of sexuality and the sexuality of organisation: A genealogical analysis of sexual “inclusive exclusion” at work. **Organization**, v. 25, n. 6, p. 732-754, 2018. DOI 10.1177/1350508418790140

PROUSKA, R.; PSYCHOGIOS, A. Do not say a word! Conceptualizing employee silence in a long-term crisis context. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 29, n. 5, p. 885-914, 2016. DOI 10.1080/09585192.2016.1212913

RENNSTAM, J.; SULLIVAN, K. R. Peripheral Inclusion Through Informal Silencing and Voice – A Study of LGB Officers in the Swedish Police. **Gender, Work and Organization**, v. 25, n. 2, p. 177-194, 2017. DOI 10.1111/gwao.12194

RESNICK, C. A.; GALUPO, M. P. Assessing Experiences with LGBT Microaggressions in the Workplace: Development and Validation of the Microaggression Experiences at Work Scale. **Journal of Homosexuality**, v. 66, n. 10, p. 1–24, 2018. DOI 10.1080/00918369.2018.1542207

RIACH, K.; RUMENS, N.; TYLER, M. Towards a Butlerian methodology: Undoing organizational performativity through anti-narrative research. **Human Relations**, v. 69, n. 11, p. 2069-2089, 2016. DOI 10.1177/0018726716632050

RICH, A. **Sobre mentiras, secretos y silêncios**. Barcelona: Içaria, 1983.

RICH, A. Heterossexualidade compulsória e a existência lésbica. **Revista Bagoas**, v. 4 n. 5, p. 17-44, 2010.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 1999.

ROBINSON, S. L.; O'REILLY, J.; WANG, W. Invisible at Work. **Journal of Management**, v. 39, n. 1, p. 203-231, 2013. DOI 10.1177/0149206312466141

ROCON, P. C.; SODRE, F.; RODRIGUES, A. Regulamentação da vida no processo transexualizador brasileiro: uma análise sobre a política pública. **Revista Katálysis**, v. 19, n. 2, p. 260-269, 2016.

RODRIGUES, N. G.; SILVA, C. H. da; ARAÚJO, I. S. de. Visibilidade de pessoas trans na produção científica brasileira. **Reciis – Rev Eletron Comun Inf Inov Saúde**, v. 13, n. 3, p. 658-670, 2019.

RUBIN, G. Pensando o Sexo: Notas para uma Teoria Radical das Políticas da Sexualidade. **Repositório Institucional UFSC**, p. 1-54, 2012. Disponível em: <http://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/1582>. Acesso em: 10 jun. 2021.

RUMENS, N. *Queering* lesbian, gay, bisexual and transgender identities in human resource development and management education contexts. **Management Learning**, v. 48, n.2, p. 227-242, 2017. DOI 10.1177/1350507616672737

RUMENS, N.; SOUZA, E. M. de; BREWIS, J. *Queering Queer Theory in Management and Organization Studies: Notes toward queering heterosexuality*. **Organization Studies**, v. 00, n. 0, p. 1-20, 2019. DOI 10.1177/0170840617748904

SALIH, S. **Judith Butler e a Teoria queer**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2018.

SANTOS, B. de S. Um discurso sobre as ciências na transição para uma ciência pós-moderna. **Estudos avançados**, v. 2, n. 2, p. 46-71, 1988.

SANTOS, G. G. da C. Diversidade sexual e política eleitoral: analisando as candidaturas de travestis e transexuais no Brasil contemporâneo. **Sexualidad, Salud y Sociedad**, n. 23, p. 58-96, 2016a.

SANTOS, G. G. da C. Diversidade sexual, partidos políticos e eleições no Brasil contemporâneo. **Revista Brasileira de Ciência Política**, n. 21, p. 147-186, 2016b.

SARAIVA, L. A. S.; IRIGARAY, H. A. D. Políticas de diversidade nas organizações: uma questão de discurso?. **RAE-Revista de Administração de empresas**, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SARLO, B. **Tiempo Pasado: cultura de La memória y giro subjetivo. Una discusión**. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2012.

SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, v. 20, n. 2, p. 71-99, 1995.

SEDGWICK, E. K. A epistemologia do armário. **Cadernos Pagu**, n. 28, p. 19-54, 2007.

SEIDMAN, S. **Queer Theory/Sociology**. Malden: Blackwell, 1996.

SILVA, D. W. G. da; CASTRO, G. H. C. de.; SIQUEIRA, M. V. S. Discurso LGBTfóbico no ciberespaço do sertão pernambucano: discriminação e resistência. **Em questão**, v. 27, n. 1, p. 403-429, 2021.

SILVA, L. V. da; BARBOSA, B. R. S. N. Sobrevivência no armário: dores do silêncio LGBT em uma sociedade de religiosidade heteronormativa. **Estudos de Religião**, v. 30, n. 3, p. 129-154, 2016.

SILVA, M. F. P. A. A. da. Uma ordem do discurso: alguns procedimentos de exclusão na campanha “O Brasil que eu quero”. **Revista Saridh – Linguagem e Discurso**, v. 2, n. 1, p. 16-31, 2020.

SILVA, T. T. da. A produção social da identidade e da diferença. *In*: SILVA, T. T. da. (org.); HALL, S.; WOODWARD, K. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2000.

SONIKA; KAUSHIK, S. Employee Silence: Investigation of dimensionality in select IT companies of India. **International Research Journal of Human Resources and Social Sciences**, v. 4, n. 8, p. 309-322, 2017.

SOARES, D. Transgêneros e o direito ao voto cidadão de 2018 no Brasil. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 12, n. 19, p. 240-270, 2018.

SOUSA, J. A. Travestis e transexuais no universo das pesquisas científicas. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 10, n. 15, p. 76-100, 2016.

SOUSA FILHO, A. A política do conceito: subversiva ou conservadora? - crítica à essencialização do conceito de orientação sexual. **Bagoas - Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 3, n. 04, p.59-77, 2012.

SOUZA, E. M. **Sexualidade e Trabalho**: Estudo Sobre a Discriminação de Homossexuais Masculinos em Bancos Públicos. 2009. Tese (Doutorado em Psicologia) – Universidade Federal do Espírito Santo, Espírito Santo, 2009.

SOUZA, E. M. A teoria *queer* e os Estudos Organizacionais: revisando conceitos sobre identidade. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 3, p. 308-326, 2017.

SOUZA, E. M.; BIANCO, M. F.; SILVA, P. O. M. Análise arqueológica das estratégias utilizadas por homossexuais no trabalho bancário. **Farol – Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade**, v. 3, n. 6, p. 13-65, 2016.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. de P. A analítica *queer* e seu rompimento com a concepção binária de gênero. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 11, n. 3, p. 46-70, 2010.

SOUZA, E. M.; CARRIERI, A. de P. When invisibility is impossible: body, subjectivity, and labor among travestis and transsexuals. **Journal of Workplace Rights**, v. 5, n. 2, p. 1-11, 2015. DOI 10.1177/2158244015585406

SOUZA, E. M.; COSTA, A. S. M.; LOPES, B. C. Ressocialização, Trabalho e Resistência: Mulheres Encarceradas e a Produção do Sujeito Delinquente. **Cadernos EBAPE.BR**, v. 17, n. 2, p. 362-374, 2019.

SOUZA, E. M.; PEREIRA, S. J. N. (Re)produção do heterossexismo e da heteronormatividade nas relações de trabalho: a discriminação de homossexuais por homossexuais. **RAM - Revista de Administração Mackenzie** [online], v. 14, n. 4, p. 76-105, 2013.

SOUZA, E. M.; PETINELLI SOUZA, S.; SILVA, A. R. L. da. O Pós-estruturalismo e os Estudos Críticos de Gestão: da Busca pela Emancipação à Constituição do Sujeito. **RAC - Revista de Administração Contemporânea**, v. 17, n. 2, p. 198-217, 2013.

SPARGO, T. **Foucault e a teoria queer**: seguido de ágape e êxtase: orientações pós-seculares. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.

STF. STF reafirma direito de transgêneros de alterar registro civil sem mudança de sexo. **STF**, 15 ago. 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=386930>. Acesso em: 13 jul. 2019.

TEIXEIRA, G. L.; PORÉM, M. E. Travestis e organizações: o papel da comunicação na construção de espaços organizacionais. **Rev Eletron Comun Inf Inov Saúde**, v. 13, n. 2, p. 301-313, 2019.

TEMPLE, G. C. **Acontecimento, poder e resistência em Michel Foucault**. Cruz das Almas/BA: UFRB, 2013.

THANEM, T. The body without organs: nonorganizational desire in organizational life. **Culture and Organization**, v. 10, n. 3, p. 203-217, 2004. DOI 10.1080/14759550412331297147

THIRY-CHERQUES, H. R. À moda de Foucault: um exame das estratégias arqueológica e genealógica de investigação. **Lua Nova: Revista de Cultura e Política** [online], n. 81, p. 215-248, 2010.

TRANSGENDER EUROPE (TGEU). Trans Day of Remembrance (TDoR) 2018. **TGEU**, 12 de novembro de 2018. Disponível em: <https://transrespect.org/en/tmm-update-trans-day-of-remembrance-2018/>. Acesso em: 13 jul. 2019.

TSE aprova uso do nome social de candidatos na urna. TSE, 01 de março de 2018. Disponível em: <http://www.tse.jus.br/imprensa/noticias-tse/2018/Marco/tse-aprova-uso-do-nome-social-de-candidatos-na-urna>. Acesso em: 13 jul. 2019.

VAKOLA, M.; BOURADAS, D. Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. **Employee Relations**, v. 27, n. 5, p. 441-58, 2005. DOI 10.1108/01425450510611997

VAN DYNE, L.; ANG, S.; BOTERO, I. C. Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. **Journal of Management Studies**, v. 40, n. 6, p. 1359-92, 2003. DOI 10.1111/1467-6486.00384

VASCONCELLOS, L. T. de. Travestis e Transexuais no Mercado de Trabalho. *In*: CONGRESSO NACIONAL DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO, 10., 2014, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Firjan, 2014.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, v. 22, n. 44, p. 203-220, 2014.

WANG, Y.-D.; HSIEH, H.-H. Organizational ethical climate, perceived organizational support, and employee silence: A cross-level investigation. **Human Relations**, v. 66, n. 6, p. 783-802, 2013. DOI 10.1177/0018726712460706

WARD, J.; WINSTANLEY, D. The absent presence: Negative space within discourse and the construction of minority sexual identity in the workplace. **Human Relations**, v. 56, n. 10, p. 1255-1280, 2003. DOI 10.1177/00187267035610005

WEEKS, J. O corpo e a sexualidade. *In*: LOURO, G. L. (org.). **O corpo educado: pedagogias da sexualidade**. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2019. p. 43-104.

WICKENS, C. M. Codes, Silences, and Homophobia: Challenging Normative Assumptions about Gender and Sexuality in Contemporary LGBTQ Young Adult Literature. **Children's Literature in Education**, v. 42, n. 2, p. 148-64, 2011. DOI 10.1007/s10583-011-9129-0

WILLIAMS, J. **Pós-estruturalismo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.

WILLIS, P. Laboring in silence: Young lesbian, gay, bisexual, and *queer*-identifying workers' negotiations of the workplace closet in Australian organizations. **Youth and Society**, v. 43, n. 3, p. 957-981, 2011. DOI 10.1177/0044118x10377650

WITTIG, M. **El pensamiento heterossexual y otros ensayos**. Madrid: Editorial Egales, 2006.

WOODWARD, K. Identidade e diferença: uma introdução teórica e conceitual. *In*: SILVA, T. T. da (org.); HALL, S.; WOODWARD, K. **Identidade e diferença: a perspectiva dos estudos culturais**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014.

WOOLLEY, S. W. Contesting silence, claiming space: gender and sexuality in the neo-liberal public high school. **Gender and Education**, v. 29, n. 1, p. 84-99, 2016. DOI 10.1080/09540253.2016.1197384

WORTHEN, M. G. F. Hetero-cis-normativity and the gendering of transphobia.

**International Journal of Transgenderism**, v. 17, n. 1, p. 31-57, 2016. DOI 10.1080/15532739.2016.1149538

YORK, S. W.; OLIVEIRA, M. R. G.; BENEVIDES, B. Manifestações textuais (insubmissas) travesti. **Revista Estudos Feministas [online]**, v. 28, n. 3, p. 1-12, 2020.

ZANONI, P.; JANSSENS, M. The Power of Diversity Discourses at Work: On the Interlocking Nature of Diversities and Occupations. **Organization Studies**, v. 36, n. 11, p. 1463-1483, 2015. DOI 10.1177/0170840615593584

ZERBINATI, J. P.; BRUNS, M. A. T. Transfobia: contextos de negatividade, violência e resistência. **Revista Periodicus**, v. 2, n. 11, p. 195-216, 2019.

## APÊNDICE A – CARTA-CONVITE PARA PARTICIPAÇÃO VOLUNTÁRIA NA PESQUISA

Meu nome é Bárbara Novaes Medeiros, sou Pedagoga, Administradora, mestra em Administração pela Universidade de Brasília (UnB) e doutoranda em Administração na UnB desde 2018. A minha linha de pesquisa é em Estudos Organizacionais e Gestão de Pessoas. Atualmente sou professora voluntária da disciplina Diversidade nas Organizações, pesquisadora do Centro de Cultura e Estudos LGBT no Ambiente de Trabalho e do Núcleo de Diversidade e Crítica organizacional no âmbito da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas (FACE) na UnB. Sou voluntária e cisaliada do Tcolettive (*Instagram: @tcolettive*), um coletivo criado por pessoas trans para auxiliar pessoas trans no DF em tempos de pandemia. Estou desenvolvendo uma pesquisa na qual eu pretendo analisar a história de vida de pessoas trans (compreender sua biografia, trajetória social e profissional, mudanças ocorridas ao longo da vida, entre outros), sob orientação do Professor Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira e parecer n. 3.777.489 aprovado no Comitê de Ética em Pesquisas em Ciências humanas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB). Gostaria de convidar você a participar como voluntário(a) e sem gratificação por sua colaboração neste estudo científico. Sua participação consiste em responder voluntariamente a entrevista semiestruturada. A entrevista poderá ser realizada por meio de plataformas digitais, como *Skype, Google Meet, Zoom, Teams*, entre outras e somente a sua voz será gravada. Eu me comprometo a preservar o anonimato do seu depoimento, como também o anonimato de qualquer outra pessoa física ou jurídica que venha a ser citada através da pesquisa. Eu me comprometo a identificar o seu depoimento com nome fictício não relacionado ao seu nome próprio e diferente do nome atribuído no seu nascimento. O nome fictício a ser utilizado na análise dos dados da pesquisa poderá ser escolhido por você. Caso tenha interesse em participar, entre em contato comigo para eu explicar melhor sobre a pesquisa (Contatos: *Whatsapp* (38)9-9187-0710; *Instagram @bahnovaes*; *Facebook* Bárbara Medeiros; *e-mail: barbaranovaesmedeiros@hotmail.com* ou *barbaramedeirosmoc@gmail.com*).

## APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

**Eu, Bárbara Novaes Medeiros, CPF:075.724.356-88, RG: MG-13.618.548, domiciliada à SQN 409, Bloco B, apto 308, Asa Norte, Brasília-DF, telefone (38) 9-91870710, responsável por esta pesquisa, pretendo analisar a história de vida de pessoas trans (compreender sua biografia, trajetória social e profissional, mudanças ocorridas ao longo da vida, entre outros), como também refletir sobre as faces do silêncio vivenciadas a partir das experiências vividas no contexto sócio-organizacional, sob orientação do Professor Dr. Marcus Vinícius Soares Siqueira, com apoio financeiro da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) e parecer n. 3.777.489 aprovado no Comitê de Ética em Pesquisas em Ciências humanas e Sociais da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB).**

Com este objetivo, convido você a para participar como voluntário(a) e sem gratificação por sua colaboração neste estudo científico. Sua participação consiste em contar sua história de vida voluntariamente respondendo a uma entrevista semiestruturada. A entrevista será conduzida em um encontro, sem delimitação de duração, a ser realizada por meio de plataformas digitais, como *Skype, Google Meet, Zoom, Teams* previamente acordada entre ambos (as), de sua preferência, em data(s) e horário(s) a ser(em) combinado(s). Durante a entrevista, a pesquisadora fará interferências, caso não compreenda algum relato. O relato de vida e sua respectiva análise serão dialogadas posteriormente entre pesquisadora e voluntário(a).

Informo que você poderá se recusar a responder qualquer pergunta caso não se sinta à vontade, podendo desistir de participar da pesquisa em qualquer momento. A pesquisadora acima citada fica conseqüentemente autorizada a gravar a entrevista, transcrever, utilizar, divulgar e publicar, para fins acadêmicos, o mencionado depoimento, no todo ou em parte, editado ou não. A pesquisadora se compromete a preservar no anonimato o seu depoimento (entrevistado(a)), como também o anonimato de qualquer outra pessoa física ou jurídica que venha a ser citada através desta pesquisa. A pesquisadora se compromete em identificar depoimento dos (as) entrevistados (as) voluntários(as) com nome fictício ou símbolo não relacionados ao nome social ou identidade de registro, sob pena prevista em legislação vigente no caso de quebra deste compromisso. Os resultados da pesquisa poderão ser divulgados e publicados pela pesquisadora e pela Universidade de Brasília – UnB.

Eu, \_\_\_\_\_ CPF: \_\_\_\_\_, RG: \_\_\_\_\_, fui informado(a) sobre os objetivos desta pesquisa científica pela pesquisadora e também sobre qual será a minha participação. Declaro ter entendido perfeitamente as explicações da pesquisadora. Por isso, declaro consentir em participar desta pesquisa científica e concordo com as condições estabelecidas acima explicitadas. Este documento será emitido em duas vias assinadas por mim e pela pesquisadora, cabendo uma via a cada um.

\_\_\_\_\_  
Nome/assinatura do entrevistado(a)

\_\_\_\_\_  
Nome/assinatura da pesquisadora responsável

\_\_\_\_\_  
Nome/assinatura do orientador responsável

Brasília – DF, \_\_\_\_\_

## APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA

Entrevista n° \_\_\_\_\_ Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

### Perfil:

- Nome
- Origem (nacionalidade e natalidade)
- Idade
- Estado civil
- Como você se autodetermina em relação a sua identidade de gênero? (Transexual, transgênero, travesti ou outro)
- Qual é a sua característica sexual/corporal? (endossexo ou intersexo)
- Qual é a sua orientação sexual? (heterossexual, homossexual, bissexual, assexual, pansexual, outro)
- Em relação à raça/etnia, como você se autodeclara? (negra, branca, parda, indígena, amarela/asiática; outro)
- Como é a sua condição econômica? (baixa, média, alta)
- Recebe algum benefício financeiro do governo?
- Você tem alguma religião? Qual? Foi socializado(a) em alguma religião?
- Qual é a sua escolaridade? (sem escolaridade; ensino fundamental - 1º grau incompleto; ensino fundamental - 1º grau completo; ensino médio - 2º grau incompleto; ensino médio - 2º grau completo; superior incompleto; superior completo – qual curso? mestrado ou doutorado – qual curso?).
- Estudou ao longo da vida na rede pública ou privada?
- Possui algum curso técnico/profissional?
- Qual é a sua região administrativa em Brasília ou cidade de moradia no Brasil?
- Reside com mais pessoas? Quantas? Quem são elas (familiares, amigos...)?
- Qual é o seu local de trabalho atual?
- Qual é o cargo que ocupa?
- Nesse local, qual é o seu tempo de trabalho? (anos trabalhados)
- Quanto tempo que iniciou a transição?
- A sua transição ocorreu no local de trabalho?
- Qual é o seu e-mail e telefone para contato?

### PERGUNTAS

- 1) Conte-me sua história de vida. Quando e como percebeu o desejo e teve consciência sobre a transexualidade/travestilidade na sua vida? Comunicou algo sobre isso com a sua família?
- 2) Quais foram os desafios enfrentados antes, durante e depois da sua transição no ambiente familiar, escolar, religioso? E no campo do reconhecimento social e legal frente às instituições governamentais? E no campo da saúde?
- 3) Quais valores, princípios, regras e crenças sociais foram repassados a você quanto à orientação sexual e identidade de gênero por Família, Escola e Igreja? Foram impostas diferenças significativas entre homens e mulheres? Quais? Quais você assumiu/adequou e quais não assumiu/adequou? Ao longo do tempo, algo mudou?

- 4) Como você afirma a sua identidade de gênero na vida social e no trabalho? Isso é diferente do que as pessoas cis e trans esperam de você? Como você foi construindo a sua feminilidade/masculinidade ao longo da experiência trans?
- 5) Você sente que os seus direitos, em relação ao reconhecimento à cidadania, saúde, escola e trabalho, têm sido respeitados? Como você avalia o acesso e a qualidade das políticas públicas ofertadas para pessoas LGBT? E o que julga faltar em termos de políticas para garantia de direitos?
- 6) O que é ser uma pessoa trans nesta cidade (DF e/ou entorno)? Em quais lugares você se sente seguro(a)? E em quais lugares se sente inseguro(a)? Você já sentiu que a sua presença não foi bem aceita algum lugar? Como reagiu frente aos possíveis constrangimentos?
- 7) Você realizou algum trabalho informal sem carteira assinada ou contrato de trabalho ao longo da sua trajetória profissional? Em quais espaços você buscou trabalho informal? Considera essas organizações mais abertas à diversidade de gênero? E quais considera que não são abertas? Por qual motivo? Na sua busca por trabalho, você já enfrentou alguma barreira? E já silenciou sobre a transexualidade/travestilidade para evitar possíveis constrangimentos?
- 8) Atualmente, você trabalha de carteira assinada ou com contrato de trabalho? Onde, desde quando e em qual função? Como conseguiu este trabalho? Enfrentou alguma barreira? Como foi o processo de entrada e integração na organização?
- 9) Caracterize o seu local de trabalho (organização de pequeno, médio ou grande porte, estrutura organizacional, setor que trabalha, quantidade de pessoas cis e trans com quem trabalha, pessoas a quem é subordinado, pessoas que lhes são subordinadas, atende público ou não, cunho social...)
- 10) A sua transição de gênero foi antes, durante ou após o seu ingresso no trabalho atual? Percebeu a exigência de padrões de estética corporal e expressão de gênero após a sua transição? E em seu modo de ser e agir no trabalho?
- 11) Você desejou ter um corpo diferente? Buscou a passabilidade? Por quais motivos buscou/não buscou? Como você avalia a sua passabilidade/não passabilidade no trabalho? Quais os efeitos de ter uma aparência passável/não passável no trabalho?
- 12) Você já silenciou sobre a sua transexualidade/travestilidade no trabalho para evitar possíveis constrangimentos? Por quais motivos? Como se sentiu em relação a vivência do silêncio?
- 13) Como é a cultura (crenças e valores organizacionais) e o clima (sentimento em relação ao ambiente de trabalho) no local em que você trabalha? Há um modo de ser e agir comum no ambiente organizacional? Você percebe tabus e censuras quanto as diversas expressões de gênero e os modos de ser e agir dos(as) trabalhadores(as)?
- 14) O ambiente de trabalho é amigável/não amigável? Existe preconceito e discriminação contra pessoas trans? E os valores e crenças pessoais influenciam nessas violências? Como você lida com tal situação?
- 15) Com quais pessoas se sente mais próximo(a) no ambiente de trabalho? Elas são LGBT? Qual a relação hierárquica? Como é a sua relação com colegas e gerentes? E o que eles(as) fazem para fortalecer os vínculos? No geral, como você acredita que é visto(a) por eles(as)? O que esperam de você?
- 16) Qual é a visão gerencial acerca da responsabilidade social da organização em relação a diversidade? Percebe alguma característica comum ou diferente entre os(as) gerentes no modo de ser e agir deles(as) frente à diversidade? Nota alguma diferença entre o que é dito e o que é realizado?
- 17) Quais ações internas e externas praticadas pela organização na área de diversidade atreladas à raça/etnia, à classe, ao gênero e à orientação sexual? Há políticas específicas para inclusão

- e permanência de pessoas trans considerando a amplitude do grupo LGBT? Elas inibem o preconceito e a discriminação?
- 18) Quais os benefícios sociais oferecidos pela organização para pessoas LGBT? E os específicos para pessoas trans?
  - 19) Há grupos de afinidade LGBT no seu trabalho? Desde quando? Como se formaram? Qual é a sua participação?
  - 20) O que significa voz e empoderamento no trabalho para você? Como tem sido a sua participação em reuniões e tomada de decisão? Quais motivos você acredita que separam as pessoas com poder de fala das que tem a fala limitada?
  - 21) Você encontrou/encontra desafios e dificuldades no trabalho baseados em sua identidade de gênero e/ou orientação sexual? Quais? Já se sentiu oprimido(a) por isso? Como reagiu?
  - 22) Como você avalia as condições de trabalho para pessoas trans na organização em que trabalha?
  - 23) Você já vivenciou preconceitos, desrespeitos, transfobias e outras formas de violência (exclusões, assédios, intimidação, violências físicas, simbólicas, interpessoais, piadas e brincadeiras) no ambiente familiar, escolar, religioso? E em instituições de saúde e governamentais? E no ambiente de trabalho? Quais foram os motivos? Foi uma violência silenciosa ou não? Você se sentiu ignorado, rejeitado, excluído? Foi intencional? Foi uma violência recorrente? Por quem e qual posição ocupa? Tem alguma situação específica que gostaria de relatar? Como os atores sociais envolvidos na situação de violência reagiram? E você, como reagiu? Após a criminalização da LGBTfobia algo mudou no seu modo de ser e agir?
  - 24) Sobre microagressões que pessoas trans enfrentam cotidianamente no local de trabalho, relate experiências caso você tenha vivenciado nos últimos 12 meses as seguintes situações com um gerente, colega ou cliente:
    - Você já foi tratado com indiferença de uma forma silenciosa por não te aceitarem?
    - Você já foi agredido(a) verbalmente e/ou fisicamente por ser uma pessoa trans (Ex.: “olha a travesti”, “traveca”, “travecão”)?
    - Você já vivenciou situações de humor preconceituosas e ofensivas por ser uma pessoa trans (Ex.: teve seus comportamentos reproduzidos de forma brincalhona devido a ser uma pessoa trans)?
    - As pessoas já comentaram que as roupas que você se veste não estão de acordo com as normas de gênero?
    - Você já foi questionado(a) sobre a sua vida sexual por ser uma pessoa trans?
    - Olham muito para a sua genital?
    - Você já foi exotificado(a) por ser uma pessoa trans (Ex.: visto(a) como objeto sexual)?
    - Você já teve atendimento negado em diferentes instituições por ser uma pessoa trans?
    - Você já foi impedido(a) de entrar em algum lugar por ser uma pessoa trans, como por exemplo, de usar o banheiro de acordo com a sua identidade de gênero?
    - Já te chamaram pelo seu nome atribuído no nascimento e não respeitaram o seu nome próprio?
    - Você já passou por constrangimentos em relação ao uso da linguagem de modo não respeitável de se referir a você. Ex.: uso de pronomes incorretos?
    - Você já foi desaprovado(a) e/ou invisibilizado(a) por indivíduos LGBT por ser uma pessoa trans?
    - Já disserem a você que ser uma pessoa trans é algo patológico e anormal (Ex.: doença mental)?

- Você já teve dificuldades para ingressar e permanecer no ambiente de trabalho por ser uma pessoa trans?
  - Você já teve sua segurança no trabalho ameaçada por ser uma pessoa trans (Ex.: ameaça até de rescisão)?
  - Você já teve uma reclamação de assédio ignorada devido a ser uma pessoa trans?
  - Você já perdeu promoções por ser uma pessoa trans?
  - Você já ouviu frases como: “você é mulher ou homem de verdade?”, “você é *gay*/viado ou mulher macho?”, “você é homem que virou mulher?”, “você é mulher que virou homem?”, “você não parece uma pessoa trans!”, “só acredito que é trans se mostrar o seu documento”, “lindo(a), pena que não é homem/mulher de verdade!”, “qual o seu nome de verdade?”, “nada contra, mas não curto”, “não sei se ficaria com uma pessoa trans”, “tenho fetiche por uma pessoa trans”, “não sou transfóbico(a), tenho até um conhecido(a) trans”, “somos todos iguais”, “o sangue que corre nas nossas veias é igual”, entre outras.
- 25) Quais as suas formas de resistência a preconceitos, violências e exclusões na vida social e no trabalho? Você já utilizou o tratamento silencioso com outra pessoa? Você já se calou em alguma situação para encontrar voz e resistir? O silêncio já representou para você uma forma de resistência possível? Em qual situação?
- 26) Você se considera um(a) ativista? Conte-me sobre sua trajetória de militância política e de ativismo e quais atividades desenvolveu/desenvolve. Após a eleição do atual governo, algo mudou no seu modo de ser e agir? Onde gostaria que a sua voz ecoasse?
- 27) Quais foram os seus sentimentos diante de tudo que foi relatado na entrevista?
- 28) Há fatos e acontecimentos não relatados que gostaria de acrescentar?
- 29) Por favor, escolha um nome fictício que eu possa utilizar para referir-me a você na pesquisa.

## ANEXO A – PARECER DO COMITÊ DE ÉTICA

UNB - INSTITUTO DE  
CIÊNCIAS HUMANAS E  
SOCIAIS DA UNIVERSIDADE



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Faces do silêncio e o ecoar sobre as existências trans nas organizações

**Pesquisador:** MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 26311019.0.0000.5540

**Instituição Proponente:** Programa de Pós-Graduação em Administração

**Patrocinador Principal:** FUND COORD DE APERFEICOAMENTO DE PESSOAL DE NIVEL SUP

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 3.777.489

#### Apresentação do Projeto:

Este projeto discute as faces do silêncio vivenciadas por indivíduos trans no contexto sócio organizacional, a partir do debate inicial da analítica trans, da transexualidade e suas particularidades sociais, em diálogo com a Teoria queer e suas potencialidades. Para tal, problematiza os discursos sobre sexo, gênero, sexualidade, corporalidade e reflete sobre como eles afetam indivíduos trans. Como prosseguimento das discussões, diversas faces do silêncio envolvendo as existências trans no contexto sócio organizacional são exploradas. A teoria queer é colocada em pauta nos estudos organizacionais devido sua potencialidade de subversão do controle. Estudos recentes, nacionais e internacionais, mostram lacunas e proposições para futuras pesquisas. Verifica-se preocupações com o aprofundamento das discussões com transexuais em outros campos de estudo para além das ciências da saúde; a natureza multifacetada do silêncio em torno das minorias de gênero, o que tem sido menos pesquisado; e a discussão não somente sobre identidades minoritárias, mas hegemônicas a fim de problematizar as produções de verdades universais e as políticas disciplinadoras de comportamentos e condutas nas organizações. Diante desses pressupostos, objetiva-se, responder ao seguinte questionamento: Quais são as faces do silêncio que perpassam a analítica trans no contexto sócio organizacional?

#### Objetivo da Pesquisa:

O objetivo da pesquisa é analisar, a partir de leitura multifacetada, as faces do silêncio que ecoam sobre as existências trans no contexto sócio organizacional.

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASILIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

UNB - INSTITUTO DE  
CIÊNCIAS HUMANAS E  
SOCIAIS DA UNIVERSIDADE



Continuação do Parecer: 3.777.489

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Segundo o pesquisador, os possíveis riscos são a invasão da privacidade dos trabalhadores entrevistados (pessoas transexuais); a exposição de questões sensíveis vividas por estes profissionais no contexto do trabalho ou mesmo em sua vida pessoal, tais como violências, discriminações, preconceitos, transfobias sofridas, dificuldades de relacionamento ou outros aspectos da vida; a possibilidade de reviver memórias e perder o autocontrole ao revelar pensamentos, sentimentos e sofrimentos difíceis de serem revelados; sofrer discriminação e estigmatização a partir do conteúdo revelado; divulgação de dados confidenciais e a possibilidade de tomar o tempo do sujeito ao responder as entrevistas previstas.

Segundo o pesquisador, os benefícios da pesquisa são proporcionar o conhecimento de si a partir do processo investigativo que recorre à memória para apreensão de percursos, trajetórias e experiências de vida, a fim de proporcionar reflexões diante de todas as narrativas, discursos e silêncios vivenciados ao longo da vida; contar histórias de pessoas transexuais será uma forma de transmitir conhecimento sobre transexuais e o que enfrentam em suas vidas para outras pessoas que desconhecem, de modo a mitigar preconceitos e discriminações, possíveis atos transfóbicos que lhes são impostos na sociedade em geral; permitir maior inclusão e interesse genuíno por pessoas transexuais no contexto sócio organizacional; possibilitar o desenvolvimento de políticas de gestão de recursos humanos voltadas para o acolhimento e inclusão do profissional transexual; repensar as práticas organizacionais de forma a minimizar as barreiras e desafios enfrentados por profissionais transexuais.

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

O projeto de pesquisa está adequado às exigências das Resoluções CNS 466/2012, 510/2016 e complementares.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Os termos obrigatórios foram apresentados e estão de acordo com as Resoluções CNS 466/2012, 510/2016 e complementares.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O projeto de pesquisa foi aprovado pelo CEP/CHS.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASÍLIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br

**UNB - INSTITUTO DE  
CIÊNCIAS HUMANAS E  
SOCIAIS DA UNIVERSIDADE**



Continuação do Parecer: 3.777.489

**Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:**

| Tipo Documento  | Arquivo  | Postagem               | Autor                           | Situação |
|---|--|------------------------|---------------------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto                            | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1479657.pdf            | 28/11/2019<br>19:09:33 |                                 | Aceito   |
| Cronograma  | Cronograma_atualizado.pdf                                | 28/11/2019<br>19:08:29 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Outros  | Declaracao_de_anuencia_da_instituicao.pdf                | 28/11/2019<br>17:50:33 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Outros  | 3_Roteiro_de_Entrevista.pdf                              | 28/11/2019<br>17:49:40 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Outros  | 4_Carta_de_Justificativa.pdf                             | 28/11/2019<br>17:49:09 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Outros  | 1_Carta_de_encaminhamento.pdf                            | 28/11/2019<br>17:47:11 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Outros  | 6_Carta_de_Revisao_etica.pdf                             | 28/11/2019<br>17:46:35 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Outros  | 5_Curriculo_Lattes_Barbara_Novaes_Medeiros.pdf           | 28/11/2019<br>17:46:03 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Outros  | 5_1_Curriculo_Lattes_Marcus_Vinicius_Soares_Siqueira.pdf | 28/11/2019<br>17:44:41 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | 7_Termo_de_Consentimento_Livre_e_Esclarecido.pdf         | 28/11/2019<br>17:43:25 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador                 | Projeto_de_Tese_Transsexuais_PPGA_UNB.pdf                | 28/11/2019<br>17:42:47 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Declaração de Pesquisadores                               | Declaracao_de_participacao.pdf                           | 28/11/2019<br>17:42:11 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |
| Folha de Rosto  | 2_Folha_de_rosto.pdf                                     | 28/11/2019<br>17:40:41 | MARCUS VINICIUS SOARES SIQUEIRA | Aceito   |

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BRASILIA, 17 de Dezembro de 2019

Assinado por:  
**Érica Quinaglia Silva**  
(Coordenador(a))

**Endereço:** CAMPUS UNIVERSITÁRIO DARCY RIBEIRO - FACULDADE DE DIREITO - SALA BT-01/2 - Horário de  
**Bairro:** ASA NORTE **CEP:** 70.910-900  
**UF:** DF **Município:** BRASILIA  
**Telefone:** (61)3107-1592 **E-mail:** cep\_chs@unb.br