

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS DO ESTADO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Flávio Malta Fleury

**OS SENTIDOS DO DIREITO, DO SINDICATO E DA VIDA EM DISPUTA:
resistências trabalhadoras e sindicais à transfobia e ao cissexismo no telemarketing**

Belo Horizonte

2020

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO E CIÊNCIAS DO ESTADO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Flávio Malta Fleury

**OS SENTIDOS DO DIREITO, DO SINDICATO E DA VIDA EM DISPUTA:
resistências trabalhadoras e sindicais à transfobia e ao cissexismo no telemarketing**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, na linha de pesquisa História, Poder e Liberdade e na área de estudo Direito do Trabalho e Crítica, sob orientação do Professor Doutor Pedro Augusto Gravatá Nicoli e coorientação da Professora Doutora Érica Renata de Souza, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito e Justiça.

Belo Horizonte

2020

F618s Fleury, Flávio Malta
Os sentidos do direito, do sindicato e da vida em disputa: resistências
trabalhadoras e sindicais à transfobia e ao cissexismo no telemarketing /
Flávio Malta Fleury. – 2020.

Orientador: Pedro Augusto Gravatá Nicoli.
Coorientadora: Érica Renata de Souza.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais,
Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho – Teses 2. Transexuais – Teses 3. Transfobia
4. Sindicatos – Teses 5. Telemarketing – Teses I. Título

CDU(1976) 331.88

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Junio Martins Lourenço CRB 6/3167.

FLÁVIO MALTA FLEURY

**OS SENTIDOS DO DIREITO, DO SINDICATO E DA VIDA EM DISPUTA:
resistências trabalhadoras e sindicais à transfobia e ao cissexismo no telemarketing**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito e Justiça e submetida à avaliação pela banca constituída pelas seguintes professoras:

Professor Doutor Pedro Augusto Gravatá Nicoli

Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais

Professora Doutora Érica Renata de Souza

Departamento de Antropologia e Arqueologia da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas
da Universidade Federal de Minas Gerais

Professora Doutora Jaqueline Gomes de Jesus

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro

Professora Doutora Flávia Souza Máximo Pereira

Departamento de Direito da Universidade Federal de Ouro Preto

Professora Doutora Renata Queiroz Dutra

Faculdade de Direito da Universidade de Brasília

DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: DIREITO E JUSTIÇA
BEL. FLÁVIO MALTA FLEURY

Aos vinte e um dias do mês de julho de 2020, às 14h, através de plataforma virtual, reuniu-se, em sessão pública, a banca examinadora constituída de acordo com o art. 73 do Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, e das Normas Gerais de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais, integrada pelos seguintes professores: Prof. Dr. Pedro Augusto Gravatá Nicoli (orientador do candidato/UFMG); Profa. Dra. Érica Renata de Souza (UFMG); Profa. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira (UFOP); Profa. Dra. Renata Queiroz Dutra (UnB) e Profa. Dra. Jaqueline Gomes de Jesus (IFRJ), designados pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, para a defesa de Dissertação de Mestrado do **Bel. FLÁVIO MALTA FLEURY**, matrícula nº **2018653070**, intitulada: "**OS SENTIDOS DO DIREITO, DO SINDICATO E DA VIDA EM DISPUTA: RESISTÊNCIAS TRABALHADORAS E SINDICAIS À TRANSFOBIA E AO CISSEXISMO NO TELEMARKETING**". Os trabalhos foram iniciados pelo orientador do candidato, Prof. Dr. Pedro Augusto Gravatá Nicoli, que, após breve saudação, concedeu ao candidato o prazo máximo de 30 (trinta) minutos para fins de exposição sobre o trabalho apresentado. Em seguida, passou a palavra à Prof^a. Dr^a Érica Renata de Souza, para o início da arguição, nos termos do Regulamento. A arguição foi iniciada, desta forma, pela Prof^a. Dr^a Érica Renata de Souza, seguindo-se-lhe, pela ordem, os Professores Doutores: Flávia Souza Máximo Pereira, Renata Queiroz Dutra, Jaqueline Gomes de Jesus e Pedro Augusto Gravatá Nicoli. Cada examinador arguiu o candidato pelo prazo máximo de 30 (trinta) minutos, assegurando ao mesmo, igual prazo para responder às objeções cabíveis. Cada examinador atribuiu conceito ao candidato, em cartão individual, depositando-o em envelope próprio. Recolhidos os envelopes, procedeu-se a apuração, tendo se verificado o seguinte resultado:

Prof. Dr. Pedro Augusto Gravatá Nicoli (orientador do candidato/UFMG)

Conceito:.....100

Profa. Dra. Érica Renata de Souza (UFMG)

Conceito:.....100

Profa. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira (UFOP)

Conceito:.....100

Profa. Dra. Renata Queiroz Dutra (UnB)
Conceito:.....100

Profa. Dra. Jaqueline Gomes de Jesus (IFRJ)
Conceito:.....100

A banca examinadora considerou o candidato **APROVADO**, com nota **100**. Nada mais havendo a tratar, o Professor Doutor Pedro Augusto Gravatá Nicoli, orientador do candidato, agradecendo a presença de todos, declarou encerrada a sessão. De tudo, para constar, eu, Fernanda Bueno de Oliveira, Servidora Pública Federal lotada no Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, mandei lavrar a presente ata, que vai assinada pela banca examinadora e com o visto do candidato.

BANCA EXAMINADORA:



Prof. Dr. Pedro Augusto Gravatá Nicoli (orientador do candidato/UFMG)



Profa. Dra. Érica Renata de Souza (UFMG)



Profa. Dra. Flávia Souza Máximo Pereira (UFOP)



Profa. Dra. Renata Queiroz Dutra (UnB)



Profa. Dra. Jaqueline Gomes de Jesus (IFRJ)



FACULDADE DE DIREITO UFMG

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UFMG

Flávio Malta Fleury

- **CIENTE: Flávio Malta Fleury (Mestrando)**

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

Av. João Pinheiro, 100 - 11º andar - Centro - Belo Horizonte - MG - Brasil - 30130-180
Fone: (31) 3409.8635 - E-mail: info.pos@direito.ufmg.br - <https://pos.direito.ufmg.br>

*Às mulheres transexuais, aos homens trans, às pessoas
trans não-binárias e aos dirigentes sindicais que
construíram esta pesquisa comigo e junto de mim.*

*A todas que vivem as suas vidas lutando por vidas que
valham a pena serem vividas.*

AGRADECIMENTOS

Nós, muitas vezes, queremos mudar o mundo e não nos damos conta de como o mundo muda a gente. De que as pessoas que habitam o mundo, com as quais convivemos ou que sequer conhecemos, podem mudar o mundo e, assim, mudar a gente. Ou podem mudar a gente e, assim, mudar o mundo. De qualquer forma, não adianta buscarmos, apenas, em nós mesmas as respostas para os problemas do mundo ou aquilo que queremos para o mundo. Devemos reconhecer as mudanças que outras pessoas, outras vidas, o mundo provocam e podem provocar na gente.

Acredito que o processo de fazer pesquisa envolve, em alguma medida, se dar conta disso. Afinal, são os diálogos, as relações que estabelecemos com pessoas, com o nosso entorno, mediadas ou não por livros e aparelhos eletrônicos, que provocam na gente o surgimento de uma série de reflexões e sentires que possibilitarão e influenciarão não só as nossas compreensões críticas envolvendo interesses e temáticas de pesquisa, mas, sobretudo, as nossas compreensões críticas da vida, de mundo, do nosso lugar no meio disso tudo, e que afetarão, também, o nosso fazer pesquisa.

Escrevo sobre essas mudanças que outras pessoas, outras vidas provocam na gente, porque reconheço a importância que muitas pessoas, muitas vidas tiveram na minha vida, para a minha vida. Reconheço a importância das mudanças que provocaram em mim e que foram, de diferentes formas, fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa, para a elaboração deste texto. Escrevo, então, sobre essas mudanças para agradecer às pessoas que as possibilitaram, as provocaram e, assim, cada uma à sua maneira, contribuíram e participaram da construção desta pesquisa.

Gostaria de agradecer às pessoas trans*, às pessoas integrantes do Sintratel e à pessoa servidora de uma repartição pública, cujos nomes não posso citar um a um em razão do anonimato que lhes prometi, que construíram esta pesquisa comigo e junto de mim. Agradeço por compartilharem tanto comigo. Suas histórias de vida, seus sonhos, suas esperanças, seus medos, seus receios. Agradeço por me permitirem, por vezes, participar e acompanhar um pouco dos seus cotidianos. Agradeço, também, por tudo que me ensinaram, e por terem me desafiado e estimulado, de diferentes formas, a tentar pensar em outros sentidos possíveis para o direito, para o estado e para o sindicato, sentidos que assegurem às pessoas vidas que valham a pena serem vividas. Agradeço a todas as mudanças que vocês provocaram em mim. E espero ter provocado mudanças que considerem boas ou positivas de alguma forma em suas vidas.

Eu gostaria de agradecer, também, a Pedro Nicoli, orientador desta pesquisa. Pedro, eu confesso, ainda, não saber os contornos precisos e as dimensões exatas das transformações que você provocou e tem provocado em mim ao longo desses quase dois anos e meio de convivência, embora tenha certeza de sua radicalidade e que hoje quem eu sou e como encaro a vida foram, profundamente, marcados, afetados pelo meu encontro contigo. Agradeço por confiar em mim, por me provocar e instigar a tentar ir sempre além. Agradeço pela presença nos mais diferentes momentos e etapas desta pesquisa. E reforço algo que, talvez deveria ter lhe dito mais vezes, eu o admiro muito como pesquisador, como professor e me inspiro em seu exemplo, em seus passos para pensar os meus.

Gostaria de agradecer à Érica Renata de Souza, que aceitou ser coorientadora desta pesquisa e foi fundamental para o seu desenvolvimento desde o início de sua participação nela. Suas sugestões, seus conselhos e suas indicações de caminhos a serem trilhados não só possibilitaram o desenvolvimento da pesquisa tal como ela foi realizada, como aplacaram a ansiedade e aliviaram o receio de que nada desse certo e tudo desse errado. Foi Érica quem sugeriu a realização de uma etnografia multissituada e me proporcionou o contato com uma série de leituras sobre vivências e experiências etnográficas que, em muito, contribuíram para a construção da etnografia que será apresentada neste texto.

Além disso, foram Érica e Pedro que chamaram a minha atenção, em uma reunião de orientação, para o fato de que a minha pesquisa não poderia ter como foco apenas o sindicato, mas deveria ouvir e dialogar, também, com as trabalhadoras trans* do setor de telemarketing para compreender as suas perspectivas e percepções sobre o sindicato e a sua atuação no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo.

Gostaria de agradecer, também, à Renata Dutra, pelas recomendações e dicas que fez em minha banca de qualificação. Elas foram fundamentais para que eu voltasse o meu olhar, a minha atenção para as resistências trabalhadoras vividas no cotidiano de trabalho e que disputam, de diferentes maneiras, os sentidos do direito do trabalho e da cidadania.

Aproveito para agradecê-la, assim como para agradecer à Jaqueline Gomes de Jesus e à Flávia Máximo por terem aceitado os convites para participar da banca de defesa desta dissertação. É uma grande alegria para mim contar com a participação de pesquisadoras e ativistas que muito admiro e cujos trabalhos acompanho há já algum tempo.

Agradeço à Flávia Máximo, ainda, por sua generosidade em compartilhar tanto comigo, desde seus gostos e opiniões aos seus muitos conhecimentos. Agradeço pelos conselhos acadêmicos e de vida. Agradeço por tentar fazer e, efetivamente, fazer da academia

um espaço diferente, um espaço mais aberto, mais horizontal, mais acolhedor. Admiro muito você, sua sabedoria, seu trabalho.

Agradeço à Lívia Miraglia também por sua participação em minha banca de qualificação, pelas sugestões e comentários que fez na ocasião e que me instigaram a repensar e a rever os contornos da minha pesquisa. Agradeço à Regina Vieira, não só pelos conselhos e conversas, pela paciência por ouvir alguns dos meus desabafos, mas, também, por ter possibilitado e mediado o meu contato com a primeira das pessoas que entrevistei.

Não poderia deixar aqui de agradecer aqui às amigas Raísa Fernanda, Amanda Rodrigues, Bárbara Lins, Natália Souza. Amigas de infância, amigas para toda a vida. Provas vivas de que as distâncias não, necessariamente, significam o fim de amizades. Com as distâncias elas podem apenas se transformar. E as nossas se transformaram sem deixarem de ser marcadas pelo carinho e pelo afeto.

Agradeço, especialmente, à Natália Souza, com quem dividi tantos momentos especiais e marcantes de minha vida. Desde nossa mudança de Brasília para Belo Horizonte, passando pelas nossas conversas de algumas muitas horas nos sofás de nosso apartamento em Belo Horizonte e as gongações que tanto gostamos de fazer uma com a outra. Obrigado por me acompanhar, por estar ao meu lado, durante essa fase tão importante que foi morar em Belo Horizonte, ou como aprendi com as mineiras especiais com quem tive a sorte de me encontrar e conviver: Beagá.

Gostaria de agradecer à Isadora Dourado, à Verônica França, à Fernanda Brandão e à Thalita Melchior pela amizade que nasceu quando, ainda, estávamos na graduação. Sei que com a distância e com as nossas correrias cotidianas, nos falamos pouco. Mas gostaria de lembrar que eu nutro um carinho muito especial por vocês. E de dizer que sinto muitas saudades de nosso convívio diário.

Em Beagá, fui acolhido por amigas que pude conhecer na pós-graduação e que me mostraram que a academia é, também, um lugar de construção de afetos. Gabriella de Moraes, Bárbara Almeida, Wanessa Rodarte, Aysla Teixeira, Luísa Santos, Tauane Porto e Cristiane Silveira, eu não consigo expressar a minha gratidão e a minha felicidade por nossos caminhos terem se cruzado. Obrigado por tudo. Pelo carinho, pelos conselhos, pelas brincadeiras, pelas broncas. Sem os diálogos com vocês, sem o apoio de vocês, eu tenho certeza de que não teria chegado até aqui. Muito obrigado por todas as transformações que provocaram em mim. Espero conviver e viver com vocês até o fim de minha vida.

Gostaria de agradecer, ainda, a mais algumas amigas que tive a oportunidade de conhecer e conviver em razão do mestrado. Gabriella Sabattini, Arthur Barretto, Régis

Nodari, Rodrigo Gondim, Stefany Despinoy, Daniel Galvão, Jéssica de Paula, Rainer Bomfim, Samuel Júnior, Eugênio Corassa e Maíra Fernandes, agradeço a vocês pela companhia, pelos momentos juntas e pelas trocas sobre os mais variados assuntos, do direito e da vida. Beagá foi a terra em que tive a sorte de me encontrar e compartilhar momentos de descontração e de alegrias, ainda, com Êmylle Karolinne, Camila Brito e Rafael Almendra.

Gostaria de agradecer, também, à Jordana Faria, amiga dos agora aparentemente distantes tempos de intercâmbio, com quem hoje divido, em razão de algumas felizes coincidências que a vida por vezes nos proporciona, o apartamento em que moramos em São Paulo. Agradeço pela companhia, pelas brincadeiras e pela paciência. Agradeço, ainda, a companhia e o carinho de um novo amigo que a mudança para São Paulo me trouxe, o Guilherme Bicalho.

Eu não poderia deixar de agradecer à minha mãe, Maria, ao meu pai, Hertz, à Fabíola e ao Mateus, por me apoiarem de tantos jeitos, por apoiarem as minhas escolhas e entenderem que as minhas ausências e a distância não significam que eu não me importe com vocês ou que não queira estar próximo a vocês. Agradeço pelo carinho, pelo afeto, pela preocupação. Amo vocês, ainda que não diga isso na frequência que deveria dizer. Espero que logo possamos estar reunidas novamente.

Por fim, agradeço à coordenação de nível de aperfeiçoamento de pessoal de nível superior (CAPES) pela concessão de bolsa para a realização desta pesquisa.

Coisas da vida (terra em transe)

Hoje
eu vi uma criança acordada
comendo pão dormido.
Um homem desempregado
empregando uma arma.
Uma mulher vestida em trapos
lavando roupa cara.
Um policial desalmado
separando um corpo da alma.
Uma menina desnutrida
com a barriga cheia.
Uma bala perdida
Procurando uma veia.
Senhoras de joelhos
andando sem destino.
Velhos com olhos vermelhos
chorando como meninos.
Poetas loucos
cuspindo razão.
Anjos e demônios
na mesma religião.
A miséria na coleira da fartura,
a vida fácil
às custas da vida dura.
Gente sorrindo
Com o coração em pranto.
Surdos ouvindo
a canção dos falsos santos.
Vi mãos calejadas
beijando mãos macias,
José nas enxadas
no cabo delas, Maria.
Com olhos mansos de fel
e a boca dura da fera
vi um país no céu
e o inferno na Terra.

Sérgio Vaz

RESUMO

Esta dissertação apresenta alguns dos contornos e nuances da transfobia e do cissexismo reproduzidos em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo. Assim como os contornos e nuances de algumas das ações e atividades pensadas e vividas para resistir à transfobia e ao cissexismo propostas e desenvolvidas por mulheres transexuais, homens trans e pessoas trans não-binárias que trabalharam no segmento, como pelo Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo, o Sintratel. Com a finalidade de compreender como os sentidos do direito, do estado, do sindicato e da própria vida têm sido disputados e reivindicados por empresas do setor, trabalhadoras trans* e dirigentes sindicais, para reproduzir ou resistir à transfobia e ao cissexismo em empresas de telemarketing. A partir do desenvolvimento de uma etnografia multissituada, na qual foram empregados os métodos de observação participante, entrevistas semiestruturadas e análise de documentos, assim como da realização de revisão de bibliografia interdisciplinar, composta por obras de diferentes áreas do conhecimento, como direito, filosofia, antropologia e sociologia, esta pesquisa desenvolve reflexões e sentires em torno de resistências trabalhadoras e sindicais que reivindicam reconhecimento e respeito às identidades de gênero trans*, que reivindicam condições sociais, culturais, jurídicas e econômicas que assegurem às pessoas trans* as possibilidades de viverem as suas vidas como desejam e como o fazem sem que isso seja motivo de constrangimentos, discriminações e violências. Resistências trabalhadoras e sindicais que contestam os domínios normativos, administrativos e institucionais do direito e do estado, assim como as formas de organização e gestão das empresas de telemarketing, para reclamar por novas configurações para esses domínios, para essas formas de organização e gestão empresárias. Para que possam viver vidas que valham a pena serem vividas.

Palavras-chave: transfobia; cissexismo; sindicato; trabalhadoras trans*; direito do trabalho.

ABSTRACT

This thesis presents some of the contours and nuances of transphobia and cissexism reproduced in telemarketing companies in the metropolitan region of São Paulo. As well as the contours and nuances of some of the actions and activities conceived and lived to resist transphobia and cissexism proposed and developed by transgender women, transmen and non-binary people who worked in the segment, and also by the Union of Telemarketing Workers and Employees in Telemarketing Companies in the City of São Paulo and Greater São Paulo, Sintratel. In order to understand how the meanings of law, state, unions and life itself have been disputed and claimed by companies in the sector, transgender workers and union leaders, to reproduce or resist transphobia and cissexism in telemarketing companies. From the development of a multi-sited ethnography, in which the methods of participant observation, semi-structured interviews and document analysis were used, as well as from a review of interdisciplinary bibliography, composed of works from different areas of knowledge, such as law, philosophy, anthropology and sociology, this research develops reflections and feelings around workers' and union's resistances that demand recognition and respect for transgender identities, resistances that claim social, cultural, legal and economic conditions that will assure transgender people the possibilities of living their lives as they wish and how they do it without being victims of embarrassment, discrimination and violence. Workers' and union's resistances that challenge the normative, administrative and institutional domains of law and of the state, as well as the forms of organization and management of telemarketing companies, to demand new configurations for these domains, for these forms of business organization and management. So that they can live lives that are worth living.

Keywords: transphobia; cissexism; transgender workers; labor union; labor law.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Participação de Lunna D’Ávila no programa de televisão “Boa Tarde”, da rede bandeirantes, em maio de 2010.....	104
Figura 2 – Homenagem à Dandara na página 14 da revista “Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade”, produzida pelo Sintratel.....	195
Figura 3 – Foto da participação do Sintratel, com trio elétrico próprio, na parada do orgulho LGBT da cidade de São Paulo de 2008, extraída da página 4 da revista “Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade”, produzida pelo Sintratel.....	197
Figura 4 – Cláusula 33 da convenção coletiva de trabalho de 2020.....	199
Figura 5 – Cláusula 19 da convenção coletiva de trabalho de 2020.....	200

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	16
1. REFLEXÕES E SENTIRES METODOLÓGICOS E EPISTEMOLÓGICOS.....	24
1.1 Eu gostaria de contar uma história para vocês.....	24
1.2 Quem eu (não) sou? Quem eu (não) posso ser?.....	33
1.3 Angústia que não cabe em mim, dilema que preciso compartilhar: sobre o que posso pesquisar, estudar, falar e como (não) fazê-lo?.....	45
1.4 Os caminhos que percorri/percorremos e que me/nos trouxeram até aqui.....	60
2. O QUE ESTADO, DIREITO, SINDICATO, TRANSFOBIA E CISSEXISMO PODEM TER A VER UNS COM OS OUTROS?.....	66
2.1 Por que refletir sobre as relações entre estado, direito, sindicato, transfobia e cissexismo aqui, neste texto?.....	66
2.2 O que direito e estado têm a ver com transfobia e cissexismo?.....	68
2.2 E o que sindicato tem a ver com estado e direito?.....	94
3. “VOCÊ OUVE MINHA VOZ, MAS NÃO SABE QUEM EU SOU”: MANIFESTAÇÕES DE TRANSFOBIA E CISSEXISMO NO TELEMARKETING.....	104
3.1 Um pouco sobre a história de Lunna.....	104
3.2 Quem são as outras pessoas trans* cujas histórias serão compartilhadas aqui?.....	118
3.3 “Sou tratada igual puta bem antes de me assumir puta”: as limitadas possibilidades profissionais de mulheres transexuais e travestis.....	122
3.4 “Se o mundo fosse mais como o telemarketing”? o acesso permitido, facilitado ou incentivado de pessoas trans* ao setor de telemarketing.....	129
3.5 Alguns dos desafios de se “transicionar” dentro da empresa de telemarketing.....	136
3.6 “De grãozinho em grãozinho que a gente vai conseguindo construir o nosso respeito como ser humano que somos”: episódios de transfobia e cissexismo envolvendo nomes.....	140
3.7 ““Que que cê tá fazendo aqui? Ai, cê tá no banheiro errado””: episódios de transfobia e cissexismo envolvendo banheiros.....	146
3.8 “Ah um menino maquiado com unha?”: os desafios e as dificuldades enfrentadas por pessoas trans não-binárias no telemarketing.....	150
3.9 ““Você vai acabar tendo um ataque cardíaco por causa de trabalho, sai daí””: um pouco da história de Gisberta.....	151

3.10 Reflexões sobre a noção jurídica de subordinação a partir das vivências de trabalhadoras trans* no telemarketing.....	154
4. O SINTRATEL, AS TRABALHADORAS TRANS* E O ENFRENTAMENTO À TRANSFOBIA E AO CISSEXISMO.....	168
4.1 O que pretende este capítulo?.....	168
4.2 Quem integra, compõe e movimenta o Sintratel? Para que serve o Sintratel?.....	172
4.3 Quem são as trabalhadoras que o Sintratel representa?.....	177
4.4 Mas e, afinal, quais são as atividades de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo propostas e desenvolvidas pelo Sintratel?.....	188
4.5 O que você acha da atuação do Sintratel no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo no setor de telemarketing?.....	202
4.6 Algumas das resistências de trabalhadoras trans* em empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo.....	211
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	222
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	225
APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido.....	245
APÊNDICE B – Questionário das entrevistas com trabalhadoras trans*.....	248
APÊNDICE C – Questionário das entrevistas com dirigentes sindicais.....	251
ANEXO A – Comprovante de aprovação da realização da pesquisa pelo comitê de ética em pesquisa da universidade federal de Minas Gerais.....	253
ANEXO B – Ficha de associação ao Sintratel.....	255
ANEXO C – Revista “O Script: O mundo do telemarketing em revista”.....	258
ANEXO D – Revista “Percepções sobre a naturalização da diversidade humana”.....	315
ANEXO E – Revista “Percepções sobre o racismo estrutural e seus efeitos na Sociedade Brasileira”.....	332

INTRODUÇÃO

Esta dissertação apresenta, em suas páginas, uma pesquisa sobre as manifestações da transfobia e do cissexismo no setor de telemarketing paulistano e as resistências pensadas, desenvolvidas e propostas por trabalhadoras trans*¹ desse segmento e por um sindicato representativo das trabalhadoras do setor para enfrentá-las. Na verdade, esta dissertação é ela própria parte da pesquisa. Uma parte da pesquisa que apresenta, também em parte, a pesquisa que possibilitou a sua elaboração. E ela, a dissertação, e a pesquisa foram desenvolvidas com a finalidade de compreender, ainda que parcial e limitadamente, as perspectivas construídas e compartilhadas por trabalhadoras trans* e dirigentes sindicais a respeito do direito, do estado, do sindicato, delas mesmas, das suas possibilidades e limitações para reivindicar melhores condições de trabalho e de vida, mas sobretudo o reconhecimento e o respeito às identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*² em empresas de telemarketing. Assim como para instigar a todas aquelas pessoas que se dispuserem a ler este texto sobre a importância de nós, também, repensarmos, problematizarmos nossas perspectivas a respeito das possibilidades e limitações do direito, do estado, dos sindicatos, das trabalhadoras e de nós mesmas nos processos de disputa pelos sentidos da vida no trabalho e no mundo.

Antes, no entanto, de falar mais sobre esta dissertação-pesquisa, ou pesquisa-dissertação, gostaria de compartilhar algumas reflexões e alguns sentires a respeito de um dos acontecimentos mais imediatos em termos temporais e espaciais ao exercício de escrita deste texto. Como o acontecimento em questão afetou o processo de escrita deste texto, eu senti que deveria abordá-lo aqui, ainda que brevemente. Neste exato momento em que escrevo, reescrevo este texto, o mundo é acometido por uma pandemia. E senti não poder deixar de escrever aqui sobre ela, até porque essa pandemia tem provocado mudanças nas formas como

¹ A expressão trabalhadoras trans* abarca, neste caso, as mulheres transexuais, os homens trans e as pessoas trans não-binárias que participaram da pesquisa. Ela encontra-se flexionada no feminino por ter como referência nominal a expressão pessoas trans*. Nas próximas notas, explicarei melhor por que seria importante utilizar o asterisco no termo pessoas trans* e por que utilizarei muitas outras expressões flexionadas no feminino e plural.

² A escolha de utilizar a expressão pessoas trans* para referência a mulheres transexuais, travestis, homens trans e pessoas trans não-binárias, dentre outros termos referentes a identidades trans* que podem ser reivindicadas por pessoas trans*, se deu em razão do contato com a publicação *Trans* como termo guarda-chuva* no blog “Transfeminismo: feminismo interseccional relacionado às questões trans”, gerido por Hailey Kaas e Beatriz Pagliarini Bagagli. O texto em questão, cuja autoria não consegui identificar no site em que foi publicado, apresenta o motivo de se utilizá-la. A utilização do asterisco na expressão pessoas trans* teria por objetivo “evitar classificações que correm o risco de serem excludentes”, tornando-o “um termo guarda-chuva [umbrella term] – um termo englobador que estaria incluindo qualquer identidade trans ‘embaixo do guarda-chuva’”, como consta no mencionado texto. O texto encontra-se disponível em: <<https://transfeminismo.com/trans-umbrella-term/>>. Acesso em 17 de dezembro de 2019.

algumas³ de nós nos enxergarmos, encararmos a vida e nos relacionamos umas com as outras. Uma pandemia que tem causado receio, muitas dores e angústias, assim como provocado muitas mortes e sequelas físicas, psicológicas, econômicas e sociais de contornos, ainda, ao menos em parte, desconhecidos. O objetivo deste trabalho não é falar sobre a pandemia e sobre seus efeitos. Espero que não encarem esta abordagem inicial envolvendo a pandemia como oportunista ou como um apelo desesperado de um acadêmico que pretende demonstrar a atualidade do seu trabalho. Mas, como ela reacendeu, reforçou certos questionamentos que foram e são centrais, fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho, achei que seria importante escrever sobre ela.

Alguns dos questionamentos que se tornaram, ainda mais, urgentes em tempos de pandemia, nos quais o isolamento e o distanciamento sociais se apresentam como as melhores estratégias para evitar o rápido alastramento do novo coronavírus e o colapso dos sistemas públicos e privados de saúde⁴, orbitam em torno do trabalho. Quem deve continuar trabalhando enquanto vigorarem as medidas de distanciamento social, enquanto a pandemia persistir? Quais setores do mercado de trabalho formal (e economia informal) não podem parar em tempos em que somos instadas a parar ou, ao menos, a trabalhar de e em nossas casas? E quem não tem casa ou não tem, em sua casa, infraestrutura e condições para trabalhar? Como trabalhadoras informais cuja sobrevivência depende de seus rendimentos diários podem parar? Quais trabalhos são essenciais para a vida humana, para a reprodução humana, para o desenvolvimento humano? O trabalho doméstico não remunerado, o trabalho

³ Ao longo do texto, substantivos, artigos, adjetivos e pronomes serão flexionados no feminino quando estiverem no plural, ao menos na maioria das vezes. Justamente, porque, ora implícita, ora explicitamente, terão como referência em relação à qual concordar, nominalmente, a palavra “pessoas”. Não se trata, entretanto, de uma mera observância da norma culta da língua portuguesa e de suas rígidas e complicadas prescrições sintáticas, mas de um pequeno e singelo ato político subversivo e desobediente de questionar o estabelecimento do masculino como o padrão e o elemento universal que molda a nossa linguagem, o nosso imaginário e o nosso viver.

Optei por utilizar o feminino e não expressões como x, @ e _ , pois as palavras redigidas com tais elementos gráficos não são reconhecidas por leitores eletrônicos de pessoas com deficiência visual. E uma linguagem que se pretende inclusiva tem de ser também acessível, pelo menos assim penso eu.

Tampouco usarei a letra “e”, por compreender que algumas palavras quando flexionadas com o “e” são entendidas como pertencentes ao gênero masculino, como seria o caso da palavra “trabalhadores”.

Porém, devo advertir que, em algumas situações, alguns dos artigos, adjetivos e pronomes que utilizarei no plural serão flexionados no masculino com o objetivo de ressaltar e denunciar que aqueles espaços ocupados pelas pessoas por ele designados são ocupados, majoritariamente, por homens cis.

É importante lembrar, como o faz Grada Kilomba (2019b, p. 14), que “a língua, por mais poética que possa ser, tem também uma dimensão política de criar, fixar e perpetuar relações de poder e violência, pois cada palavra que usamos define o lugar de uma identidade. No fundo, através das suas terminologias, a língua informa-nos constantemente de quem é *normal* e de quem é que pode representar a *verdadeira condição humana*.”

E é por isso que fiz essas escolhas.

⁴ Conforme recomendado pela organização mundial da saúde. Recomendação que se encontra melhor explicada no seguinte site da mencionada entidade com informações sobre a prevenção ao novo coronavírus: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>>. Acesso em 7 de junho de 2020.

de cuidado contam como trabalho? Os ditos e considerados trabalhos essenciais em tempos de pandemia o são, também, em tempos de “normalidade” sanitária, política e social? Eles gozam do reconhecimento social, econômico e jurídico que se poderia considerar justo?

Estes são alguns dos questionamentos que tenho me feito. Questionamentos que reverberam em mim ao acompanhar através da mídia e das redes sociais a cobertura do trabalho de profissionais da saúde para salvar vidas, trabalho que tem as exposto a situações de exaustão física e emocional em todo o mundo. O trabalho de costureiras, que têm produzido máscaras para nos deslocarmos em espaços públicos menos temerosas de contrair a doença causada pelo novo coronavírus. O trabalho de garis, que têm realizado a coleta de nosso lixo. O trabalho de entregadoras, que têm deixado em nossas casas encomendas dos mais variados produtos. O trabalho de agricultoras, operárias e caminhoneiras, para garantir a produção e o abastecimento de alimentos, remédios, produtos de limpeza e higiene, combustíveis, assim como insumos e equipamentos médicos e hospitalares. O trabalho de cientistas para buscar curas e vacinas, para propor políticas públicas aptas a mitigar alguns dos efeitos da pandemia.

Entretanto, pouco li, vi e ouvi sobre as operadoras, sobre as trabalhadoras em empresas de telemarketing. Em sua importância ou na importância de seu trabalho. O que me levou a questionar: o trabalho desenvolvido por elas seria essencial? Deveria ter continuidade em tempos de pandemia? Em 20 de março de 2020, o governo federal brasileiro parece ter respondido, afirmativamente, a essas perguntas. Afinal, publicou o decreto número 10.282, estabelecendo o “serviço de call center” (artigo 3º, VII) como um dos “serviços públicos e atividades essenciais[, um d]aqueles indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, assim considerados aqueles que, se não atendidos, colocam em perigo a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população” (artigo 3º, § 1º). Autorizando, portanto, que as atividades das empresas de telemarketing tenham continuidade enquanto durar a pandemia de covid-19 e os esforços para o seu controle. A resposta dada pelo governo federal brasileiro, no entanto, não me pareceu ser suficiente. Ela não sanou os meus questionamentos. Provocou, na verdade, novas dúvidas. Dúvidas que, de alguma forma, estavam diretamente relacionadas à pesquisa que será, parcialmente, apresentada neste texto.

As atividades desenvolvidas por operadoras, por trabalhadoras em empresas de telemarketing são essenciais para quem? Para quem depende do serviço prestado por elas? Ou para as próprias operadoras? São essenciais só os serviços prestados pelas operadoras, ou são, também, essenciais as suas vidas? Duas notícias com as quais tive contato despertaram, mais vividamente, esses questionamentos. A primeira delas, de 20 de março de 2020, noticiava

uma paralisação seguida de protesto de trabalhadoras em frente à uma empresa de telemarketing na cidade de São Paulo. As trabalhadoras reivindicavam a disponibilização de álcool em gel, além de limpeza regular e frequente das posições de atendimento e a adoção de medidas que impedissem que o ambiente de trabalho se tornasse um possível foco de difusão da doença⁵. A segunda delas, de 30 de abril de 2020, noticiava a morte, no dia 27 de abril do mesmo ano, de uma trabalhadora de uma empresa de telemarketing também na cidade de São Paulo, causada pelo novo coronavírus⁶. Apesar de pertencer a grupos de risco, a empresa obrigou a trabalhadora em questão a permanecer, durante algum tempo, indo trabalhar presencialmente na empresa, para só depois autorizar que trabalhasse de casa.

Estas notícias evidenciaram, ao menos para mim, uma desconsideração, um desprezo, uma falta de preocupação com as vidas de operadoras, de trabalhadoras em empresas de telemarketing, com a sua saúde. Evidenciaram, assim como algumas das histórias que pude conhecer no decorrer do desenvolvimento da pesquisa, que as vidas daquelas pessoas não são importantes, não são essenciais. Não, ao menos, para os seus patrões, para muitas pessoas atendidas pelos serviços prestados por elas. Mesmo porque as pessoas atendidas por elas não veem os seus rostos, não sabem quem elas são. E, tampouco, gostariam de ver seus rostos, de conhecer quem são. As trabalhadoras em empresas de telemarketing são, assim, pessoas que podem ser, facilmente, substituídas por outras. São pessoas descartáveis. Com vidas descartáveis. São pessoas cujas vidas importam menos ou pouco importam, inclusive porque muitas vezes quem trabalha no setor de telemarketing são pessoas cujas presenças quer se evitar ou mesmo eliminar das miradas cotidianas.

Entretanto, como já escrevi anteriormente, este texto não trata da pandemia e de seus efeitos. Embora os questionamentos despertados por ela, de alguma forma, se pareçam com alguns daqueles que motivaram e permearam o desenvolvimento da pesquisa que será, aqui, apresentada. Mas, então, sobre o que, afinal, seria este texto? O que ele pretendia? Esta dissertação, como escrevi no início desta introdução, pretende apresentar alguns dos contornos das manifestações da transfobia e do cissexismo reproduzidas no setor de telemarketing paulistano. Mas também compreender se o Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo, mais conhecido e daqui em diante chamado de Sintratel, concebe a

⁵ Notícia disponível no seguinte site: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/03/20/sem-alcool-gel-e-higiene-funcionarios-de-call-center-fazem-greve-em-sp.htm>>. Acesso em 20 de março de 2020.

⁶ Notícia disponível no seguinte site: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painel/2020/04/morte-em-multinacional-de-call-center-em-sao-paulo-causa-temor-em-funcionarios.shtml>>. Acesso em 1º de maio de 2020.

transfobia e o cissexismo como problemas públicos que afetam e conformam o segmento do telemarketing paulistano e, assim, devem ser, por ele, enfrentados em sua atuação.

Esta dissertação pretende entender, ainda, como as próprias trabalhadoras trans* têm resistido e enfrentado as discriminações transfóbicas e cissexistas que afetam e conformam os seus cotidianos de trabalho nas empresas que lhes empregam, que exploram o seu trabalho. Como as manifestações da transfobia e do cissexismo no setor de telemarketing e as resistências sindicais e trabalhadoras que provocam como reação podem nos instigar a rever as nossas perspectivas em relação ao direito, sobretudo ao direito do trabalho, ao estado, ao sindicato e às trabalhadoras. Questionar como os dirigentes do sindicato e as trabalhadoras trans* concebem o direito, o estado, o sindicato, os seus limites e as suas possibilidades. Como o seu agir reclama, por vezes, a concretude daqueles que seriam os sentidos desejados da vida no trabalho e fora dele a partir da provocação e da reivindicação do direito, do estado e do sindicato.

A fim de tentar alcançar esses objetivos, eu desenvolvi, em conjunto com as muitas pessoas que construíram a pesquisa comigo e junto de mim e a respeito das quais logo, logo escreverei mais, uma etnografia multissituada (GEORGE E. MARCUS, 1995; GEORGE MARCUS, 2015; GEORGE E. MARCUS 2016)⁷ na região metropolitana de São Paulo durante alguns meses do ano de 2019. Não delimitarei ou estabelecerei quais seriam os marcos temporais e fáticos iniciais e finais da pesquisa, até porque acho que seria impossível e problemático fazê-lo, como ponderarei melhor em algum momento do texto. Mas então, quem foram, quem são as pessoas que construíram a pesquisa comigo e junto de mim? Mulheres transexuais, homens trans e pessoas trans não-binárias⁸ que trabalharam em empresas de telemarketing. Assim como pessoas integrantes do Sintratel. E, também, uma pessoa que trabalhava na superintendência regional do trabalho e emprego no estado de São Paulo⁹. A pesquisa, no entanto, não envolveu, somente, a realização de entrevistas semiestruturadas com essas pessoas.

⁷ Nesta dissertação, adotarei o sistema autoria-data para fazer referência às citações diretas e indiretas. Eu apresentarei, sempre, o nome completo das diferentes autoras dos textos mobilizados, tal como elas o apresentam em seus textos, tal como o reivindicam. E isso porque, muitas vezes, quando se utiliza apenas o último sobrenome, associa-se a autora do texto à uma figura masculina cis. Como se sempre se tratasse de um homem cis por trás do texto citado. Então, a estratégia de mencionar o nome completo representa uma tentativa de combater e denunciar essa presunção masculinizante, machista e cisonormativa que permeia a academia. Entretanto, devo advertir que que nem sempre um nome nos permitirá compreender a identificação em relação ao gênero por parte de uma pessoa.

⁸ Utilizo as expressões mulheres transexuais, homens trans e pessoas trans não-binárias, pois estas foram as categorias identitárias reivindicadas pelas pessoas trans* que participaram da pesquisa.

⁹ Embora neste texto não serão apresentadas muitas informações obtidas nessa última entrevista mencionada.

Envolveu, também, a observação participante em atividades desenvolvidas pelo Sintratel junto às trabalhadoras representadas por ele em diferentes espaços sociais, como na sede do próprio sindicato, nas sedes de sindicatos de outras categorias de trabalhadoras e em diferentes empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo. Acompanhei atividades do Sintratel como: eventos sobre as discriminações LGBTfóbica e racista na sociedade brasileira, assembleias para a celebração de acordos coletivos de trabalho e para apresentação da campanha salarial de 2020, campanhas de sindicalização, assembleia para homologação de rescisão de contratos de trabalho e assembleia entre a direção executiva e a direção de base da entidade sindical.

Possibilitando, deste modo, o meu contato com outras trabalhadoras desse segmento que não somente aquelas que entrevistei. Por vezes, era nessas atividades em que eu conhecia quem, depois, viria a entrevistar. A pesquisa envolveu, ainda, a análise de uma série de documentos, como revistas produzidas pelo sindicato, boletins informativos sobre acordos coletivos de trabalho e sobre a campanha salarial, convenções coletivas de trabalho, adesivos e panfletos. Assim como a revisão de bibliografia interdisciplinar, composta por obras de diferentes áreas do conhecimento, como direito, filosofia, antropologia e sociologia. E, não menos importante, envolveu diálogos com pessoas amigas e conhecidas, a quem apresentei e nomeei na seção de agradecimentos deste texto, que influenciaram e possibilitaram de diferentes formas o desenvolvimento da pesquisa, a escrita desta dissertação.

Mas o que motivou e moveu o desenvolvimento da pesquisa? Algumas desconfianças, questões de pesquisa e hipóteses surgidas no decorrer da minha trajetória de estudos sobre a transfobia e o cissexismo no mundo do trabalho e alguns dos mecanismos políticos, sociais e jurídicos voltados ao seu enfrentamento. Elas foram, são as seguintes: por que o setor de telemarketing representaria um dos poucos setores do mercado de trabalho formal brasileiro ao qual poderiam acessar pessoas trans*? O Sintratel desenvolveria estratégias de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo em empresas paulistanas de telemarketing? Parecia para mim que sim e no decorrer do texto contarei melhor o que fez surgir, em mim, essa questão. Do contrário, dificilmente, esta pesquisa teria sido feita. Como as trabalhadoras trans* enfrentariam a discriminação transfóbica e cissexista que parecia marcar o seu cotidiano de trabalho no telemarketing? A atuação sindical e trabalhadora provocaria alguma transformação do direito, do estado, do próprio sindicato, das empresas de telemarketing para assegurar às pessoas trans* as condições para performarem o gênero, construírem e transformarem seus corpos tal como desejam fazer e o fazem?

E qual será a estrutura, a sequência desta dissertação-pesquisa ou pesquisa-dissertação? O texto será dividido em quatro capítulos. O primeiro deles apresentará algumas das reflexões e dos sentires que marcaram o fazer da pesquisa. Assim, eu me apresentarei, apresentarei quem eu sou, quem eu penso ser. Não por vaidade pessoal ou acadêmica, mas em razão de meu compromisso com uma perspectiva feminista dos saberes localizados (DONNA HARAWAY, 1995). E, ainda, apresentarei os dilemas e escolhas metodológicos e epistemológicos envolvidos no processo de fazer pesquisa, além de parte dos contornos e nuances da pesquisa empírica. O segundo capítulo, por sua vez, buscará construir um esboço das complexas relações entre estado, direito, sindicato, cissexismo e transfobia. E, deste modo, representará uma tentativa de responder às seguintes indagações: o que estado e direito têm a ver, podem ter a ver com a transfobia e o cissexismo? O que o sindicato tem a ver, pode ter a ver com o direito e o estado? O que o sindicato tem a ver, pode ter a ver com a transfobia e o cissexismo? O que uns têm a ver com os outros?

No terceiro capítulo, encontraremos fragmentos dos relatos de mulheres transexuais, homens trans* e pessoas trans não-binárias que trabalharam em empresas de telemarketing paulistanas. Estes fragmentos de relatos abordarão uma série de episódios de discriminação transfóbica e cissexista dos quais foram vítimas em seus ambientes de trabalho. Episódios relacionados ao desrespeito de seus nomes sociais, de seus nomes autodeeterminados, de seus nomes retificados. Relacionados à negativa de utilização do banheiro em conformidade com as suas identidades de gênero autodeeterminadas e ao controle das roupas que poderiam utilizar nos ambientes de trabalho. Em outras palavras, episódios que indicam uma tentativa de controle por parte das empresas e de colegas de trabalho sobre as possibilidades de performar o gênero, de construir e transformar os corpos detidas pelas pessoas trans* para promover o apagamento de suas transexualidades e travestilidades. Uma tentativa de controle que parece encontrar respaldo jurídico e estatal parcial na noção jurídica de subordinação.

O quarto e derradeiro capítulo apresentará as atividades, as estratégias desenvolvidas pelo Sintratel para enfrentamento à transfobia e ao cissexismo em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo, assim como as compreensões críticas das trabalhadoras trans* que entrevistei em relação a elas, em relação à atuação (ou à falta de atuação) por parte dessa entidade sindical no atendimento de seus interesses e na defesa de seus direitos. Nesse último capítulo, serão, ainda, exibidas algumas das formas pelas quais as próprias trabalhadoras trans* têm agido, reagido, resistido em face da discriminação transfóbica e cissexista em seus ambientes de trabalho, em seus cotidianos de trabalho. E como tudo isso pode nos instigar a rever nossas perspectivas em relação à noção jurídica de categoria

profissional, que tem sido, historicamente, mobilizada pelo estado e pelo direito brasileiros para regular e restringir a organização e a atuação sindical de trabalhadoras.

Acredito que era isto que eu tinha para escrever nesta introdução. Agora, o que eu gostaria de fazer é desejar a vocês que lerão este texto uma leitura que as provoque a pensar e repensar o direito, o estado, o trabalho e o sindicato. Suas possibilidades, seus limites e seus impactos nas vidas das pessoas. A refletir como a transfobia e o cissexismo têm afetado as vidas, as possibilidades de viver a vida de pessoas trans*. A rever como enxergamos o mundo e vivemos as nossas vidas. A problematizar se vivemos as nossas vidas como gostaríamos de poder vivê-las. E como as nossas formas de viver a vida têm afetado as vidas, as possibilidades de viver a vida de outras pessoas. Caso você que esteja lendo o texto, seja cis, como eu sou, que pense e repense de que formas as suas escolhas de vida, as suas formas de viver a vida podem implicar, têm implicado na produção e na reprodução da transfobia e do cissexismo em diferentes espaços sociais.

1. REFLEXÕES E SENTIRES METODOLÓGICOS E EPISTEMOLÓGICOS

“Todo incremento de consciência, todo passo dado adiante é travessia, encruzilhada. Eu sou, de novo, uma alienígena em novo território. E de novo, e de novo. Mas se eu escapar do conhecimento ciente, escapar de ‘conhecer’, eu não irei me mover. O conhecimento me torna mais ciente, ele me faz mais consciente. ‘Conhecer’ é doloroso, porque, depois que ‘ele’ acontece, eu não posso ficar no mesmo lugar e me sentir confortável. Eu não sou mais a pessoa que eu era antes.”¹⁰

Gloria Anzaldúa

“Acontece que o conhecimento, para ser legítimo enquanto tal, precisa ceder a uma série de investimentos normativos que procuram regular desde a indagação que o move até as formas como organizamos nosso texto e a entonação da voz que devemos empregar ao lê-lo. Nesse regime de produção de conhecimento, uma voz anasalada que incluía expressões do Pajubá em suas falas certamente soará dissonante; bem como uma escrita encarnada, embalada por um ritmo próprio e assumidamente autoral, parecerá ilegível. A despeito desse marco, a força mesma desses gestos fracassados em torno da produção hegemônica de saberes e as aberturas a que estes se dirigem tensionam, ora molecularmente ora como um estrondo, o regime político que institui o que pode ser escutado e lido.”

Jota Mombaça.

1.1 Eu gostaria de contar uma história para vocês

No dia 12 de agosto de 2019, eu e minha irmã Fabíola, que estava, então, me visitando, fomos à Pinacoteca, um dos muitos museus da cidade de São Paulo. Encontrava-se em exibição a exposição “Desobediências Poéticas”, de Grada Kilomba (2019a), composta por quatro instalações que propunham evidenciar as sequelas do passado colonial e racista em nossas formas contemporâneas de viver, relacionarmos umas com as outras e com o mundo

¹⁰ Trecho original: “Every increment of consciousness, every step forward is a travesía, a crossing. I am again an alien in new territory. And again, and again. But if I escape conscious awareness, escape ‘knowing’, I won’t be moving. Knowledge makes me more aware, it makes me more conscious. ‘Knowing’ is painful because after ‘it’ happens I can’t stay in the same place and be comfortable. I am no longer the same person I was before.”. Tradução livre pelo autor.

que habitamos, ainda que, por vezes, pareçamos habitar mundos tão diferentes. E será que não habitamos? A primeira das instalações consistia em um vídeo que retratava, de uma forma um tanto quanto diferente da usualmente contada, o mito grego de Narciso e Eco¹¹. Grada Kilomba (2019a) é a narradora dessa história e dá início a ela afirmando algo que me marcou profundamente e com o qual me identifiquei enquanto pesquisador durante a jornada que culminou neste trabalho, algo que eu gostaria muito de compartilhar com vocês:

Fui convidada
para vir aqui hoje.
Mas, sinto que
não há nada de novo, que eu possa dizer.

Muitas vezes,
sinto que tudo
já foi dito.

Sinto que
já sabemos tudo,
mas tendemos
a esquecer,
do que sabemos.

É por isso que hoje,
eu vos quero contar
uma história:
a história de
Narciso e de Eco
(GRADA KILOMBA, 2019a, p. 14)

Influenciado e inspirado por Grada Kilomba (2019a), mais precisamente por essa sua reflexão antes de iniciar o seu corajoso e belo trabalho artístico, eu senti, em inúmeros momentos da pesquisa, que não havia nada de novo a ser dito, que não havia nada a ser acrescentado a tudo aquilo que foi pensado, proposto e construído. Afinal, a transfobia, o cissexismo e os seus aspectos estruturais e institucionais podem ser, facilmente, percebidos e, ousado dizer, que são, socialmente, notórios e conhecidos (embora, por vezes, deliberadamente, ocultados e dissimulados). E isso se deve, também e principalmente, a terem sido denunciados, reiteradamente, por pessoas trans*, ativistas trans*, artistas trans*, artivistas trans*, pesquisadoras trans*, organizações não governamentais, como Lunna D'Ávila, Keila Simpson, Symmy Larrat, João W. Nery, Jaqueline Gomes de Jesus, viviane v., Dean Spade, Sylvia Rivera, Laura Martendal, Guilherme Almeida, Beatriz Pagliarini Bagagli, Amara

¹¹ Para conhecer um pouco mais sobre a forma como Grada Kilomba (2019a) apresenta esse mito e sobre a sua exposição “Desobediências poéticas”, favor consultar os seguintes sites da Pinacoteca: <<https://pinacoteca.org.br/programacao/grada-kilomba-desobediencias-poeticas/>> e <http://pinacoteca.org.br/wp-content/uploads/2019/07/AF06_gradakilomba_miolo_baixa.pdf>. Acesso em 30 de março de 2020.

Moira, Hailey Kaas, Luma Nogueira de Andrade, Sayonara Naider Bonfim Nogueira, Jota Mombaça, Paul B. Preciado, Susan Stryker, Linn da Quebrada, Leandrinha Du Art, Liniker, Sayak Valencia, Duda Salabert, Laverne Cox, Bruna Benevides, Associação Nacional de Travestis e Transexuais (ANTRA), Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Intersexos (ABGLT), dentre tantas outras. Assim como também a pessoas cis que se mostraram aliadas na elaboração dessas denúncias, como Érica Renata de Souza, Larissa Pelúcio, Camilo Braz, Tatiana Lionço, Berenice Bento, Jéssica de Paula Bueno da Silva, João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira, dentre outras.

Em seus relatos, falas, textos, manifestos, eventos, desabafos e atitudes (VIVIANE V., 2015b; AMARA MOIRA, 2017; AMARA MOIRA, 2018a; JAQUELINE GOMES DE JESUS, 2015a; JAQUELINE GOMES DE JESUS, 2015b; BEATRIZ PAGLIARINI BAGAGLI, 2013; BEATRIZ PAGLIARINI BAGAGLI, 2016; LAURA MARTENDAL, 2015; JUDITH BUTLER, 2018b; BERENICE ALVES DE MELO BENTO, 2003; BERENICE BENTO, 2011; LARISSA PELÚCIO, 2009; JOÃO FELIPE ZINI CALVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019), essas pessoas e esses movimentos evidenciaram e, ainda hoje, evidenciam que a ousadia de desafiar as normas sociais e culturais relacionadas a como devemos viver, performar o gênero, construir e transformar os corpos humanos nas sociedades ocidentais contemporâneas foi e continua sendo sancionada com insultos, olhares tortos, repreensões familiares e sociais, expulsões do ambiente familiar e doméstico, das escolas, das ruas (ao menos durante a luz do dia), agressões físicas e até mesmo com a morte. Além de inviabilizar o acesso a determinadas políticas públicas e dificultar o exercício de certos direitos (DEAN SPADE, 2015; LUIZ MELLO, WALDERES BRITO, DANIELA MAROJA, 2012; FLÁVIO MALTA FLEURY, 2016).

Porém, também como Grada Kilomba (2019a), apesar deste sentimento de impotência; de, por vezes, acreditar que não há nada que eu possa dizer de novo, eu, também, gostaria de contar a vocês uma história. Mesmo porque não só tendemos a esquecer aquilo que conhecemos, mas evitamos (re)conhecer aquilo que tememos (re)conhecer, até por, de alguma forma, ameaçar a coerência da “realidade” na qual imaginamos e desejamos viver. Acredito ser necessário contar essa história, também, para que sejamos instigadas a pensar e a discutir, cada vez mais, incessantemente e interminavelmente mais, não só os efeitos que a transfobia e o cissexismo podem ter nas vidas de todas nós, trans* e cis, mas como as afetam de formas radicalmente diferentes, a depender de como se performa o gênero, constrói e transforma os corpos e de outros pertencimentos identitários atinentes à raça, à classe social, à religião, à nacionalidade, dentre outros. É importante que saibamos, ainda, que é possível resistir à

transfobia e ao cissexismo e conhecer algumas das formas pelas quais pessoas trans* têm resistido, ao longo de suas vidas, a essas cruéis formas de discriminação para viver como ousaram e ousam, de forma atrevida e corajosa, viver.

É preciso contar essa história como uma forma de contestar quaisquer outras histórias que apresentam as transexualidades, as travestilidades e as outras formas inconformes de performar o gênero, construir e transformar os corpos como doenças, desvios morais ou pecados a serem curados, corrigidos ou perdoados, tentando nos conformar e obrigar, assim, a formas limitadas e limitantes de vivermos as nossas vidas. A minha intenção aqui (talvez, um tanto quanto ambiciosa, admito) é fazer como o fez Grada Kilomba (2019a) em sua exposição ao contestar aquelas narrativas que tentam dissimular e invisibilizar o colonialismo e o racismo que marcam a atualidade e que tem raízes em nosso passado. Se Grada Kilomba (2019a) propõe a arte, em algumas de suas muitas manifestações possíveis, como uma das muitas formas de desobedecer às narrativas racistas e colonialistas, este texto apresentará muitas formas pelas quais pessoas trans* têm desobedecido às narrativas transfóbicas e cissexistas, sendo ele próprio, em alguma medida, uma tentativa problematizável de se pensar como as pessoas que, assim como eu, são cis* podem, também, resistir a elas. Sendo, portanto, este texto e o exercício de fazer pesquisa que o possibilitou alguns outros exemplos de manifestações possíveis deste importante e necessário exercício de desobediência.

Mas que história é esta que pretendo compartilhar com vocês que não sei por que leem este texto, se por obrigação, prazer, curiosidade ou um misto disso tudo? Essa história é sobre tantas coisas diferentes. E a cada instante que penso nela ou a revivo ao escrever estas linhas, parece ser sobre tantas coisas mais do que me pareceu em suas diferentes etapas de construção. Ela é sobre as atividades de um sindicato que representa as trabalhadoras em empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo, o Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sintratel), voltadas, especificamente, ao enfrentamento da transfobia e do cissexismo, mas também do machismo, do racismo e do classismo reproduzidos nas empresas de telemarketing, que conformam, diferencialmente, a transfobia e o cissexismo sentidos pelas pessoas trans* que trabalham nesses espaços. Atividades sindicais que pretendem, também, provocar transformações em outros espaços sociais. Para além dos limites físicos de qualquer empresa de telemarketing paulistana ou mesmo da sede do Sintratel, acontecendo, por vezes, nesses outros espaços.

É uma história sobre as compreensões críticas de mulheres transexuais, homens trans e pessoas trans não-binárias que trabalharam em empresas de telemarketing da grande São

Paulo a respeito da atuação (ou da falta de atuação) do sindicato no enfrentamento da transfobia e do cissexismo que enfrentaram para acessar essas empresas, que enfrentaram em seus cotidianos de trabalho. É sobre as estratégias espontâneas ou articuladas, individuais ou coletivas que elas desenvolveram, em seus ambientes de trabalho, para enfrentarem essas e outras formas de discriminação que afetaram os seus viveres. É, ainda, sobre algumas de suas compreensões a respeito da vida, do mundo e de como deveria agir o sindicato, o estado (estou me referindo ao estado que costumamos descrever ou, performativamente falando, evocar como Estado, mas que, neste texto, será sempre escrito apenas em letras minúsculas) e o direito (sem a primeira das letras grafadas em forma maiúscula como tantas vezes escrevem por aí)¹², do que eles são, do que eles podem ser, para que(m) tem servido e para que(m) deveriam servir. É sobre como essas estratégias trabalhadoras e, também, aquelas propostas e desenvolvidas pelo sindicato com o intuito de combater a transfobia e o cissexismo transformam e tensionam ou buscam transformar e tensionar as possibilidades de se viver, de se performar o gênero, de se construir e transformar corpos no mundo.

Na verdade, eu gostaria de compartilhar com vocês uma série de fragmentos de histórias, algumas delas minhas e outras tantas de pessoas que conheci, encontrei e com as quais convivi nas muitas das encruzilhadas desta jornada de pesquisa, e até mesmo antes dela começar (e quando ela teria começado?). Fragmentos de histórias que, ao final, se tornam (por que não?) uma única história. Embora esta história não seja, propriamente, minha. Não ao menos só minha. Posso (ao menos, acredito eu) considerá-la, também, minha. Uma história cujo começo é impreciso e cujo final não pode ser reduzido, nem limitado a este texto, até porque é, como disse, de muitas pessoas. E confesso não saber, até o momento em que escrevo este texto (e imagino que minha dúvida persistirá mesmo depois que ele estiver “pronto”), se eu seria a pessoa mais adequada para contá-la ou se a estou contando (se a contei) da melhor forma que poderia considerando todas as minhas limitações. Este é um dilema que me acompanha, de certa forma, desde muito antes do início formal da pesquisa de

¹² Aqui, também, a escolha em grafar as primeiras letras das palavras “estado” e “direito” no minúsculo representa outro pequeno ato de desobediência política. Ao fazê-lo, eu desejo me opor à invocação da incontestabilidade e da inquestionabilidade como características constitutivas do direito, que permitiriam a sua contestação ou o seu questionamento apenas perante o estado e quando os motivos que impelem a tanto sejam fundados em algum outro lugar desse mesmo direito. Eu desejo me opor a essa forma de conceber o direito, que busca ocultar uma série das disputas em torno da construção de instrumentos normativos jurídicos e dos próprios sentidos e possibilidades do direito na concretude das vidas vividas. O “Direito”, que eu e Gabriela Campos Alkmin (2019) chamamos de “direito institucionalizado” no artigo *Crítica queer ao(s) direito(s): tensões entre o direito institucionalizado e o direito nascido no campo da luta por terra*, tenta atribuir ao estado o poder de definir o que é o direito e quem pode produzi-lo, atribuindo, na maioria das vezes, ao próprio estado o poder de produzir o direito e ignorando, assim, manifestações populares que reivindicam e performam outros tipos de direito, como eu e Gabriela Campos Alkmin (2019) ponderamos naquele artigo ao trabalharmos a partir de algumas vivências do movimento de trabalhadoras rurais sem terra.

mestrado que subsidiou este texto. Ele surgiu de uma angústia provocada em mim quando eu, ainda, era estudante de graduação em direito na universidade de Brasília, quando decidi pesquisar a respeito da transfobia e do cissexismo no mundo do trabalho e de mecanismos políticos, sociais e jurídicos voltados ao seu enfrentamento.

Pode parecer um tanto quanto egocêntrico iniciar este texto escrevendo sobre mim. No entanto, acredito ser importante conhecer, ainda que breve e limitadamente, as pessoas envolvidas no processo de fazer pesquisa. E prefiro me apresentar primeiro. Não por me considerar como o sujeito mais importante dela, mas por ter sido o seu proponente e para não escapar à minha responsabilidade enquanto principal tomador de decisões e fazedor de escolhas que delimitaram os contornos do trabalho apresentado nesta dissertação. Além disso, acredito ser necessário também em razão deste texto estar, em certa medida, impregnado de mim e marcado por meus sentimentos, minhas impressões, meus medos, meus anseios, meus receios, minhas esperanças, minhas lágrimas e meu suor. Apesar de não ser um texto meu. Não, ao menos, só meu. E é por isto que decidi compartilhar, logo em seu início, um pouco sobre mim, sobre minha trajetória de vida e de pesquisa, sobre as escolhas que me conduziram até aqui, bem como sobre as circunstâncias além do meu controle que afetaram o meu viver e o desenrolar da pesquisa, ao menos aquelas cuja influência pude notar, destacando algumas das reflexões e alguns dos sentires que marcaram o fazer desta pesquisa.

Apresentar-me e apresentar alguns dos muitos dilemas epistemológicos e metodológicos que enfrentei, bem como as justificativas para os caminhos da pesquisa que tracei passou a fazer sentido, a partir do momento em que compreendi que este trabalho parte de mim (embora não só de mim) – tanto no sentido de que me constitui, como no sentido de que tem seu início, também, em mim (naquilo que me constitui) e a partir de mim. Não bastaria nunca, portanto, apresentar, aqui, as informações construídas a partir da pesquisa de campo¹³. Mesmo porque não pretendo fazer uso do “truque de deus”, como muitas pessoas o fizeram e ainda o fazem nas universidades, passando-me por uma espécie de entidade divina, abstrata, sobrenatural que não ocupa nenhum lugar neste nosso mundo mundano embora tudo possa ver, ouvir, cheirar, tocar e sentir (DONNA HARAWAY, 1995). Além disso, representa, para mim, um dever decorrente de minha responsabilidade ética para com as interlocutoras de pesquisa, bem como para com a comunidade acadêmica e com a sociedade. É uma atitude

¹³ Falo em informações construídas no campo e a partir dele e não em dados coletados, pois tenho aprendido a partir do contato com outras pesquisas etnográficas (como a de LARISSA PELÚCIO, 2009) e da minha própria experiência em/com o campo, que tudo aquilo que dele parece emergir é resultado de processos complexos caracterizados por encontros, negociações, interpretações, percepções, confiança, medo, receio, felicidade e tantos outros sentimentos. Além de vivências e sentimentos para além do campo, que irão afetar e marcar o processo de escrita (ROBERTO CARDOSO DE OLIVEIRA, 1996).

importante por submeter minha pesquisa ao escrutínio e à avaliação da academia e da sociedade, assegurando, em contrapartida, a ela certo nível de confiabilidade. Afinal, enquanto pesquisadoras, estamos vinculadas às nossas “promessas”, assim como devemos ser, eventualmente, responsabilizadas pelos “monstros destrutivos” que podem emergir a partir do nosso fazer pesquisa (DONNA HARAWAY, 1995, p. 21).

Devemos, portanto, evitar a concretização de riscos previsíveis e que podem, de alguma forma, comprometer o sobreviver e a vivibilidade das vidas (JUDITH BUTLER, 2006; JUDITH BUTLER; 2018a; JUDITH BUTLER, 2018c) daquelas pessoas (ou de animais) envolvidas (envolvidos) na construção e no desenvolvimento da pesquisa, sobretudo quando ela envolve, diretamente, a participação de seres humanos¹⁴ (e não nos esqueçamos uma vez mais dos outros animais). Um meio de comprovar e demonstrar esta nossa preocupação e a adoção de medidas hábeis a evitar a concretização de impactos danosos ou desastrosos consiste em sermos honestas sobre quem somos, o que pretendemos e, por fim, quanto aos nossos caminhos de vida e itinerários de pesquisa. O fazer pesquisa pode provocar inúmeros impactos e, ainda, que não possamos prever todos eles por completo e compreender, de antemão, sua inteira extensão, devemos nos dedicar, enquanto pesquisadoras, à antecipação de quais podem ser, pelo menos, alguns deles. Mesmo porque “o objeto do conhecimento” não pode nunca ser concebido “como uma tela, ou um terreno, ou um recurso”, mas sim como “um ator e agente” (DONNA HARAWAY, 1995, p. 36).

Além disso, por mais que algumas pessoas insistam em negar, o próprio ato de fazer pesquisa é motivado por diferentes interesses e agendas. Nós queremos provocar impactos com o nosso fazer pesquisa. Nosso fazer pesquisa é fundado em diferentes concepções de vida e de mundo, assim como na persecução da manutenção da “realidade” (e sua legitimação) ou de sua transformação (pontual ou, mesmo, radical), o que reforça a necessidade e a importância da honestidade das pesquisadoras quanto aos processos de construção de suas respectivas pesquisas e mesmo quanto a alguns aspectos de suas histórias pessoais, que motivaram e possibilitaram o seu engajamento nesses processos.

Falar de mim e do itinerário de construção da pesquisa pode representar para algumas pessoas a desqualificação do caráter científico deste trabalho e da própria pesquisa que lhe sustenta e lhe possibilitou. Pode ensejar o questionamento de minha objetividade científica enquanto pesquisador (ou pretense pesquisador). A indagação de minha parcialidade frente à

¹⁴ Um dos casos mais emblemáticos a respeito dos impactos devastadores que podem ser provocados por pesquisas empíricas na vida das pessoas que dela participam é o do “sangue yanomami”. Para conhecer mais a respeito dele, favor consultar o artigo intitulado *Avaliação ética em pesquisa social: o caso do sangue Yanomami* de Débora Diniz (2007).

ausência da neutralidade dissimulada através do uso de “referentes sempre (...) ausentes, significados diferidos, sujeitos divididos e o infundável jogo dos significantes” (DONNA HARAWAY, 1995, p. 10). Porém, corresponde a uma etapa essencial na produção de qualquer saber que se pretenda localizado (DONNA HARAWAY, 1995).

A objetividade científica que almejei alcançar e concretizar no fazer desta pesquisa não foi aquela “entronizada nos manuais elementares e na literatura de divulgação da tecnociência” (DONNA HARAWAY, 1995, p. 9), mas sim a perspectiva feminista da objetividade científica corporificada pensada e proposta por Donna Haraway (1995). Segundo a qual devemos localizar, espacial e socialmente, os nossos saberes e quem os produz, mesmo porque o ato de ver o mundo que nos cerca e nos constitui, que é fundante e essencial para o ato de fazer pesquisa, deve ser compreendido como limitado e passível de responsabilização pelas consequências que pode provocar (DONNA HARAWAY, 1995). Este ato de ver, de acordo com a perspectiva de Donna Haraway (1995) dos saberes localizados, deve ser, ainda, sempre atento e crítico às relações de poder que conformam este nosso mundo e, conseqüentemente, possibilitam e influenciam o nosso próprio fazer pesquisa.

Agora, gostaria de começar a apresentar os contornos e nuances da pesquisa empírica que permitiu a elaboração deste texto. A pesquisa que realizei tomou a forma de uma etnografia, na qual empreguei como métodos os seguintes: observação participante, entrevistas semiestruturadas e análise de documentos. Eu entrevistei pessoas que integravam ou integraram os quadros do Sintratel, para compreender e conhecer um pouco de suas histórias de vida e de trabalho; como se deu o seu engajamento, o seu envolvimento e a participação no sindicato¹⁵; quais seriam os objetivos do Sintratel nas suas perspectivas; como se daria o diálogo do sindicato com as trabalhadoras que compõem a categoria; quais seriam suas atribuições no sindicato; quais seriam as atividades realizadas pelo sindicato, sobretudo aquelas direcionadas ao enfrentamento do assédio e da discriminação transfóbica, cissexista, machista, racista e LGBTfóbica; se haveria e como se daria, em caso positivo, o diálogo e a interação do sindicato com outras entidades sindicais e com movimentos sociais; e, ainda, quais teriam sido os impactos da reforma trabalhista promovida pela lei número 13.467, de 13 de julho de 2017, na atuação e na conformação do Sintratel.

Assim como entrevistei mulheres transexuais, homens trans e pessoas trans não-binárias que trabalhavam, à época das entrevistas, em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo¹⁶. Nos encontros com estas pessoas, conversamos um pouco sobre

¹⁵ No apêndice C, consta o questionário que subsidiou a realização das entrevistas com dirigentes sindicais.

¹⁶ No apêndice B, consta o questionário que subsidiou a realização das entrevistas com as trabalhadoras trans*.

suas histórias de vida, além de termos dialogado sobre seus cotidianos de trabalho; quais atividades desempenhavam; como era sua relação com colegas de trabalho, chefia, consumidoras e empresas-cliente; se já souberam ou vivenciaram algum tipo de preconceito no ambiente de trabalho, seja transfóbico, cissexista, racista ou de outro tipo (ou, ainda, as complexas intersecções dessas formas de discriminação); quais seriam os aspectos que considerariam positivos e negativos em trabalhar em empresas de telemarketing; se acreditavam ter adoecido por causa do trabalho nesses espaços; se deixariam o setor de telemarketing caso pudessem e tivessem oportunidades fora dele; se eram ou não filiadas ao Sinratel; se teriam participado ou teriam tido ciência de alguma ou algumas atividades promovidas pelo Sinratel; qual seria sua opinião a respeito dessa atividade ou das atividades do sindicato das quais participaram ou tiveram conhecimento e, também, do próprio sindicato; e, por fim, a quem recorreriam caso fossem vítimas de violência no ambiente de trabalho (e, por vezes, também o questionamento se estendia e se referia a eventuais violências sofridas em outros espaços sociais).

Entrevistei, também, uma pessoa que trabalha como servidora pública na superintendência regional do trabalho e emprego no estado de São Paulo, órgão integrante do ministério da economia, para conhecer um pouco mais da história de Lunna, que apresentarei mais adiante, e aproveitei para compreender a atuação do núcleo de combate ao assédio moral e à discriminação do referido órgão e, especificamente, nos casos de discriminação transfóbica e cissexista ocorridas no setor de telemarketing paulistano, embora as informações nesse sentido específico não serão objeto específico de reflexão e de sentir na pesquisa. Acompanhei, ainda, algumas atividades realizadas pelo Sinratel junto às trabalhadoras de sua categoria profissional, como eventos para debater sobre a LGBTfobia e o racismo na sociedade brasileira, assembleias para a celebração de acordos coletivos de trabalho, assembleias para deflagração de campanha salarial e para apresentação de suas pautas de reivindicação, assembleia de homologação de rescisão de contratos de trabalho, campanhas de sindicalização e assembleia da direção executiva do Sinratel com os diretores de base da entidade sindical.

Apresentados, ao menos em parte, os contornos e nuances da pesquisa empírica, eu gostaria, agora, de me apresentar, de apresentar quem eu sou, de me localizar social e espacialmente enquanto pessoa envolvida no processo de fazer pesquisa que possibilitou a escrita deste texto. E pretendo fazê-lo em razão de meu compromisso com a perspectiva feminista da objetividade científica, dos saberes localizados proposta por Donna Haraway (1995), assim como para explicar mais detalhadamente como lidei e lido com a angústia e

com o dilema que me afligiram e afligem a respeito de se eu estaria autorizado e legitimado a pesquisar sobre vidas e vivências tão distintas das minhas e em quais termos e condições desenvolver esta pesquisa.

Faço esta apresentação também porque muitas vezes não pude fazê-la como eu gostaria diante de algumas de minhas interlocutoras nesta jornada de pesquisa. Às vezes pela falta de tempo, tendo em vista que com algumas pessoas eu só pude me encontrar uma única vez e os nossos encontros tiveram que ser rápidos em razão de seus outros compromissos. Outras vezes, por minha timidez. E outras, ainda, por sentir que eu deveria, naqueles momentos, muito mais ouvir do que falar. O que acredito não representar um problema, até porque, como afirma Roberto Cardoso de Oliveira (1996) em seu artigo *O trabalho do antropólogo: olhar, ouvir, escrever*, ouvir, saber ouvir constitui uma importante etapa no processo de compreensão e reflexão sobre dinâmicas e fenômenos pesquisados no campo das ciências sociais, na medida em que possibilita o estabelecimento de diálogos e não interrogatórios com as interlocutoras com quem se constrói as investigações acadêmicas.

1.2 Quem eu (não) sou? Quem eu (não) posso ser?

Quem sou eu? Quem digo e reivindico ser corresponde, realmente, a quem sou ou a quem pretendo ser? Ou, ainda, a como gostaria de ser reconhecido e tratado? Quem pode definir quem eu sou e quem eu não posso ser? Se a vida representa, envolve e é, de alguma forma, movimento e movimentar-se (desde o ato de respirar que possibilita o sobreviver até o ato de fazer escolhas que implicarão em mudanças sutis ou drásticas de vida, ou de ter que se conformar a não poder fazê-las em algumas circunstâncias, mas ter de agir como se o tivesse feito ou independente disso), eu poderia me definir utilizando termos, padrões e categorias estáticos? Quem eu posso ser? Quem é que pode definir quem eu posso ser e, também, quem eu jamais poderei ser?

Usualmente, quando alguém nos pergunta quem nós somos, nos apresentamos falando nossos nomes, nossas idades e nossas profissões, mesmo porque é isso que acreditamos que a pessoa quer saber e ser isso parte da essência do que nos constitui. Por vezes, também compartilhamos informações relacionadas às nossas trajetórias de vida. Algumas outras informações, como as referentes às nossas identidades de gênero, às nossas sexualidades, às cores de nossas peles, aos traçados de nossas feições e às classes sociais às quais pertencemos, que dizem muito sobre quem somos ou pretendemos ser, não precisam ser ditas. Muitas vezes não são sequer questionadas ou, pelo menos, esperamos, em algumas ocasiões, não ter que

respondê-las, pois nossos corpos, com seus adereços, e nossos movimentos, ora comedidos, ora escandalosos, as revelarão por nós. Embora, por vezes, também possam ser inferidas de nossas histórias de vida ou expostas e evidenciadas através delas.

Nós costumamos utilizar categorias identitárias para definir para nós mesmas e para as demais pessoas que nos cercam e com as quais convivemos quem nós somos (mas, também e de alguma forma, quem nós queremos ser e quem nós podemos ser). Juana María Rodríguez (2003, p. 21 e 22) questiona, em seu livro *Queer Latinidad: identity practices, discursive spaces (Latinidade queer: práticas identitárias, espaços discursivos)*, o que essas categorias, destinadas a nomear atributos, qualidades e características referentes às nossas idades, identidades de gênero, raças, etnias, sexualidades, deficiências, classes sociais, religiões e nacionalidades, poderiam revelar sobre quem somos, o que fizemos, como nos encaramos, como nos relacionamos com as outras pessoas e com o mundo. Poderiam elas evidenciar todas as nossas particularidades e peculiaridades, assim como expressar os aprendizados, as felicidades e as dores de cada uma de nossas experiências? O que elas poderiam dizer sobre nossas vidas, sobre os caminhos que traçamos e aqueles que desejamos percorrer?

Judith Butler (2017a) afirma, em seu livro *A vida psíquica do poder: teorias da sujeição*, que essas categorias identitárias não podem ser compreendidas como, meramente, nomeadoras de atributos, qualidades e características pré-existentes a elas próprias ou à sua atribuição a nós. Afinal, elas não foram criadas por nós que as reivindicamos, mas são anteriores à nossa existência, ao nosso próprio surgimento. Elas são orientadas e fundadas em normas que prescrevem como podemos e devemos viver nossas vidas, impelindo-nos a adotar, de forma reiterada e contínua, um conjunto de práticas e atitudes linguísticas e corporais materializadoras do que a categoria social delimita ser ou atesta podermos fazer (JUDITH BUTLER, 2017a).

As categorias identitárias estabelecem, portanto, fronteiras, no sentido em que as define Gloria Anzaldúa em seu livro *Borderlands/La frontera: the new mestiza (Zonas de fronteira/A fronteira: a nova mestiça)*. De acordo com ela (1987, p. 3, destaque do texto original), as fronteiras “definem os espaços que são seguros e aqueles que são inseguros, distinguem [quem] nós [somos e podemos ser], *deles, delas*”¹⁷. Nós somos aquelas pessoas que “atravessam [as fronteiras], [as] ignoram, trespassando os confins do ‘normal’”¹⁸

¹⁷ Trecho original: “*Borders are set up to define the places that are safe and unsafe, to distinguish us from them.*” (ANZÁLDUA, 1987, p. 3). Tradução livre pelo autor.

¹⁸ Trecho original completo do qual um pedaço foi apresentado no texto: “*Los atravesados live here: the squint-eyed, the perverse, the queer, the troublesome, the mongrel, the mulato, the half-breed, the half dead; in short,*

(ANZÁLDUA, 1987, p. 3). *Eles e elas* seriam aquelas pessoas que habitam o espaço seguro delimitado pelas fronteiras, aquelas pessoas que não ousam, são impedidas de alguma forma, temem ou não imaginam ser possível atravessá-las, transgredí-las. Essas fronteiras são, artificialmente, construídas pela cultura, que “forma nossas crenças [através de] paradigmas dominantes, conceitos pré-definidos que existem como inquestionáveis”¹⁹.

Diferentemente do que, por vezes, nos é transmitido culturalmente, do que querem que acreditemos, as categorias identitárias estão sujeitas e são passíveis de transformações a partir de acontecimentos sociais e culturais ao longo do tempo histórico (JUDITH BUTLER, 2003, p. 20). Tampouco parece que querem que percebamos e descubramos que elas contemplam ou explicam, de maneira pouco satisfatória, as diferenças e as semelhanças vividas e sentidas entre e por nós, em razão e apesar das intersecções das diversas categorias identitárias que concernem aos nossos mais diversos “pertencimentos” generificados, raciais, étnicos, nacionais, sexuais, classistas, religiosos, dentre tantos outros possíveis (JUDITH BUTLER, 2003, p. 20). Judith Butler (2003, p. 20) argumenta, em seu livro *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*, ao refletir sobre as limitações e problemáticas de se restringir a sujeita política do feminismo à categoria identitária da mulher ou das mulheres, que:

Se alguém ‘é’ uma mulher, isso certamente não é tudo que esse alguém é; o termo não logra ser exaustivo, não porque os traços predefinidos de gênero da ‘pessoa’ transcendam a parafernália específica de seu gênero, mas porque o gênero nem sempre se constituiu de maneira coerente ou consistente nos diferentes contextos históricos, e porque o gênero estabelece intersecções com modalidades raciais, classistas, éticas, sexuais e regionais de identidades discursivamente constituídas.

Reconhecer o caráter performativo e, portanto, contingente das categorias identitárias, ou seja, o seu efeito criador e materializador daquilo que se limitariam a nomear e a atestar como existente e anterior a elas próprias, não significa a negação da existência de diferenças entre nós, mas representa uma forma de identificar que essas categorias podem ser utilizadas para encobrir as operações de poder por meio das quais nossas diferenças são construídas, definidas e organizadas socialmente (JUDITH BUTLER, 2017a). E, aqui, é importante reverberar um alerta realizado por Avtar Brah, no artigo *Diferença, diversidade*,

those who cross over, pass over, or go through the confines of the ‘normal’” (p. 3).” (ANZÁLDUA, 1987, p. 3). Tradução livre pelo autor.

¹⁹ Trecho original completo do qual um pedaço foi apresentado no texto: “*Culture forms our beliefs. We perceive the version of reality that it communicates. Dominant paradigms, predefined concepts that exist as unquestionable, unchallengeable, are transmitted to us through the culture.*” (ANZÁLDUA, 1987, p. 16). Tradução livre pelo autor.

diferenciação, no sentido de desconfiarmos dos termos e condições em que algumas de nossas diferenças são afirmadas. Avtar Brah (2006, p. 358) argumenta que não basta reconhecer a existência de diferenças entre mulheres negras e brancas para se pensar em teorias e práticas feministas e antirracistas, mas deve-se avaliar e buscar saber quem as definiu, com base em quais parâmetros e padrões, de que modo elas foram e são representadas, bem como se elas são articuladas para estabelecer hierarquias ou alianças entre as mulheres.

Grada Kilomba (2019b), em seu livro *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*, ao falar dos elementos constitutivos do racismo, também nos mostra que a afirmação das diferenças, por si só, não é e nem pretende ser revolucionária ou, sequer, libertária. Ela (2019b, p. 75-76) destaca que o primeiro dos elementos caracterizadores do racismo consistiria, justamente, na “*construção de/da diferença*” (destaque do texto original) a partir da qual se estabelece uma “*norma branca*” (destaque do texto original) que define as pessoas negras como diferentes. Esta diferenciação ocorreria através de um “*processo de discriminação*”, que inferioriza, humilha e violenta essas sujeitas tidas por “*diferentes*” (GRADA KILOMBA, 2019b, p. 75-76). As diferenças raciais são construídas para legitimar a hierarquia social entre pessoas brancas e pessoas negras, bem como a distribuição desigual do poder que a sustenta e impede o acesso de pessoas negras a certos espaços sociais, relegando-as a alguns outros, e impede que suas vozes e demandas sejam ouvidas, reconhecidas ou atendidas (GRADA KILOMBA, 2019b). Deste modo, devemos sempre desconfiar de nossas diferenças, ainda que elas pareçam ter origem na materialidade de nossos próprios corpos, em nossas próprias peles e não em qualquer discurso ou construção sociocultural.

Para mim, encarar os limites e as limitações das categorizações identitárias tornou, extremamente, difícil qualquer tentativa de me definir, de compreender quem sou (até para não me impedir de visualizar quem posso ser, considerando que a vida é, ao menos para mim, movimento) e, conseqüentemente, de me apresentar. Ao mesmo tempo em que teve um efeito libertador, pois me aliviou da pressão de ter que me enquadrar e enquadrar a minha vida e as minhas vivências em categorias, por vezes excessivamente, limitantes e incapazes de expressar, revelar e transmitir tudo aquilo que gostaria. Além disso, elas me fizeram questionar a pertinência e a importância de perguntar às interlocutoras das entrevistas, como o fiz, quais seriam suas idades, como se identificariam em relação ao gênero e à sexualidade, como se autodeclarariam em relação à raça e se teriam alguma deficiência. Mas esta problematização referente a esses questionamentos que fiz às pessoas que entrevistei retomarei um pouco mais à frente, quando apresentar alguns dos relatos que ouvi a respeito de episódios de transfobia e cissexismo no setor de telemarketing e em outros espaços sociais

pelos quais muitas delas passaram. Ainda assim, estou ciente da importância de reivindicar, em determinadas circunstâncias, as categorias identitárias (e até da impossibilidade de viver sem fazê-lo), como ficará mais evidente no decorrer do texto e como sintetizou Kye, uma das minhas interlocutoras de pesquisa:

Kye – (...) Referente ao gênero, eu me classifico trans não-binário, né? Geralmente, eu meio que esqueço disso, porque eu não sou muito apegado a esse lance. Tipo, meu sonho era que ninguém se preocupasse com isso, mas tem uma hora que quando a gente está buscando os direitos, os nossos deveres, vai chegar alguém e vai perguntar o que você é. Então, querendo ou não, a gente tem que, infelizmente, se classificar em alguma coisa para poder garantir a nossa luta. (...)

Também estou ciente de que jamais conseguirei me definir e me apresentar satisfatoriamente para mim mesmo e para as outras pessoas, até porque quem penso ser não é, necessariamente, quem gostaria de ser, como gostaria de ser visto, como me apresentarei e tampouco corresponderá a como vocês e as outras pessoas me interpretarão e enxergarão.

É importante pontuar, ainda, como faz Juana Maria Rodriguez (2003), que a construção, a definição e a interpretação de sujeitas e de suas percepções e pertencimentos identitários dependem e variam de acordo com o espaço discursivo em que elas se dão. Portanto, quem eu sou, como eu me apresento, como eu sou reconhecido e tratado depende se estou na feira sozinho comendo pastel e tomando caldo de cana; em um evento acadêmico em uma universidade pública com pessoas desconhecidas; em um bloco de carnaval com amigas; em uma empresa de telemarketing acompanhando as atividades desenvolvidas por um sindicato; em um grupo de Whatsapp com pessoas que integram os mesmos projetos e grupos de pesquisa que eu. As perspectivas que tenho de mim e que outras pessoas têm de mim dependem do momento, do espaço e da forma em que nossos encontros e desencontros acontecem, se foi o acaso ou algum propósito específico que os motivou e possibilitou.

Talvez vocês estejam um pouco cansadas de tantas problematizações e desejem que eu me apresente logo (ou sequer que eu faça isso) para, em sequência, falar sobre aquilo a que me propus falar, ou seja, sobre as manifestações da transfobia e do cissexismo no setor de telemarketing da região metropolitana de São Paulo, as estratégias trabalhadoras e sindicais desenvolvidas para enfrentá-los e as transformações que têm produzido e buscam produzir no e a partir do direito, estado e no/do próprio sindicato. Todavia, espero que possam compreender a importância de tantas reflexões e imagino que o farão, ao longo do texto, na medida em que algumas delas forem retomadas mais adiante.

Peço paciência e a confiança de vocês que leem. Sei que peço muito. Mas sem compreender quem eu sou ou quem eu penso ser na relação, nas conexões co-construídas com as interlocutoras da pesquisa, talvez, muitas das reflexões que serão construídas e propostas ao longo do texto parecerão não ter sentido algum. Além disso, muitas das pessoas que participaram dessa pesquisa compartilharam tanto de suas vidas comigo, algumas de suas alegrias, mas, também, muitas de suas dores. De modo que parece ser justo que eu também me exponha, tal como elas fizeram em nossos encontros.

Confesso, ainda, ser tudo isso uma forma de adiar este exercício de me descrever, que eu, particularmente, nunca gostei de fazer, pois ele implica em me sentir e me revelar, extremamente, vulnerável. Além de me compelir a compartilhar aspectos de mim que eu não gosto de lembrar que possuo (ou, ao menos, imagino possuir) e que eu, por vezes, não gostaria que outras pessoas conhecessem. Compartilhar histórias dolorosas que eu não gostaria mais de reviver ou lembrar. Mas, vamos lá. Se eu acredito em uma perspectiva feminista dos saberes localizados tal como proposta por Donna Haraway (1995), não posso escapar a este exercício, por mais difícil que ele seja.

Prazer. Imagino que muitas de vocês não me conheçam (e as que me conhecem, me conhecem de formas diferentes, ou, ao menos, conhecem “eus” – meus, seus, nossos? – diferentes). Eu me chamo Flávio. E quem (não) sou eu? Quem eu (não) posso ser? Normalmente (mas que palavra assustadora), eu me definiria como um homem cis, bicha, jovem, brasileiro, centro-oestino, brasiliense, ateu, de classe média alta. Entretanto, esta “descrição” diz muito e, simultaneamente, diz muito pouco sobre mim e sobre a minha vida. Um dos aspectos que eu mais gosto de compartilhar a respeito de mim mesmo e que acho “revelar” mais e melhor quem eu sou ou imagino ser é como eu gosto de transitar por aí e me mudar, ser mudado. Respirar novos ares, viajar, mudar de cidade, conhecer novas pessoas, novos lugares, novas “realidades”. Viver em novos lugares. E isso talvez explique, em parte, por que raios um brasiliense foi fazer mestrado em Belo Horizonte e a pesquisa de campo de seu mestrado em São Paulo. Embora, existam, evidentemente, uma série de outros motivos para tanto. Este aspecto meu, também, expõe um pouco de meus privilégios sociais e econômicos e algo sobre uma das minhas muitas contradições constitutivas. Se eu posso me lançar assim como eu tenho me lançado é porque posso contar com o apoio e ajuda financeiras de minha mãe e de meu pai e de sua estabilidade econômica enquanto servidoras públicas estatutárias aposentadas.

Ao utilizar categorias identitárias para apresentar, em parte, quem eu sou, quem eu penso ser, vocês que leem podem ter notado que não fiz nenhuma referência a como me

identifico racialmente, ao meu pertencimento racial. O que não significa que eu não acredite que seja importante falar a respeito. Muito pelo contrário. É só que, durante muito tempo e em razão de minhas vivências, eu me reconheci como pardo. Entretanto, aprendi a partir de algumas leituras, como do livro *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*, de Kabengele Munanga (1999), e do artigo *O pardo como dilema político*, de Luiz Augusto Campos, que essa categoria identitária, enquanto símbolo ou representativa da mestiçagem brasileira, constituiria uma estratégia de elites políticas e acadêmicas para promover o embranquecimento da população brasileira, para difundir o mito da democracia racial brasileira, para enfraquecer mobilizações políticas e coletivas dos movimentos negros brasileiros. Assim, estou passando por um processo de revisão de como me identifico racialmente. Sinto que o que posso dizer é que possuo uma série de privilégios em razão do tom mais claro de minha pele, dos traços mais finos do meu rosto e da minha condição socioeconômica privilegiada.

Acho importante eu explicar melhor por que decidi realizar a minha pesquisa de campo do mestrado na cidade de São Paulo. Neste momento, acredito, portanto, que a minha apresentação, de quem sou e quem penso ser será realizada através das escolhas que realizei no curso do mestrado, da pesquisa, em razão de meu compromisso com a perspectiva feminista dos saberes localizados (DONNA HARAWAY, 1995). No primeiro semestre de 2019, eu me mudei de Belo Horizonte para a caótica cidade de São Paulo, influenciado, sobretudo, pelo contato com o artigo *Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores* de Selma Venco, integrante do livro *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*, organizado por Ricardo Antunes e Ruy Braga, e com o livro *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista* de Ruy Braga, que, por terem como objeto de investigação as condições e relações de trabalho no setor de telemarketing na região metropolitana de São Paulo, provocaram o surgimento de algumas das minhas desconfianças, questões e hipóteses de pesquisa. Além de me apresentarem informações e indícios a respeito da presença de pessoas trans* em empresas de telemarketing e de uma atuação do Sinratel no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo nesse setor (SELMA VENCO, 2009; RUY BRAGA, 2012).

Em meu projeto de pesquisa apresentado em exame de qualificação, eu resisti a admitir que tinha hipóteses e optei por apresentar as minhas desconfianças sob a forma de questionamentos. O que pareceu, para mim, naquele momento, mais adequado, sobretudo porque encontrei, no livro *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto* de John Creswell (2007), a justificativa para essa minha escolha: como eu não havia desenvolvido uma pesquisa de campo prévia e exploratória, fazia sentido substituir as

hipóteses por questões que norteariam o desenvolvimento da pesquisa. Hoje, desconfio que aqueles questionamentos que fiz eram as minhas hipóteses ou, pelo menos, as escondiam por entre seus pontos de interrogação. E quais teriam sido as minhas hipóteses, questões de pesquisa, desconfianças?

A primeira das hipóteses/questões de pesquisa/desconfianças seria a seguinte: por que as empresas de telemarketing compreenderiam um dos poucos setores do mercado de trabalho formal ao qual seria facultado, permitido e até incentivado o acesso de pessoas trans*? No artigo *Centrais de Teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores* e em sua tese de doutorado intitulada *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*, Selma Venco (2009; 2006) evidencia que as empresas de telemarketing privilegiam a contratação não apenas de pessoas trans*, como também de mulheres cis, lésbicas, gays, bissexuais, pessoas negras, pessoas gordas e pessoas com deficiência, ou seja, de pessoas cujas vivências corporificadas são objeto de discriminação em nossa sociedade (mais à frente, entenderemos melhor o porquê).

Entretanto, com o desenvolvimento da pesquisa e a partir das falas de muitas das interlocutoras de pesquisa, notei e fui advertido de que o acesso, ao menos de pessoas trans*, às empresas de telemarketing não seria sucedido da concessão de oportunidades para seu crescimento profissional nesses espaços. Além disso, algumas interlocutoras destacaram que a passabilidade²⁰ e outros alguns marcadores sociais da diferença, como a raça, seriam acionados para facilitar ou dificultar, possibilitar ou impedir o acesso à vaga de emprego ou mesmo à promoção caso a pessoa já trabalhasse em determinada empresa.

A segunda das hipóteses/questões de pesquisa/desconfianças seria a seguinte: o Sintratel propõe e adota estratégias de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo no setor de telemarketing paulistano e, também, em outros espaços sociais? Em caso afirmativo, quais seriam essas estratégias? No livro *Política do precariado: do populismo à hegemonia lulista* e no artigo *Social Movement Unionism and Neoliberalism in São Paulo, Brazil: Shifting Logics of Collective Action in Telemarketing Labor Unions (Sindicalismo de Movimento Social e Neoliberalismo em São Paulo, Brasil: Mudando a Lógica da Ação Coletiva em Sindicatos de Telemarketing)*, Ruy Braga (2012; 2011), David Flores, Fábio Silva e Vitor Vaneti (2011) apresentam algumas informações que interpretei como indicativos de um aparente engajamento do Sintratel no combate à transfobia e ao cissexismo.

²⁰ A expressão “passabilidade”, como será utilizada neste texto, designa quando uma pessoa trans* é lida e reconhecida socialmente como se fosse uma pessoa cis.

Conforme noticiado por esses autores, o Sintratel teria assistido, judicialmente, uma operadora transexual que desejava utilizar o banheiro das mulheres em seu ambiente de trabalho, mas era impedida de fazê-lo, campanha judicial que se mostrou vitoriosa para ela (RUY BRAGA, 2012; DAVID FLORES; FABIO SILVA; VITOR VANETI; RUY BRAGA, 2011). Este caso específico será objeto de maior atenção mais adiante. Além disso, ainda conforme informado por eles, o Sintratel organizaria, anualmente, um bloco de operadoras na parada do orgulho LGBT da cidade de São Paulo (RUY BRAGA, 2012; DAVID FLORES; FABIO SILVA; VITOR VANETI; RUY BRAGA, 2011). Promoveria, também, atividades comemorativas no dia internacional das mulheres e no dia da consciência negra (DAVID FLORES; FABIO SILVA; VITOR VANETI; RUY BRAGA, 2011).

Além de ter participado de fórum social mundial, articulando-se com outros sindicatos representativos de operadoras e com representantes da organização internacional do trabalho, para discutir temas como a reprodução do machismo, do racismo e da LGBTfobia no mundo de trabalho (DAVID FLORES; FABIO SILVA; VITOR VANETI; RUY BRAGA, 2011). A partir do meu acompanhamento de uma série de atividades desenvolvidas pelo Sintratel junto à sua base e das entrevistas com pessoas integrantes da entidade sindical, bem como com pessoas trans* que trabalharam no setor, eu pude “testar” essa segunda hipótese e “responder” ao questionamento e à desconfiança associados a ela, mas apresentarei a minha “resposta” tão somente mais adiante.

A terceira das hipóteses/questões de pesquisa/desconfianças seria a seguinte (talvez sejam, na verdade, muitas em uma ou muitas em muitas mesmo, mas a/as farei apenas na forma de indagações): quais são as perspectivas e percepções de trabalhadoras trans* a respeito da atuação do Sintratel no enfrentamento da transfobia e do cissexismo, bem como no atendimento de suas demandas e na defesa de seus direitos? Essas trabalhadoras propõem e adotam estratégias individuais ou coletivas, espontâneas ou deliberadas para o enfrentamento da transfobia e do cissexismo em seus ambientes de trabalho e para além deles sem contar, para tanto, com a participação do Sintratel?

E, por fim, a quarta e última das hipóteses/questões de pesquisa/desconfianças (que, também, será elaborada sob a forma de indagações apenas): as atividades desenvolvidas pelo sindicato e as estratégias delineadas pelas trabalhadoras para enfrentamento da transfobia e do cissexismo provocam transformações das empresas de telemarketing, do direito, do estado e da sociedade e possibilitam, assim, às pessoas trans* representarem, livres de medo e de ameaças, seu gênero, produzirem e transformarem seus corpos em seus ambientes do trabalho e em outros espaços sociais? Elas provocam transformações das compreensões que essas

peças podem ter, que eu posso ter, que vocês que leem podem ter das possibilidades e dos limites do direito, do estado e da sociedade, das suas possibilidades de afetação e conformação de nossas vidas?

A pesquisa de campo destinada a “testar” essas hipóteses e a “responder” a essas questões e desconfianças demorou, entretanto, a começar. Ou, ao menos, eu, assim, pensei inicialmente. Até que me dei conta de que as minhas andanças pela cidade de São Paulo, as ligações feitas, os e-mails trocados e as mensagens enviadas via *whatsapp* e *messenger* para um mundaréu (pelo menos assim pareceu) de pessoas amigas e conhecidas, de representantes de organizações não governamentais e de movimentos sociais, de pesquisadoras, a fim de conseguir contatar integrantes do Sinratel e pessoas trans* que trabalhassem no setor de telemarketing e estivessem interessadas em participar da pesquisa já sinalizavam que a pesquisa estava sim em curso. Só depois de algum tempo eu fui perceber que a pesquisa de campo teria começado muito antes do que eu havia imaginado, tudo isso que eu imaginava ser anterior à pesquisa, já era a pesquisa em curso.

Não sei, todavia, precisar quando a pesquisa de campo teve seu começo e acho que nem posso fazê-lo, mesmo porque tantos foram os acontecimentos que me possibilitaram desenvolvê-la e influenciaram em seu desenvolvimento. Só sei que ela não começou tão somente com a realização das entrevistas ou com o acompanhamento das atividades do Sinratel. Embora um dos seus marcos mais importantes e marcantes para mim tenha sido, sem dúvida, quando entrei em contato pela primeira vez com uma pessoa integrante da direção do Sinratel para contar um pouco de mim e da minha pesquisa, com o objetivo de saber se haveria interesse por parte da entidade sindical e de seus representantes em dela participar. Só depois de muito tempo fui compreender estas palavras de Mariza Peirano (2014, p. 379), em seu artigo *Etnografia não é método*:

a pesquisa de campo não tem momento certo para começar e acabar. Esses momentos são arbitrários por definição e dependem, hoje que abandonamos as grandes travessias para ilhas isoladas e exóticas, da potencialidade de estranhamento, do insólito da experiência, da necessidade de examinar por que alguns eventos, vividos ou observados, nos surpreendem. E é assim que nos tornamos agentes na etnografia, não apenas como investigadores, mas nativos/etnógrafos.

O trabalho de campo envolveu a realização de entrevistas semiestruturadas com pessoas trans* que se encontravam trabalhando em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo e com pessoas que integravam ou, em algum momento, integraram os quadros do Sinratel. Além do acompanhamento de algumas das atividades

desenvolvidas pela mencionada entidade sindical junto às trabalhadoras que representa, como assembleias para a celebração de acordos coletivos de trabalho, assembleias para deflagração da campanha salarial, assembleia de homologação de rescisão de contrato de trabalho, eventos sobre a LGBTfobia os direitos de pessoas LGBTs e sobre o racismo estrutural na sociedade brasileira, assembleias para apresentação de materiais e campanhas do sindicato de enfrentamento ao machismo, ao racismo e à LGBTfobia, além de campanhas de sindicalização de trabalhadoras.

Depois de algum tempo de trabalho de campo, sobretudo da observação participante em relação às atividades desenvolvidas pelo Sintratel junto à sua base, eu me dei conta que, em alguns momentos, eu não era visto só como um pesquisador (e até não me sentia mais só como um pesquisador). Como comentei com a Érica Renata de Souza certa vez, durante algum tempo eu imaginava que quando fosse acompanhar o sindicato e suas atividades, ficaria no meu cantinho com meu bloquinho de notas, passando despercebido e quase como se fosse invisível. Mas a etnografia jamais permitiria isso e que bom que a experiência etnográfica não me permitiu uma vivência de campo limitada a esta configuração, possibilitando, assim, que eu vivesse tantas outras experiências que eu jamais havia imaginado viver e que se revelaram, inclusive, fundamentais para o desenvolvimento desta pesquisa.

Em uns dois ou talvez três momentos, quando acompanhava as atividades do Sintratel, eu fui confundido com um operador. Como quando uma das pessoas integrantes da direção do sindicato se esqueceu de quem eu era e veio em minha direção em uma das empresas de telemarketing em que estávamos, para falar sobre os benefícios da associação à entidade sindical, ao que se lembrou de quem eu era e riu da situação comigo. Ou quando uma das funcionárias de outra das empresas em que estive com representantes do sindicato, que trabalhava no departamento de gestão de pessoas, me interpelou, depois de realizada uma assembleia de celebração de acordo coletivo de trabalho, e disse que eu já poderia retornar para a operação. Talvez por ser jovem e sempre estar vestido de um jeito um tanto quanto casual (geralmente, de camiseta, calça jeans rasgada e tênis *all star* vermelho de cano alto ou botinha de lona roxa), eu tenha sido confundido com um operador, o que tornava minha presença naqueles espaços menos propensa a estranhamentos ou resistências. Em minhas visitas a empresas de telemarketing para acompanhamento das atividades do Sintratel, notei um grande contingente de mulheres negras, homens negros, mulheres brancas, mulheres de idade mais avançada, pessoas LGBTs e jovens trabalhando nas operações.

Outras vezes, eu fui confundido como se fosse um dirigente sindical, por ser apresentado como integrante da equipe do sindicato e por ser interpelado por operadoras que queriam tirar dúvidas a respeito de qual seria e como se daria a atuação do sindicato na defesa de seus direitos, interesses e anseios, assim como de quanto seria a taxa de associação ao sindicato e quais seriam os benefícios de sua sindicalização, dentre tantas outras. De vez em quando, eu contava que, na verdade, não era um integrante do sindicato, mas sim um estudante ou pesquisador que estava acompanhando as atividades do sindicato. Mas, por vezes, eu optava por não comentar isso, por acreditar que não seria necessário ou até mesmo pela falta de tempo e correria nas quais se encontravam as operadoras, as trabalhadoras com as quais falava. Suas pausas eram diminutas e, em certas empresas, objeto de rígido controle. Então, não foram poucas as pessoas que se aproximavam pedindo explicações rápidas a pretexto de terem que voltar dali a pouco tempo para seus postos de trabalho na operação, na empresa.

Em outros momentos, participei da sindicalização de novas associadas ao sindicato, sobretudo ao final de eventos ou em campanhas de sindicalizações nas empresas de telemarketing. Inicialmente, eu explicava que a associação era feita mediante preenchimento de ficha cadastral²¹, que eu entregava às pessoas interessadas, e tinha duração de 12 meses, sendo renovada somente no caso de interesse e de preenchimento de nova ficha cadastral. Além disso, eu informava que a associação implicava no pagamento de uma anuidade, uma taxa de noventa e um reais e quarenta e quatro centavos, que era parcelada em três vezes e descontada, pela empresa, diretamente no holerite. No primeiro mês de associação, seria descontado o valor de quarenta reais e alguns poucos centavos. No segundo mês de associação, trinta reais e alguns poucos centavos. No terceiro mês, o valor de vinte reais e alguns poucos centavos. Explicava, ainda, que a associação permitia que a trabalhadora fizesse questionamentos a respeito de seus direitos ao sindicato, checasse se as verbas rescisórias haviam sido pagas corretamente em caso de demissão, além de possibilitar o sustento e a atuação do sindicato, como por exemplo a realização de campanha salarial todos os anos. Por fim, eu mencionava que a associação permitia o acesso a descontos em faculdades, colônias de férias, parques de diversões, estúdios de tatuagens, clínicas médicas, além de uma série de outros bens e serviços. Nem sempre eu tinha tempo ou me lembrava de falar isso tudo, embora tenha falado algumas muitas vezes. Já nem sei precisar quantas foram.

²¹ No anexo B, consta a ficha cadastral para associação ao Sintratel.

Em outras ocasiões, eu era visto e apresentado como pesquisador. Em alguns dos eventos realizados pelo sindicato nas empresas, um dos diretores do sindicato, o diretor B (mais adiante explicarei como e por que irei designar os integrantes do Sintratel dessa forma, utilizando letras do alfabeto), falava da importância do diálogo do sindicato com a universidade e da validação das atividades e da luta do sindicato por meio da universidade e do contato com suas estudantes. Ele me pedia, então, para me apresentar e falar um pouco da minha pesquisa. O que fiz de forma um tanto desajeitada e assustada da primeira vez em que fui convidado a falar, pois não esperava participar de outra forma que não só ficando sentado no meu cantinho, com meu diário de campo no colo, fazendo minhas anotações, torcendo para que ninguém me notasse, como até já comentei anteriormente. A minha presença ali confirmava a sua afirmação, o sindicato havia me permitido participar de suas atividades e possibilitado o acesso a espaços que, jamais, conseguiria sem seu apoio, razões pelas quais reitero os meus agradecimentos a seus representantes. Agora que já contei um pouquinho dos caminhos de construção da pesquisa e falei um pouco dela, além de ter iniciado a apresentação de quem eu sou ou penso ser, que terá prosseguimento em seguida, eu me dedicarei a problematizar e a refletir sobre como contar a história que pretendo contar, se poderia fazê-lo e como (não) deveria fazê-lo.

1.3 Angústia que não cabe em mim, dilema que preciso compartilhar: sobre o que posso pesquisar, estudar, falar e como (não) fazê-lo?

Estaria eu legitimado a pesquisar sobre as manifestações da transfobia e do cissexismo no mundo do trabalho e como elas conformariam e atravessariam as vidas de pessoas trans*? Poderia eu, um homem cis e gay, mas, ainda assim, cis, pesquisar sobre as vivências de pessoas trans* e as suas estratégias de resistência e enfrentamento à transfobia e ao cissexismo? Poderia eu pesquisar sobre as condições e relações de trabalho em empresas de telemarketing sem jamais ter trabalhado em uma delas sequer? Poderia eu pesquisar sobre a transfobia e o cissexismo reproduzidos em empresas de telemarketing? Poderia eu pesquisar sobre as estratégias desenvolvidas por um sindicato e por operadoras para enfrentar a transfobia e o cissexismo reproduzidos em empresas de telemarketing? Poderia eu pesquisar se essas estratégias de resistência provocariam transformações do direito, do estado e da sociedade ou, ao menos, das compreensões que temos deles, assegurando, assim, a trabalhadoras trans* a possibilidade de performarem, livres de medo e de ameaças, suas

identidades de gênero em seus ambientes de trabalho, como também fora deles, construir e transformarem seus corpos? E como poderia ou deveria fazê-lo?

Parece um tanto óbvio pelo título do meu trabalho e por tudo que escrevi até aqui, entretanto, que superei a angústia e o dilema que me afligiam e, assim, escolhi pesquisar sobre vivências e resistências trans* no mundo do trabalho e, mais especificamente, no setor de telemarketing. Mas se eu superei essa angústia e o dilema que dela surgiu, por que, então, falar deles aqui, neste momento? Pode parecer, talvez, que busco o apoio de pessoas que irão referendar a minha decisão, que falarão para eu deixar de lado as problematizações em torno do ato de pesquisar sobre pessoas que são diferentes de mim e, de forma mais importante, sobre como fazê-lo (e como, definitivamente, não fazê-lo). Pessoas que me dirão para não me preocupar com isto, que estou autorizado a pesquisar, a falar e a escrever sobre aquilo que quiser, do jeito que eu bem entender. No entanto, diferentemente do que algumas pessoas possam imaginar e inclusive recomendar, em nenhum momento, pretendi (e imagino que, jamais, pretenderei) superar essa angústia e esse dilema que me tentaram, por vezes, a desistir de minha pesquisa e a me dedicar a outro tema, e, em todos os outros momentos, me fazem ter muita cautela em como desenvolvê-la.

Acredito ser muito importante preservá-los em mim, na medida em que eles me impedem de esquecer minha responsabilidade por minhas escolhas de pesquisa. Eles me impedem de falar sobre experiências que não vivi como se eu as tivesse vivido; de desafios e dificuldades que não enfrentei como se eu os tivesse enfrentado; de anseios, ambições e reivindicações cujos contornos não conheço, por completo e talvez nunca possa conhecer, como se fossem, precisa e exatamente, os meus. O que não significa que nossos objetivos, meus e das pessoas que junto a mim e de mim construíram esta pesquisa, sobretudo das pessoas trans* que participaram desta empreitada, por vezes, não possam convergir. O que muitas pessoas trans* que conheci, pessoalmente e através de outras pesquisas, pareceram desejar e manifestaram desejar é viver como são ou como ousaram escolher viver, tendo suas escolhas reconhecidas e respeitadas por pessoas de seu convívio, pela sociedade, pelo estado.

A angústia e o dilema que carrego me impedem de falar por outras pessoas e sobre suas realidades sem com elas estabelecer diálogos para compreender, de forma sempre limitada e parcial, as suas vidas e as suas vivências. A angústia e o dilema me impedem de ignorar a presença extremamente reduzida de pessoas trans* na academia e de problematizar o que eu tenho feito ou deixado de fazer para contribuir com este triste e preocupante cenário. Tampouco, eles me deixam esquecer que minha própria vida está relacionada e é dependente da vida dessas outras pessoas com as quais dialogo no processo de fazer pesquisa (tanto

interlocutoras trans* de pesquisa, como pesquisadoras trans*, cujos trabalhos leio e referencio) e, assim, as influencia e é influenciada por elas de modos conhecidos, mas, também, de modos que não consigo entender e, dificilmente, algum dia, o conseguirei, evidenciando a precariedade da minha vida, das vidas humanas, de todas as vidas, como sustentado por Judith Butler (2006; 2018c) em seus livros *Vida precária: el poder del duelo y la violencia* e *Quadros de guerra: quando a vida é passível de luto?*.

Como eu comentei de maneira bem breve anteriormente, eu sou um homem cis, um homem cisgênero. Mas o que é que isso quer dizer e pode revelar sobre mim? O que é ser cis? O que significa e implica ser cisgênero? E o que isso tem a ver ou pode ter a ver com ser e se reivindicar como uma travesti, uma mulher transexual, um homem trans ou uma pessoa trans não-binária? Peço licença à Amara Moira (2017, p. 365) para reproduzir aqui uma pergunta retórica feita por ela em seu artigo *O cis pelo trans*: “É possível imaginarmos a utilização de um desses termos [(cis ou trans*)] sem, de pronto, nos referirmos ao outro [(trans* ou cis)]?” O que essa possível conexão e essa possível interdependência entre os termos cisgênero (ou, simplesmente, cis) e transgênero (ou, simplesmente, trans*) significa? Como ela afeta e conforma as nossas vidas e o nosso viver? Como ela afeta e afetou o desenvolvimento da pesquisa, parcialmente, apresentada neste texto?

Amara Moira (2017, p. 365-367) afirma, em seu artigo *O cis pelo trans*, que o surgimento da expressão trans* como mecanismo utilizado pelas ciências médica e psicológica para nomear e designar aquelas pessoas que se atreviam a contestar a “natureza” de seus corpos sexuais e as normas sociais e culturais que a ela seriam, supostamente, correspondentes e ditariam como viver suas vidas, serviu não só para legitimar o seu enquadramento nas categorias sociais de loucas e desvairadas e o seu, conseqüente, confinamento e isolamento em “consultórios [médicos] e manicômios” (AMARA MOIRA, 2017, p. 367), como, também, provocou, de forma colateral, o aparecimento de uma outra categoria social para nomear e designar as pessoas que não são trans*, ou seja, são cisgêneras, cis.

De acordo com ela (2017, p. 365-367), o termo cis tem sido postulado por pessoas trans* como parte de uma estratégia para que nós, pessoas não-trans*, voltemos nossos olhares para as nossas existências, as nossas vivências e as nossas experiências e descubramos que elas não são naturais e, assim, mera decorrência ou manifestação anatômico-biológica da conformação de nossos corpos, como muitas de nós pensamos, fomos ensinadas a pensar. Amara Moira (2017, p. 365-367) denuncia que nós, pessoas não-trans*, resistimos a nos reconhecer enquanto pessoas cis. Durante muito tempo o fizemos. E, ainda hoje, o fazemos.

E, quando reivindicamos este termo, o fazemos, de forma ardilosa, para esvaziar quaisquer de seus aspectos, sentidos ou implicações sociais e culturais, tentando definí-lo, em termos absolutamente, individuais e individualizantes, para limitar as formas possíveis de viver o gênero (AMARA MOIRA, 2017, p. 365-367).

De forma parecida, Beatriz Pagliarini Bagagli (2013; 2016) afirma, em seus artigos *Máquinas discursivas, ciborgues e transfeminismo* e *A diferença trans no gênero para além da patologização*, que a criação das expressões cisgeneridade e cisgênero enquanto contrapontos às expressões transgeneridade e transgênero são formulações possibilitadas pelos ativismos e teorizações transfeministas, que têm como propósito e objetivo “compreender a diferença trans no sexual, no sexo, na sexualidade, ou simplesmente no gênero para além da patologia através da crítica ao cissexismo, cisnormatividade ou cisgeneridade compulsória.” (BEATRIZ PAGLIARINI BAGAGLI, 2016, p. 89). Jaqueline Gomes de Jesus (2015b, p. 19) define, em seu artigo *Interloquções teóricas do pensamento transfeminista*, integrante do livro *Transfeminismo: teorias e práticas*, organizado por ela, o transfeminismo

como uma linha de pensamento e de prática feminista que rediscute a subordinação morfológica do gênero (como construção psicossocial) ao sexo (como biologia), condicionada por processos históricos, criticando-a como uma prática social que tem servido como justificativa para a opressão sobre quaisquer pessoas cujos corpos não estão conformes à norma binária homem/pênis e mulher/vagina, incluindo-se aí: homens e mulheres transgênero; mulheres cisgênero histerectomizadas e/ou mastectomizadas; homens cisgênero orquiectomizados e/ou ‘emasculados’; e casais heterossexuais com práticas e papéis afetivossexuais divergentes dos tradicionalmente atribuídos, entre outras pessoas.”.

De acordo com Jaqueline Gomes de Jesus (2015b, p. 20), os

fundamentos políticos [do transfeminismo podem ser encontrados] no processo de consciência política e de resistência das pessoas trans (travestis, transexuais, pessoas não-binárias, crossdressers, entre outros humanos inominados. Em suma, pessoas que não se reconhecem no gênero que lhes foi atribuído socialmente, antes e depois do nascimento), e seus fundamentos teóricos no feminismo negro, principalmente no que concerne aos conceitos de interseccionalidade de opressões, de não-hierarquia de opressões, de denúncia da vinculação de gênero a modelos supremacistas de quem sejam homens ou mulheres.

viviane v. (2015b), também, elabora, em sua dissertação de mestrado intitulada *Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade*, importantes reflexões sobre a importância da utilização dos termos cisgênero, cisgeneridade, cisnormatividade e cissexismo

para compreender e transformar as “realidades” de pessoas cujos corpos e cujas identidades de gênero incomodariam por sua inconformidade às prescrições normativas de como deveriam ser ou se comportar em espaços públicos ou até em espaços de extrema intimidade. Segundo ela (2015b, p. 51-52), “[n]o contexto brasileiro, a proposição e adoção do conceito de cisgeneridade têm se intensificado no período recente, especialmente a partir de alguns esforços ativistas de pessoas trans* e gênero-diversas”.

A reivindicação da importância de se utilizar a categoria social da cisgeneridade fora motivada pela “consciência crítica de pessoas cujas existências são constrangidas e brutalizadas por conta de seus corpos, identidades e expressões de gênero” (VIVIANE V., 2015b, p. 52), assim como para denunciar a cisnormatividade fundada e originada nas operações de poder por meios das quais alguns corpos e algumas identidades de gênero são, social e culturalmente, produzidos, classificados e reconhecidos como normais e outros tantos como anormais, sendo estes marginalizados, discriminados e exterminados por sua ousadia de transgredir e se rebelar contra a suposta ordem natural da vida e das coisas (VIVIANE V., 2015, p. 48-61).

viviane v. (2015b, p. 61) afirma que a cisgeneridade “é um conceito composto pelas compreensões socioculturais ocidentais e ocidentalizadas de gênero tidas como naturais, normais e biológicas, que são por sua vez as compreensões que fundamentam as leituras sobre vivências e corpos em termos de gênero.”. Partindo do conceito butleriano de matriz heterossexual, a respeito do qual discorrerei mais à frente, viviane v. (2015b, p. 61) postula que a cisgeneridade seria constituída por três elementos fundamentais (e, portanto, fundantes). O primeiro deles seria a pré-discursividade, que consistiria na concepção social de que o sexo ao qual pertencemos (e que ostentamos) pode ser “descoberto” tão somente a partir da análise da anatomia e da fisiologia de nossos corpos, independentemente, portanto, de nossas “autopercepções ou das posições e contextos interseccionais e socioculturais em que elas estejam localizadas” (VIVIANE V., 2015b, p. 61-62).

O segundo dos elementos constitutivos seria a binariedade, que se refere à compreensão social de que só existem duas possibilidades de viver o gênero passíveis de reconhecimento social (homem e mulher), sendo elas correspondentes e decorrentes dos sexos, também restringidos ao número de dois (macho e fêmea) (VIVIANE V., 2015b, p. 64). Por fim, o terceiro elemento seria a permanência, ou seja,

a premissa de que corpos “normais”, “ideais” ou “padrão” apresentam uma certa coerência fisiológica e psicológica em termos de seus pertencimentos a uma ou outra categoria de “sexo biológico”, e que tal coerência se manifeste nas expressões e

identificações vistas como “adequadas” para cada corpo de maneira consistente através da vida de uma pessoa (VIVIANE V., 2015b, p. 65-66).

Ao longo da elaboração de todas as suas reflexões, viviane v. (2015b) faz questão de reiterar que a cisnormatividade conforma as nossas vivências e vidas de formas diferentes, a depender da localização social específica que cada uma de nós ocupa. Esta localização social é definida a partir de nossos “pertencimentos” identitários, ou seja, de nossas raças, etnias, religiões, classes sociais, deficiências, corpos e orientações sexuais. Ela depende, também, do período histórico e do contexto geográfico, social e político que habitamos. Portanto, o racismo, o eurocentrismo, a heteronormatividade, o classismo, o capacitismo, a gordofobia e a intolerância religiosa nos fazem sentir, no contexto ocidental contemporâneo, a cisnormatividade diferencialmente, faz com que ela afete as nossas vidas e as nossas possibilidades de viver de formas diversas, extremamente complexas e, por vezes, até divergentes (VIVIANE V., 2015b).

As reflexões de Amara Moira (2017), Beatriz Pagliarini Bagagli (2013; 2016), Jaqueline Gomes de Jesus (2015b) e viviane v. (2015b) indicam que o meu corpo é produto de uma construção social que tenta me iludir que ele é, antes de tudo e previamente a qualquer operação social, o que a construção social quer que eu pense que ele é, condicionando meu agir a este corpo construído, embora, aparente e dissimuladamente, natural. Quando eu nasci, no dia 16 de março de 1994, aproximadamente às 14 horas, eu fui classificado como macho, menino, menino-macho, por causa de um pequenino órgão em meu corpo, que não só atestaria quem eu era e jamais poderia deixar de ser (?), mas também como eu deveria viver minha vida. Todavia, no decorrer da minha vida eu me entendi (não sei se este seria o verbo mais adequado, mas no momento parece ser) bicha. Não sei se a homofobia que marcou minha infância e adolescência em casa, na escola e em outros espaços sociais pelos quais passei e nos quais fui formado e me formei, foi determinante, embora eu acredite que sim, para que a aceitação de minha sexualidade se desse, relativamente, tarde, somente aos 17 anos, permitindo-me viver a minha sexualidade e explorar as suas inúmeras possibilidades apenas a partir dos meus 18 anos.

Uma lembrança muito marcante de minha infância é a do meu pai gritando comigo e mandando que eu parasse de falar pelo nariz. Eu, sempre, tive a voz fina, a fala anasalada. Até, hoje, é comum, nas ligações em que faço, eu ser interpelado no feminino, o que não me incomoda nenhum pouco, mas expõe, de alguma forma, as falhas em nossos ideais e representações em torno do sexo e do gênero. Meninos e homens devem falar grosso, enquanto as meninas e mulheres devem falar fino, de forma anasalada. Então, eu não deveria

e nem poderia falar fino, falar de forma anasalada. Hoje, eu compreendo a atitude do meu pai em relação a mim quando era criança não só como homofóbica, mas também como cisnormativa (ou cissexista). Somos ensinadas que cada uma de nós “possui”, “carrega” em seu corpo um determinado sexo, ou seja, que cada uma de nós é macho ou fêmea (ou, ao menos, deveria ser, já que as possibilidades de existência intersexual são patologizadas, justamente para que vislumbremos o binarismo de sexos como saudável e natural).

A nomeação, a “descoberta” de nossos sexos, no entanto, tem sérias e importantes implicações sociais e culturais. Ela significa que devemos pertencer a um determinado gênero e nos conformarmos às suas prescrições normativas de como viver nossas vidas. Devendo, portanto, sermos, agirmos e nos comportarmos, a todo instante, até mesmo quando estejamos sozinhas longe da vigilância alheia (mas não da autovigilância), como homens e mulheres, que, tal como as categorias macho e fêmea, são termos complementares (e, portanto, excludentes). A complementariedade dessas categorias relativas ao sexo que, supostamente, ostentáramos e ao gênero que deveríamos performar seria explicada e fundada na heterossexualidade. Afinal, o desejo e a prática sexual heterossexuais pressupõem e implicam a existência de dois tipos de pessoas, uma pessoa de determinado sexo (fêmea ou macho) pertencente a um determinado gênero (se fêmea, mulher ou se macho, homem) que se atrairia e se envolveria afetiva e sexualmente com pessoas de sexo e gênero diametralmente opostos aos seus.

Esta construção analítica, por vezes confusa e de difícil compreensão, foi denominada de matriz heterossexual por Judith Butler (2003) em seu livro *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Evidenciando, portanto, que a inteligibilidade heterossexual de nossos corpos, vidas e vivências recai em e depende de “relações de coerência e continuidade entre sexo, gênero, prática sexual e desejo” (BUTLER, 2003, p. 38). Esta construção aponta, ainda, segundo viviane v. (2015b, p. 57), que “[a] inteligibilidade cisgênera (...) pressupõe a inteligibilidade heterossexual como decorrência”, ou seja, para que indivíduos possam ser heterossexuais, devem ser compreendidos e construídos a partir de uma ótica cisgênera prévia à sexualidade. A matriz heterossexual ganha materialidade a partir de “um código: uma série de padrões normativos que produzem a identidade e em relação aos quais estamos obrigados – moral, juridicamente e biologicamente – a cumprir”, de modo que o direito representa um dos domínios que aportam “as ferramentas propícias para sua

execução ou a legitimação de sua coação, coerção e sanção”²² (DANIEL J. GARCÍA LÓPEZ, 2016, p. 340), como abordarei mais detalhadamente mais adiante.

Ao falar com a voz fina, com a fala anasalada e agir de forma interpretada socialmente como afeminada, eu não frustraria as prescrições normativas da matriz heterossexual só por ser bicha (ou não ser heterossexual), mas também por nem sempre agir como se esperaria de um homem, que deve se comportar de determinadas e limitadas maneiras por ser macho. Alguém pode até argumentar que a voz é um atributo corpóreo com o qual nascemos, ao que eu gostaria de retrucar que algumas bichas engrossam suas vozes ao falar para não evidenciar ou revelarem as suas bichisses ou viadagens. Além disso, existem pessoas, e algumas delas bichas enrustidas, que se submetem a “tratamentos” com fonoaudiólogas para mudar o tom e a altura de suas vozes. O objetivo desta reflexão não é, propriamente, o de reduzir o cissexismo à homofobia ou a homofobia ao cissexismo, mas evidenciar a comunicabilidade e a interdependência desses dois fenômenos, dessas duas modalidades de discriminação e conformação de mundo que eu e tantas outras pessoas pretendemos desafiar e desafiamos com nossas formas de viver nossas vidas.

Este meu aparente devaneio, também, não deve ser interpretado (embora, eu não possa me achar capaz de controlar a capacidade interpretativa daquelas que leem este texto) como uma forma de me considerar autorizado a pesquisar sobre vivências e resistências de pessoas trans*, sendo uma pessoa cis. Agradeço, profundamente, à viviane v., por todos os ensinamentos que me proporcionou com a sua dissertação de mestrado, mas mais especialmente por me ensinar que a discussão tem que ser mais complexa do que só se posso ou não falar. Ela adverte, em sua dissertação, que um debate individualizante ““(…) sobre quem pode falar sobre as pessoas trans”” (VIVIANE V., 2015b, p. 89), sobre se determinada pessoa cis pode fazê-lo ou não acaba por ocultar a importância de um debate mais complexo, mais urgente em torno de como o cissexismo é reproduzido em ambientes acadêmicos para, por vezes, impedir o acesso de pessoas trans* e dificultar a sua atuação nesses espaços, permitindo, assim, que as pessoas trans* sejam representadas como incapazes de falarem por si próprias, enquanto as pessoas cis continuariam a ser representadas como as ““especialistas”” em “suas demandas políticas e conhecimentos de gênero” (VIVIANE V., 2015b, p. 90). Como afirma viviane v. (2015b, p. 90), é importante que indaguemos

²² Trecho original completo do qual um pedaço foi apresentado no texto: “*El orden heterosexual hegemónico, esta matriz, se construye, por tanto, en torno a un código: una serie de estándares normativos que producen la identidad y ante los cuales estamos obligados – moral, jurídica y biológicamente – a cumplir (...) En este punto el derecho conservará esta matriz heterosexual, aportando las herramientas propicias para la ejecución o la legitimación de la coacción, la coerción y la sanción.*” (DANIEL J. GARCÍA LÓPEZ, 2016, p. 340). Tradução livre pelo autor.

por que há essa relativa inexistência de pessoas trans* na academia? De que maneira, e com que limitações, “isso” (pessoas trans na academia) já existe? Como trans*formar estas realidades, de maneira que estas presenças não se restrinjam àquilo que as miradas exotificantes e condescendentes delimitam para nós?

Então, o debate não pode ser limitado a se posso falar, mas tem que envolver, necessariamente, reflexões relativas a como falar sobre, como pessoas cis devem e não devem dialogar com pessoas trans* no decorrer da pesquisa, sejam elas pesquisadoras ou interlocutoras de pesquisa empírica. Deve provocar reflexões sobre como a minha forma de construir e ocupar a academia contribui para a existência reduzida de pessoas trans* neste espaço e a sua, eventual, representação como sujeitas desprovidas de consciência crítica e capacidade política e acadêmica de resistência e transformação (VIVIANE V., 2015b, 89-115). Portanto, compreender se alguém, em determinados momento histórico e contexto social, se encontra legitimada a falar sobre outras pessoas e por elas perpassa investigar, para além de quem fala, com quem fala, sobre o quê; mas também se a pessoa que fala estabeleceu ou não um diálogo com as pessoas em nome das quais fala; se a pessoa que fala pesquisou sobre o que gostaria de falar antes de fazê-lo; quais são as relações de poder e as lutas políticas que atravessam este espaço e que habilitam ou favorecem o ato de falar da pessoa que o quer e que silenciam aquelas em nome das quais se fala ou impede que as suas vozes sejam ouvidas (LINDA ALCOFF, 1991/1992).

Feitas estas considerações, gostaria de escrever que, neste texto, através dele, eu não pretendo, de forma alguma, me tornar, me apresentar como um “especialista” em pessoas trans*, em vivências trans*. Não pretendo sequestrar dessas pessoas as suas compreensões críticas sobre o mundo ou negar as suas capacidades de lutar e resistir por transformações sociais. Mas sim tentar contribuir de alguma forma para os debates sobre a transfobia e o cissexismo e, especialmente, seus reflexos no mundo do trabalho. Sabendo que o faço a partir de um lugar social específico, como um mestrando em universidade pública, cisgênero, gay e com uma série de privilégios sociais e econômicos. Além de o fazer a partir de diálogos tanto com pessoas trans* que trabalharam no setor de telemarketing. Como com pesquisadoras trans*, como a própria viviane v., Jaqueline Gomes de Jesus, Amara Moira, Beatriz Pagliarini Bagagli, Jota Mombaça, Laura Martendal, Guilherme Almeida, Sayonara Naider Bonfim Nogueira, Dean Spade e Paul B. Preciado, o que me parece representar um reconhecimento da importância de seus trabalhos, das suas pesquisas e das transformações que vêm reivindicando e provocando ao ocupar espaços acadêmicos.

Além disso, eu não posso deixar de refletir, problematizar e pensar sobre a insuficiente presença de pessoas trans* na academia, sobre as vivências e resistências destas e de tantas outras pessoas trans*, sob o argumento de que não posso pensar sobre elas, falar sobre elas e suas “realidades”, por ser um homem cis e, assim, só poder falar por pessoas cis e sobre suas “realidades”, suas compreensões de vida e de mundo. Afinal, como afirma Linda Alcoff (1991/1992) em seu artigo *The problem of speaking for others (O problema de falar por outras)*, uma pessoa não pode deixar de se preocupar com as outras ou, mesmo, de falar sobre elas, sob a justificativa de que pode falar apenas por si mesma e compreender, apenas, a sua própria “realidade”, na medida em que isso implicaria na desconsideração de sua responsabilidade política e social pela marginalização e opressão de determinadas pessoas e determinados grupos sociais. Além de desprezar a interdependência entre as vidas humanas, bem como desconsiderar que a forma como vivo e como escolho viver a minha vida afeta as vidas e as possibilidades de viver de outras pessoas (LINDA ALCOFF, 1991/1992).

Linda Alcoff (1991/1992, p. 9) afirma, que “quando alguém fala sobre outras [pessoas], ou, simplesmente, tenta descrever sua situação ou algum aspecto dela, está, também, falando no lugar delas, ou seja, falando por elas”²³. Afinal, “quando se fala sobre as outras assim como quando se fala pelas outras se está engajando em um ato de representação das necessidades das outras, de seus objetivos, suas situações e, de fato, de quem são”²⁴ (LINDA ALCOFF, 1991/1992, p. 9). Linda Alcoff (1991/1992) prossegue dizendo, também, que “[e]ste ato de representação não pode ser compreendido como um ato de descoberta daquilo que as pessoas são e que eu me limito a relatar como minha descoberta. Essas representações são, sempre, mediadas e produtos da interpretação”²⁵ (LINDA ALCOFF, 1991/1992, p. 9). Portanto, falar por outras pessoas, sobre elas, sempre, implica em riscos e perigos, sobretudo, para aquelas pessoas em nome das quais se fala ou se reivindica o direito de falar (LINDA ALCOFF, 1991/1992). Ao fazê-lo, devemos compreender quais são as relações de poder que conformam o contexto e o cenário que nos permitem falar e que impedem ou dificultam a fala daquelas em nome das quais falamos (LINDA ALCOFF,

²³ Trecho original: “(...) when one is speaking about others, or simply trying to describe their situation or some aspect of it, one may also be speaking in place of them, that is, speaking for them. (...)” (ALCOFF, 1991/1992, p. 8-9). Tradução livre pelo autor.

²⁴ Trecho original: “In both the practice of speaking for as well as the practice of speaking about others, I am engaging in the act of representing the other’s needs, goals, situation, and in fact, who they are.” (ALCOFF, 1991/1992, p. 9). Trecho traduzido, livremente, pelo autor. Tradução livre pelo autor.

²⁵ Trecho original: “This act of representation cannot be understood as founded on an act of discovery wherein I discover their true selves and then simply relate my discovery. I will take it as a given that such representations are in every case mediated and the product of interpretation.” (ALCOFF, 1991/1992, p. 9). Tradução livre pelo autor.

1991/1992). Devemos escutar as vozes das pessoas em nome das quais falamos; nos responsabilizarmos por aquilo que dizemos, ainda que provoque efeitos diferentes dos desejados; estar abertas a críticas que este nosso ato de falar ensejar (LINDA ALCOFF, 1991/1992).

Devemos estar atentas à localização social que ocupamos e a partir da qual falamos. Quando falo em localização social (ou em lugar de fala), estou ciente, tal como alerta Djamila Ribeiro (2017), em seu livro *O que é lugar de fala?*, que não devo considerar, apenas, as vivências e experiências concretas e individuais de uma determinada pessoa. Uma pessoa negra, por exemplo, “poderá dizer que nunca sentiu racismo, que sua vivência não comporta ou que ela nunca passou por isso. (...) Mas o fato dessa pessoa dizer que não sentiu racismo, não faz com que, por conta de sua localização social, ela não tenha tido menos oportunidades e direitos. A discussão é sobretudo estrutural (...)” (DJAMILA RIBEIRO, 2017, p. 67-68). Assim, sua percepção da “realidade” não altera a sua localização social, de modo que, apesar do que pensa, sua trajetória de vida foi afetada e marcada pelo racismo e, certamente ainda, o é (DJAMILA RIBEIRO, 2017, p. 67-68). Portanto, a localização social de quem fala, embora importante, não deve constituir um obstáculo que impeça determinada pessoa a falar por outras pessoas que são diferentes dela e que, portanto, ocupem lugares sociais distintos (LINDA ALCOFF, 1991/1992).

Não basta ocupar uma localização social similar a daquelas outras pessoas pelas quais falo para poder falar sobre, por. Por mais parecidas que possamos ser e que possam ser nossas vidas, somos, em alguma medida, sempre diferentes, uma vez que atravessadas, afetadas e conformadas, diversamente, por diferentes marcadores sociais da diferença (AVTAR BRAH, 2006; DJAMILA RIBEIRO, 2017; ÉRICA RENATA DE SOUZA, 2006; GRADA KILOMBA, 2019b; JUDITH BUTLER, 2003; KIMBERLE CRENSHAW, 1991; KIMBERLE CRENSHAW, 2012; PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE, 2016). Além disso, a localização social da qual se fala é contingente temporal e espacialmente, a pessoa que a ocupa é múltipla, heterogênea, inacabada, pois permeada e formada por um conjunto de relações de poder, além de ser sustentada por um conjunto de condições sociais, históricas e culturais igualmente contingentes (LINDA ALCOFF, 1991/1992; DONNA HARAWAY, 1995).

Neste sentido, a interseccionalidade²⁶, como “ferramenta analítica”, nos permite compreender, conforme afirmam Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2016) em seu livro

²⁶ Apesar de haver divergências nos sentidos e significados da expressão interseccionalidade, este termo se popularizou tanto na academia, como na militância (PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE, 2016).

Intersectionality (Interseccionalidade), a complexidade das diferentes localizações sociais ocupadas pelas pessoas em razão de seus pertencimentos identitários, das formas de organização e divisão social baseadas em marcadores sociais da diferença. Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2016) propõem que a interseccionalidade pode ser entendida como uma manifestação sinérgica de suas duas dimensões constitutivas, que seriam: a “investigação crítica” e a “prática crítica” (PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE, 2016, p. 3 e 4 do capítulo 2).

Enquanto “investigação crítica”, a interseccionalidade é mobilizada para que compreendamos como diferentes sistemas de poder, de opressão e de discriminação, como a exploração de classe, o machismo, o racismo, a lesbofobia, a homofobia, a bifobia, a transfobia, o cissexismo e o capacitismo, interagem entre si para produzir um cenário de desigualdade social e econômica que atinge, diversamente, as pessoas (PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE, 2016). Enquanto prática crítica, a interseccionalidade possibilita que diferentes pessoas e grupos sociais se contraponham e combatam esses sistemas de poder, de discriminação e de opressão e a crescente desigualdade socioeconômica decorrente de sua interação em busca de uma realidade social mais justa (PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE, 2016).

Seja falando de pessoas que ocupem lugares sociais semelhantes ou diferentes dos nossos, não devemos provocar a reificação e a essencialização de lugares sociais criados a partir da construção, produção e organização das diferenças humanas e das hierarquias que a partir delas são erigidas contra as quais quem fala e por quem se fala, muitas vezes, estão dispostas a enfrentar e a transformar (LINDA ALCOFF, 1991/1992; DONNA HARAWAY, 1995). Essas são precauções e posturas que, seguramente, tentei adotar e venho tentando adotar no desenvolvimento da pesquisa, a fim de não corroborar com a continuidade e a reprodução da transfobia e do cissexismo em diferentes espaços sociais dos quais faço parte, pelos quais transitei e os quais auxiliei a construir, como, por exemplo, o ambiente acadêmico.

Não posso, entretanto, ser ingênuo e deixar de considerar, com base em minhas vivências e a partir dos alertas feitos por tantas pessoas cuja ocupação e reivindicação do

Muitas teóricas estabelecem como “momento fundacional para a interseccionalidade” a criação desta expressão por Kimberle Crenshaw (PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE, 2016, p. 1-2 do capítulo 3)²⁶. Apesar de reconhecerem a importância do trabalho de Kimberle Crenshaw (1991; 2012), de suas teorizações sobre as violências interseccionais sofridas por mulheres negras, por mulheres de cor, Patricia Hill Collins e Sirma Bilge (2016, p. 1-2 do capítulo 3) afirmam que estabelecer esse marco de surgimento da ideia de interseccionalidade desconsidera que ela já vinha sendo reivindicada, mobilizada antes de sua nomeação por ativistas e acadêmicas em diferentes espaços sociais (e, portanto, não só na academia), de diferentes partes do mundo, tanto do sul global como do norte global.

espaço acadêmico e universitário foi e, ainda, é estranhada e motivo de críticas (muitas vezes, cruéis e injustas, que mais parecem voltadas a fazer com que essas pessoas desistam de ser pesquisadoras, estudantes e professoras), que a academia, um dos espaços sociais que me possibilitou desenvolver este trabalho e a partir do qual o produzi, “não é um espaço neutro nem tampouco simplesmente um espaço de conhecimento e sabedoria, de ciência e erudição, é também um espaço de v-i-o-l-ê-n-c-i-a.” (GRADA KILOMBA, 2019b, p. 51). Ela pode ser e, muitas vezes, foi e, ainda, é

um espaço de violência e de geração de conteúdos dominantes, que não cessa de produzir como ausentes certas vozes para que ecoem outras, nublando formas alternativas de conceber o saber e sua relação com o mundo, para que se consolidem regimes de verdade dentro dos quais a subalternidade só pode ser construída como lugar de impotência — onde não há conhecimento e nem fala. (JOTA MOMBANÇA, 2015, sem numeração de páginas).

viviane v. (2015b), também, fala da violência desse espaço. Em sua dissertação de mestrado, ela comenta desde as suas dificuldades para receber bolsa de pesquisa, que quase perdeu, relacionadas à falta de uma política universitária institucionalizada de reconhecimento dos nomes e identidades de gênero autodeterminados por pessoas trans*, até a desqualificação de suas falas e de suas atividades acadêmicas e militantes, pois, em muitas das vezes, elas se voltariam contra as pessoas “erradas”, pessoas que deveriam ser, na verdade, compreendidas como suas aliadas e nunca como suas inimigas. Jota Mombaça (2015, sem numeração de páginas), também, compartilha, em seu ensaio *Pode um cu mestiço falar?*, que

Da minha própria experiência acadêmica como bicha guerrilheira, posso contar das inúmeras ocasiões em que tive meu discurso intelectualmente desvalorizado em função do teor político de minhas colocações. A evocação de um saber estratégico, claramente posicionado, dinâmico e desobediente, por diversas vezes, rendeu-me conselhos sobre eleger uma atitude científica separada da minha prática política e, no subtexto, de meus próprios movimentos de vida. Como se este corpo gordo, mestiço, viado e revoltado, este cu canibal e sua política monstruosa, não tivessem lugar no âmbito da produção de conhecimento; como se este saber corpo-político não pudesse adquirir o status de saber, ou, quando muito, o de um saber menos verdadeiro que o saber científico que se supõe politicamente neutro.

Além de transfóbico, cissexista, o espaço acadêmico pode ser e é racista. Grada Kilomba (2019b) relata como as críticas feitas por uma colega branca de que ela seria a “rainha da interpretação”, de que tudo que ela faria e afirmaria seria uma interpretação geraram um bloqueio do seu processo de escrita da tese, que durou um mês. O propósito é, justamente, o de silenciar. Grada Kilomba (2019b, p. 53-54) observa como

(...) as estruturas de validação do conhecimento, que definem o que é erudição ‘de verdade’ e ‘válida’, são controladas por acadêmicas/os brancas/os. Ambos, homens e mulheres, que declaram suas perspectivas como condições universais. Enquanto posições de autoridade e comando na academia forem negadas às pessoas *negras* e às *People of Color* (PoC) a ideia sobre o que são ciência e erudição prevalece intacta, permanecendo ‘propriedade’ exclusiva e inquestionável da branquitude. Portanto, o que encontramos na academia não é uma verdade objetiva científica, mas sim o resultado de relações desiguais de poder de ‘raça’.

Qualquer forma de saber que não se enquadre na ordem eurocêntrica de conhecimento tem sido continuamente rejeitada, sob o argumento de não constituir ciência credível. A ciência não é, nesse sentido, um simples estudo apolítico da verdade, mas a reprodução de relações raciais de poder que ditam o que deve ser considerado verdadeiro e em quem acreditar.

A ocupação da academia e da universidade por corpos e sujeitas trans*, negros, dentre tantos outros, incomoda, causa estranhamentos a ponto de ser motivo de perseguição e retaliação, por evidenciar tudo aquilo que seus ocupantes originários não queriam: a ciência não é neutra; por tensionar “ora molecularmente ora como um estrondo, o regime político [da ciência] que institui o que pode ser [dito,] escutado e lido.” (JOTA MOMBAÇA, 2015, sem numeração de páginas). O problema não é nem tanto falar em primeira pessoa de vivências e experiências pessoais, mas sim quem está falando em primeira pessoa e quem está falando de suas próprias vivências e experiências pessoais. Aquelas pessoas que agora dão palestras, que lecionam, que coordenam projetos de pesquisa e extensão, que escrevem e publicam artigos, livros, dissertações e teses deveriam continuar a ser “objetos de pesquisa”, e caso uma ou outra pessoa dessas viesse a passar de objeto a sujeita da pesquisa deveria se conformar e se sujeitar aos protocolos e normas acadêmicas já instituídos e não questioná-los, transformá-los, subvertê-los.

A faculdade de direito e ciências do estado da universidade federal de Minas Gerais, espaço ao qual me encontro institucionalmente vinculado enquanto mestrando de seu programa de pós-graduação em direito, não é diferente. Não é uma exceção. Mas um espaço acadêmico no qual também foram e, ainda hoje, são produzidas e reproduzidas violências e discriminações racistas, transfóbicas, cissexistas, homofóbicas, lesbofóbicas, bifóbicas, dentre outras. Em seu artigo “*Desde sempre tinha que ter tido catraca*”: *etnografando materialidades, usos e sentidos da História na mobilização e produção de elites jurídicas*, Tiago Heliodoro Nascimento (2019) apresenta como a “*Vetusta Casa de Afonso Pena*”, apelido dado à faculdade, tem sido representada, reivindicada como um espaço de formação das elites políticas e jurídicas brasileiras, que irão ocupar importantes cargos públicos, se tornar importantes figuras públicas e entrar para os anais da história nacional. Como um

espaço “agradável”, “sem conflitos”, que só pode ser acessado por determinadas pessoas, pelas pessoas que ali estudam, que ali ensinam e que estabelecem com aquela faculdade uma relação que, por vezes, alcança outras gerações de sua família (TIAGO HELIODORO NASCIMENTO, 2019).

Mas quem seriam? Qual seria o perfil dessas pessoas, de estudantes e docentes que podem transitar e ocupar aquele espaço? Quem são, quem foram as pessoas em relação às quais se presta homenagem, reverência, dando seus nomes a prédios, cadeiras, fazendo bustos e quadros seus que irão decorar aquele espaço? Como se identificam, se identificavam em relação à raça, ao gênero? A quais classes sociais e econômicas pertencem, pertenceram? Marcelo Maciel Ramos e Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2019), no artigo *As faculdades de direito têm gênero(s) e sexualidade(s): revivendo a educação jurídica a partir da experiência do Diverso UFMG*, apresentam algumas respostas para essas perguntas. De acordo com eles (2019), a “Vetusta Casa de Afonso Pena” foi, durante muito tempo, “a casa”, o espaço de homens (cisgêneros, brancos e, ousado dizer ainda, heterossexuais). Mas este espaço estaria mudando. Algumas vozes, alguns corpos, algumas sujeitas se propuseram a “profanar a vetustez”²⁷ dele, “não para destruí-lo, mas para transformá-lo em crítica, permanente, para cobrar dele e nele um novo lugar para as margens que o constituíram.” (MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2019, p. 99).

Vozes e corpos de discentes, docentes, trabalhadoras daquele espaço e de outras pessoas que por ele transitam e que através de iniciativas como o Diverso UFMG – Núcleo Jurídico de Diversidade Sexual e de Gênero, projeto de extensão da faculdade, denunciaram e romperam o silêncio aparentemente eloquente que dominava a faculdade de direito e ciências do estado em relação às temáticas e discussões envolvendo gênero e sexualidade, sobretudo para dissimular que elas não teriam nada a ver com as formas como se estruturariam e seriam instrumentalizados o direito, o estado e a própria faculdade (MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2019). Foram essas corajosas pessoas que possibilitaram que pesquisadoras, como eu, que desejavam trabalhar com temas relacionados ao gênero e à sexualidade em suas pesquisas, pudessem fazê-lo no espaço daquela faculdade, não só por reivindicar o espaço para tanto, mas como através da maturação de uma série de

²⁷ Como afirmam Marcelo Maciel Ramos e Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2019, p. 98), “[o]s feminismos e movimentos *queer* e LGBT+, especialmente no curso do século XX, se colocaram em frontal oposição aos lugares que a tradição, ocultando privilégios históricos, reservou a mulheres e pessoas LGBT+. A aversão à vetustez, portanto, não se dá em desrespeito ao cultivo de antepassados ou à própria ideia de história. Mas à forma como o respeito ao antigo propaga no tempo a desmaterialização, a inexistência de certas sujeitas e sujeitos. Ou um respeito aos ‘pequenos nomes’.”

discussões e reflexões, que em muito, por exemplo, transformaram e influenciaram as minhas perspectivas de direito, do estado, de vida e do mundo.

1.4 Os caminhos que percorri/percorremos e que me/nos trouxeram até aqui

Desde as primeiras vezes em que me dediquei a pensar nos contornos desta pesquisa, sabia que seria necessário o desenvolvimento de uma pesquisa de campo. Afinal, até então, não conhecia (e até hoje não conheci; caso conheçam, por favor, me indiquem) pesquisas que se dedicassem (dediquem) a compreender as manifestações da transfobia e do cissexismo em empresas de telemarketing e a investigar eventuais estratégias individuais ou coletivas, espontâneas ou detalhadamente planejadas, desenvolvidas por operadoras trans*, assim como estratégias pensadas pelo Sintratel para enfrentá-las. Além disso, as pesquisas desenvolvidas sobre as condições e as relações de trabalho em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo, que, como escrevi anteriormente, foram fundamentais para escolher a cidade de São Paulo e sua região metropolitana como local para desenvolvimento da pesquisa, apresentavam, apenas, poucas informações a respeito de práticas e atitudes transfóbicas e cissexistas no setor de telemarketing paulistano (embora, por vezes, a transfobia e o cissexismo de tais práticas e atitudes não fossem reconhecidos como tais). Assim como poucas informações sobre as atividades do Sintratel voltadas ao seu combate, fazendo-se imprescindível, a meu ver, o desenvolvimento de uma pesquisa especificamente voltada para conhecê-las e compreendê-las melhor e mais a fundo.

Mas qual a metodologia e quais métodos adotar para o desenvolvimento da pesquisa? A primeira das ideias que veio à mente foi a realização de entrevistas semiestruturadas com os dirigentes sindicais para compreender melhor a atuação do Sintratel em relação às manifestações de transfobia e cissexismo no setor de telemarketing. Entretanto, como as pesquisas de Ruy Braga (2012) e de David Flores, Fábio Silva, Vitor Vaneti e (novamente) Ruy Braga (2011) indicavam a promoção de algumas atividades por parte da mencionada entidade sindical no enfrentamento à transfobia, ao cissexismo, ao racismo, ao machismo e a outras formas de opressão e de discriminação, notei que seria importante, também, acompanhar algumas das atividades do sindicato, observando a dinâmica das relações entre dirigentes sindicais, operadoras, trabalhadoras em empresas de telemarketing, ativistas de movimentos sociais feministas, negros e LGBTQ+, ocorridos em diferentes espaços, como a sede do sindicato, empresas de telemarketing e outros.

Entrevistas semiestruturadas com dirigentes sindicais e observação participante de atividades que envolvessem a participação do sindicato, o desenho metodológico da pesquisa parecia bem encaminhado. Porém, em uma reunião de orientação, Érica Renata de Souza e Pedro Augusto Gravatá Nicoli me chamaram a atenção para a importância de entrevistar, também, as operadoras e as trabalhadoras em empresas de telemarketing trans* para conhecer quem seriam elas e compreender como enxergariam a atuação do sindicato no combate à transfobia e ao cissexismo. Se este combate, realmente, existiria e se convergiria com os interesses e as demandas dessas trabalhadoras. Se lhes seria facultada a participação, em alguma medida, na construção dessas estratégias de combate. E se perceberiam algum tipo de impacto ou transformação em seu cotidiano de trabalho ou em suas vidas que pudesse ser atribuído à luta encampada pelo sindicato. A professora Renata Queiroz Dutra atentou, ainda, no meu exame de qualificação, para a importância de perceber nos relatos e desabafos dessas trabalhadoras estratégias de resistência espontâneas ou articuladas, individuais ou coletivas, pensadas e praticadas sem a participação e o conhecimento do sindicato.

Os métodos a serem empregados no desenvolvimento da pesquisa pareciam, então, definidos. Todavia, eu estava muito reticente em relação à qual seria a estratégia de abordagem de pesquisa. Ou, ao menos, o nome que daria a ela, uma vez que seus métodos já me pareciam definidos. O medo em dizer que faria uma pesquisa etnográfica estava relacionado ao fato de saber tão pouco de metodologia de pesquisa empírica e de não estabelecer uma convivência duradoura o suficiente com as interlocutoras de pesquisa para ser rotulada como etnográfica. Após a leitura do livro *Qualitative inquiry and research design: choosing among five approaches (Pesquisa qualitativa e desenho de pesquisa: escolhendo entre cinco abordagens)* de John Creswell, parecia que fazer um estudo de casos faria sentido. Assim, inclusive, teria feito Ruy Braga (2012) em sua pesquisa. Entretanto, por recomendação de Érica Renata de Souza, a etnografia multissituada foi escolhida como a estratégia de abordagem da pesquisa.

Esta escolha foi pautada pela combinação de diferentes métodos que a etnografia multissituada possibilitaria, bem como por ser uma estratégia de pesquisa concebida e pensada para o estudo e a compreensão de formações e dinâmicas sociais e culturais a partir da observação e do acompanhamento das relações de diferentes pessoas, de diferentes grupos sociais, de diferentes comunidades em diferentes espaços e em diferentes momentos (GEORGE E. MARCUS, 1995; GEORGE MARCUS, 2015; GEORGE E. MARCUS 2016). Em uma etnografia multissituada, o trabalho em um determinado espaço suscitaria “rotas frequentemente ocultas para outros” (GEORGE MARCUS, 2015, p. 419), que se tornariam

conhecidas, precisamente, através do trabalho da pesquisadora e do estabelecimento de uma relação de cumplicidade dessa com suas interlocutoras no campo, sendo que em cada um desses diferentes espaços suscita e pode suscitar a adoção de outros métodos e outras estratégias investigativas (GEORGE MARCUS, 2015).

Portanto, a escolha por um desenho etnográfico multilocalizado foi feita diante existência de indícios de que as estratégias de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo desenvolvidas pelo Sintratel aconteceriam em diferentes espaços e envolveriam a atuação de diferentes pessoas e grupos sociais, bem como a interlocução com outros sindicatos e com movimentos sociais feministas, negros e LGBTQ+, não sendo restrito à sede do sindicato ou às empresas de telemarketing e às formas tradicionais de assembleias da categoria profissional e de mesas de negociação com o patronato para a celebração de instrumentos coletivos negociados e a reivindicação de melhores condições de trabalho (DAVID FLORES; FÁBIO SILVA; VITOR VANETI; RUY BRAGA, 2011).

A opção em realizar uma etnografia pareceu acertada quando me deparei com a percepção de Mariza Peirano (2014), em seu texto *Etnografia não é método*, indicado por Érica Renata de Souza, de que o estranhamento é a principal característica do fazer etnográfico. Se tudo parece transcorrer sem problemas (sem que possa ser problematizado ou sem que pareça merecer reflexões) na pesquisa é porque, provavelmente, há algo de muito errado. Ainda, segundo Mariza Peirano (2014, p. 389), “etnógrafos fomos/somos ávidos em conhecer o mundo em que vivemos, nunca nos conformamos com predefinições, estamos sempre dispostos a nos expor ao imprevisível, a questionar certezas e verdades estabelecidas e a nos vulnerar por novas surpresas”. Pareceu, ainda, a etnografia ser a escolha certa ou a mais adequada diante da afirmação de Claudia Fonseca (2008, p. 46-47) de que

O lado forte da etnografia não é pleitear a causa nativa dentro das estruturas vigentes de poder (esse pleito é uma causa importante, mas a etnografia, tal como a conheço, não é a arma mais adequada de luta). É, antes, provocar uma reconfiguração das próprias narrativas hegemônicas que tanto contribuem para a perpetuação dessas estruturas. Com a produção de cenas e subjetividades “outras”, isto é, que escapam às lógicas previstas da modernidade hegemônica, obriga o leitor a repensar seu próprio sistema de classificação.

A definição da metodologia da pesquisa, todavia, foi acompanhada pela dúvida a respeito da (des)necessidade de submissão da pesquisa à revisão ética por parte do comitê de ética em pesquisa da universidade federal de Minas Gerais. As críticas ao modelo de normatização da pesquisa com seres humanos no Brasil ser pautado por protocolos metodológicos de pesquisa biomédica, prejudicando e dificultando a revisão ética de

pesquisas qualitativas das áreas de ciências humanas e ciências sociais (DEBORA DINIZ; ANDRÉA SUGAI, 2008; DEBORA DINIZ, 2008; PATRICE SCHUCH; CERES VICTORA, 2015), e a morosidade no processo de avaliação dos projetos de pesquisa pelo comitê de ética em questão apontado por pessoas conhecidas pesaram como fatores contrários à submissão de minha pesquisa à sua revisão. Entretanto, o reconhecimento da importância da revisão ética da pesquisa somado à experiência pregressa de pesquisa empírica de trabalho de conclusão de curso de graduação contribuiu, decisivamente, para submissão ao comitê, tendo em vista que como a minha pesquisa de graduação não foi submetida à revisão ética do comitê de ética em pesquisa do instituto de humanidades da Universidade de Brasília, algumas pessoas não aceitaram participar dela.

O meu projeto de pesquisa foi objeto de apreciação do comitê de ética em pesquisa da universidade federal de Minas Gerais e devidamente aprovado. Entretanto, o processo de submissão foi marcado por algumas dificuldades e contratempos, embora até menores do que eu imaginava. O primeiro deles se refere à quantidade exaustiva de documentos requeridos pelo comitê, que exige a provocação de instâncias administrativas e burocráticas universitárias, como o departamento ao qual a pesquisadora se encontra vinculada para que emita parecer que confirme a relevância e a importância da realização da pesquisa. O processo de revisão do meu projeto no comitê durou cerca de 2 meses desde a submissão da pesquisa via plataforma Brasil até a liberação do parecer pela aprovação (sem computar aqui todo o tempo despendido para reunir todos os documentos necessários para tal submissão). A fim de obter uma aprovação mais rápida, algumas estratégias foram adotadas.

Inicialmente, eu não queria aferir o consentimento para participação na pesquisa por meio de termo de consentimento livre e esclarecido por escrito, para evitar constrangimentos para pessoas trans* que ainda não houvessem retificado seus nomes no registro civil. Com o objetivo de contornar este problema no desenvolvimento da pesquisa de campo, quando a pessoa que eu iria entrevistar era trans*, eu perguntava se já havia retificado o nome. Algumas vezes nem era necessário perguntar, pois a própria pessoa já comentava algo neste sentido. Caso não tivesse retificado eu pedia que ela preenchesse com seu nome social, nome autodeterminado e assinasse em conformidade com esse mesmo nome e não com seu nome de registro. A possibilidade de utilização do nome social, do nome autodeterminado no termo de consentimento representava uma forma de respeito e reconhecimento à identidade de gênero autodeterminada da pessoa trans*. Além disso, no caso do termo de consentimento livre e esclarecido, a referência ao nome de registro era desnecessária para poder “identificar” a pessoa, pois ali ela, também, informava seu número de identidade. Este argumento só é

apresentado aqui para caso alguém queira afirmar que o nome social não bastaria para “identificar” quem seria aquela pessoa.

Ao longo da pesquisa, eu entrevistei sete mulheres transexuais, dois homens trans e duas pessoas trans não-binárias. Algumas destas pessoas, eu conheci em atividades do Sintratel das quais participei. Outras foram indicadas por pessoas conhecidas e amigas que já havia entrevistado ou mesmo por pessoas com as quais estabeleci alguma conversa informal em atividades do Sintratel. Outras, ainda, foram indicadas por integrantes do próprio Sintratel dentre sua rede de contatos e de pessoas conhecidas. Entrevistei, também, sete pessoas integrantes do Sintratel, sobretudo de sua direção, e uma que já integrou, mas já não integrava mais os quadros da entidade sindical quando de nosso encontro.

Em uma das primeiras entrevistas que fiz com pessoas integrantes do Sintratel, mais especificamente com o diretor F, ele me disse que o sindicato realizaria, no mês seguinte, em setembro, *workshops* em empresas de telemarketing voltados à discussão da importância e da necessidade do respeito à diversidade de gênero e racial. Diante dessa informação, eu perguntei se poderia participar, ao que ele se comprometeu a checar se seria possível. E foi (no quarto capítulo, também contarei um pouquinho mais sobre essas e outras atividades do Sintratel das quais participei). E foi assim que se deu minha entrada de forma mais efetiva e sistemática nas atividades do Sintratel (até porque antes disso, já havia participado de uma atividade a convite de um dos dirigentes, a respeito da qual também escreverei no terceiro capítulo).

Diretor F – Então, esse trabalho também é um trabalho muito sério. Tanto é que para esse, para esse ano de 2019, a nossa, as nossas secretarias de saúde, de bem-estar, elas estão, já estão fazendo agendas de palestra nas empresas para, para orientação, tanto com relação à questão da importância da diversidade de gênero. Que a nossa categoria é uma das categorias que mais contrata, não é? E, principalmente, a conscientização dos direitos desses trabalhadores como um todo.

Flávio – Aí, a ideia é que essas palestras sejam dentro das empresas?

Diretor F – Diretamente nas empresas. Tanto é que já para esse mês de setembro, nós já temos quatro workshops agendados diretamente nos espaços das empresas e as assembleias também servem para isso. Então, quando é feita a assembleia com o trabalhador nós temos várias atividades paralelas. Então, nas assembleias, é apresentado, se é identificada qualquer situação de possível denúncia, é acolhida essa denúncia desses trabalhadores também, para que isso seja efetivamente tratado e dirimido, né? De uma maneira que proteja efetivamente a função e a individualidade desse trabalhador.

Flávio – Aí, vocês estão, tanto nas palestras, como nessas atividades, nos workshops, vocês trabalham várias questões, de diversidade, de gênero, raça?

Diretor F – Várias questões. Igualdade de gênero, raça. Os direitos, o direito da igualdade. Tudo isso.

Flávio – Respeito à diversidade como um todo?

Diretor F – O respeito à diversidade como um todo.

Talvez este texto não corresponda às suas expectativas do que um texto acadêmico deveria ser. Ele tampouco corresponde às minhas (não necessariamente do que um texto acadêmico deveria ser, mas do que eu gostaria de produzir como minha dissertação de mestrado). Não, ao menos, a todas elas. Estas afirmações aqui não têm como propósito me proteger e blindar o meu trabalho de eventuais críticas. Mas sim compartilhar a minha percepção de que este texto não esgota aquilo que gostaria de dizer, de escrever e que creio conseguir fazê-lo.

Espero que este texto provoque algo em vocês que o leem. Eu quero provocar algo em vocês que o leem. Eu sei o que gostaria de provocar a partir do meu lugar de pesquisador, de uma das sujeitas desta pesquisa. Mas não posso controlar o que posso provocar em vocês através deste texto. E que bom que eu não posso. Apresentarei, no decorrer do texto, muitas outras reflexões, muitos outros sentires metodológicos e epistemológicos fundados em dilemas que tive, que vivi em diferentes momentos da pesquisa. Entretanto, não sei se fiz bem em começar o texto assim como optei por começá-lo. Porém, reforço: espero que o texto provoque algo em vocês que o leem.

2. O QUE ESTADO, DIREITO, SINDICATO, TRANSFOBIA E CISSEXISMO PODEM TER A VER UNS COM OS OUTROS?

“É preciso questionar as verdades e identidades que tentam nos impor na medicina, no direito e na sociedade em geral. É preciso construir uma nova história a partir destas supostas verdades dominantes, destruindo-as, quando necessário, com as armas resgatadas de passados esquecidos ou de futuros desejados.”

viviane v.

“Nós devemos parar de acreditar que o que o direito diz sobre si é verdadeiro e o que direito diz sobre nós é o que importa. Nosso objetivo não pode ser fazer o direito dizer coisas “boas” ao invés de “ruins” sobre pessoas que são marginalizadas, criminalizadas, empobrecidas, exploradas e exiladas. A reforma do direito e o investimento em ganhar ‘direitos’ provaram legitimar e sustentar os mesmos arranjos que produzem o sofrimento que procuramos erradicar.”²⁸

Dean Spade

2.1 Por que refletir sobre as relações entre estado, direito, sindicato, transfobia e cissexismo aqui, neste texto?

Compreender se, por que e como atuam as trabalhadoras trans* em empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo e o Sintratel, sindicato representativo dessa categoria (ou, ao menos, de parte dela), para enfrentar a transfobia e o cissexismo reproduzidos nesse segmento pressupõe refletir, ainda que brevemente, sobre as complexas relações entre estado, direito, sindicato, transfobia e cissexismo. Afinal, o estado e o direito brasileiros estabelecem muitas das condições fundantes de nossas vidas, como através da definição de um conjunto de normas a respeito da prestação do trabalho humano. De modo que os processos por meio dos quais o estado e o direito brasileiros têm sido construídos,

²⁸ Trecho original: “We must stop believing that what the law says about itself is true and that what the law says about us is what matters. Our goal cannot be to get the law say ‘good’ instead of ‘bad’ things about people who are marginalized, criminalized, impoverished, exploited, and exiled. Law reform and an investment in winning ‘rights’ has proven to legitimize and shore up the very arrangements that produce the harm we seek to eradicate.” Tradução livre pelo autor.

articulados e disputados afetam, diretamente, as vidas de pessoas trans*, de trabalhadoras trans* e as suas possibilidades de viver a vida. Tanto é assim que, muitas vezes, pessoas trans* e os seus movimentos sociais denunciam a omissão do estado e do direito brasileiros em relação ao cumprimento das promessas constitucionais de vida digna e cidadã. Denunciam, também, violências e discriminações transfóbicas e cissexistas praticadas, possibilitadas e legitimadas pelo estado e pelo direito brasileiros.

Outras vezes, o estado brasileiro é provocado e o direito brasileiro é invocado para que as pessoas trans* possam performar o gênero, construir e transformar os seus corpos como reivindicam fazê-lo, como desejam fazê-lo e como o fazem na concretude de suas vidas. O sindicato, também, é suscitado por algumas pessoas trans*, por trabalhadoras trans* para conquistar e assegurar o direito ao reconhecimento e ao respeito de suas identidades de gênero autodeterminadas nos ambientes de trabalho. Além disso, e justamente em razão da importância do estado e do direito brasileiros na conformação da infraestrutura que nos permite viver as nossas vidas e de sua influência nos processos de formação de sujeitos e na dinâmica de uma série de relações sociais, o sindicato, uma entidade revestida de certa institucionalidade estatal, busca provocar o estado e, assim, construir ou reformar o direito, para transformar as “realidades”, as vidas de seus dirigentes e das trabalhadoras representadas.

O sindicato representa, no contexto de regulação social do trabalho (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018), um dos sujeitos sociais que, junto a outros sujeitos sociais e sujeitos estatais (mais adiante veremos melhor quem são eles), disputa os sentidos do estado, do direito e da cidadania, afetando, assim, as configurações e a lógica do sistema capitalista contemporâneo de produção e de consumo, como também as vidas e as possibilidades de viver as vidas das trabalhadoras (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018). Nessa sua atuação, na sua disputa dos sentidos do estado, do direito e da cidadania, o sindicato pode reproduzir ou enfrentar compreensões e práticas transfóbicas e cissexistas. Essa reprodução ou esse enfrentamento pode comprometer, limitar, favorecer ou viabilizar o alcance dos objetivos que o movimentam, que parecem justificar e fundamentar a existência da entidade sindical.

Na medida em que, a partir de uma perspectiva interseccional (KIMBERLE CRENSHAW, 1991; KIMBERLE CRENSHAW, 2012; PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE, 2016) das diferentes modalidades de discriminação, a transfobia e o cissexismo podem ser entendidos como indissociáveis da exploração capitalista, do racismo, do machismo e de outras formas de discriminação. Estas diferentes modalidades de discriminação apresentam relações de recíproca afetação, conformação e transformação, ainda

quando a categoria profissional representada pela entidade sindical seja composta por poucas ou pareça não ter entre ela pessoas trans*. Além disso, acredito que a indissociabilidade encontra parte de seu fundamento na interdependência da organização e do funcionamento de diferentes setores da economia, do mundo do trabalho.

E é por isto, resumidamente, que acredito ser importante refletir, pensar sobre as relações entre estado, direito, sindicato, transfobia e cissexismo. As aproximações em torno desses elementos serão feitas de forma dissociada, tendo em vista a complexidade de suas relações. Em um primeiro momento, será, assim, indagado o que o direito e o estado têm a ver com a transfobia e o cissexismo. Em seguida, será o momento de questionar o que o sindicato tem a ver com o estado e o direito. Para só então, perguntar o que o sindicato teria a ver com o a transfobia e o cissexismo.

2.2 O que direito e estado têm a ver com transfobia e cissexismo?

Aprendi no contato, na observação e nas trocas com algumas muitas pessoas em salas de aula, em estágios profissionais e de docência, em atividades de projetos de extensão, em eventos acadêmicos e profissionais, em metrô e ônibus, assim como caminhando pelas ruas de diferentes cidades que aquilo que as pessoas dizem ou acreditam que o estado e o direito são, aquilo que eles podem ser, aquilo que deveriam ser e para que servem corresponde, na verdade, muitas vezes, àquilo que desejariam que eles fossem. Ou mesmo àquilo que acreditam que possam e devam ser a partir de suas compreensões pessoais do estado e do direito. Mas não só disso, aquilo que pensam do estado e do direito reflete, em alguma medida, ainda, as suas compreensões de si próprias, da vida e do mundo que habitam, produzem, reproduzem e no qual acreditam ou desejariam viver.

Ao mencionar a existência de uma pluralidade de perspectivas teóricas, políticas, ativistas e do senso comum acerca das características, dos elementos, das possibilidades e dos limites do estado e do direito, pretendo atentar para os complexos e contraditórios processos por meio dos quais o estado e o direito são construídos e reivindicados. Gostaria de evidenciar que as disputas em torno do que são e do que eles podem ser refletem os potenciais do estado e do direito de transformação ou de perpetuação de “realidades” sociais, econômicas, jurídicas, culturais, políticas e artísticas a partir do acionamento, da provocação, da instrumentalização e do manejo de seus aparatos administrativos, institucionais e normativos, que constituem e fundam, ao menos em parte, as condições de nossas (sobre)vivências.

Além disso, o reconhecimento da existência de inúmeras perspectivas diferentes do que são estado e direito ressalta, ao menos para mim, a importância de desconfiarmos de tudo aquilo que dizem, que já nos disseram sobre o que o estado e o direito podem ser e fazer. Embora, acredite que a desconfiança surja, espontaneamente, por vezes, das próprias experiências que algumas pessoas vivem ao se verem abandonadas ou ameaçadas pelo estado e pelo direito²⁹. Por nunca terem se sentido ou, ainda, se sentido, de uma forma um tanto quanto vacilante e errática, reconhecidas, acolhidas e respeitadas pelo estado e pelo direito tal como vivem, escolheram viver as suas vidas. Deste modo, a desconfiança pode surgir e surge das dores, das feridas, dos traumas, das cicatrizes, dos receios, dos medos provocados, infringidos e marcados pelo estado e pelo direito em nossos corpos, em nossas vidas, bem como nos corpos e vidas de pessoas próximas a nós ou cujas histórias conhecemos.

As desconfianças que surgem em nós, todavia, podem ser e são muito distintas umas das outras, até porque as formas como o estado e o direito nos afetam e afetam os nossos viveres destoam, drasticamente, umas das outras. Além disso, olhamos, interpretamos e compreendemos a atuação do estado e do direito a partir dos lugares sociais que ocupamos, por vezes contingentes, mas sempre específicos e localizáveis em termos epistemológicos, políticos e sociais, como nos adverte Donna Haraway (1995). Mas se o estado e o direito afetam a todas nós de diferentes formas, como têm afetado as pessoas trans*, as suas vidas? A organização, o funcionamento e a atuação do estado e do direito brasileiros têm provocado o surgimento de desconfianças por parte de pessoas trans*? Têm marcado seus corpos e suas vidas com feridas, dores, traumas, cicatrizes, medos e receios? Se sim, quais seriam as marcas do estado e do direito brasileiros em seus corpos, em suas vidas?

Pensar como o estado e o direito brasileiros afetam as vidas e as vivências de pessoas trans* no país perpassa, primeiramente, a contestação de uma compreensão compartilhada e difundida tanto em ambientes acadêmicos como nos domínios do senso comum: a de que o estado e o direito brasileiros não apresentam ou guardam qualquer tipo de responsabilidade, participação ou relação com a marginalização, a invisibilização, a exploração e o extermínio de pessoas trans*. Compreensão segundo a qual as manifestações de transfobia e cissexismo experimentadas, vividas e enfrentadas por pessoas trans* ao longo de suas vidas e em nosso país decorrem de atitudes e práticas de alguns indivíduos e grupos sociais. Indivíduos e grupos sociais atipicamente preconceituosos, desumanamente malvados e patologicamente desviados.

²⁹ E isso muitas vezes acontece quando mais precisam deles, como afirmado por Judith Butler (2018a).

Esta compreensão busca encobrir que as próprias violências transfóbicas e cissexistas são provocadas, possibilitadas e legitimadas por ações e omissões do estado e do direito brasileiros, ainda quando não pareçam decorrer, diretamente, da conduta de agentes públicos. Porém, para que possamos entender como o estado e o direito ora praticam violências transfóbicas e cissexistas diretamente através de seus aparatos administrativos, institucionais e normativos, e ora possibilitam e, mesmo, incentivam e legitimam práticas e atitudes transfóbicas e cissexistas por parte de determinados indivíduos e grupos sociais, é necessária a revisão, a problematização de nossa compreensão de estado, a partir da construção de uma crítica *queer* ao direito.

No artigo intitulado *Crítica queer ao(s) direito(s): tensões entre o direito institucionalizado e o direito nascido no campo da luta por terra*, eu e Gabriela Campos Alkmin (2019) tentamos definir o que pretenderia e o que caracterizaria uma crítica *queer* ao direito, sem qualquer intenção, no entanto, de esgotar as possibilidades que outras pessoas podem vislumbrar, imaginar e invocar ao proporem críticas *queer* ao direito. Para nós (2019, p. 249), uma crítica *queer* ao direito propõe o questionamento dos “processos por meio dos quais o [e]stado e o seu direito institucionalizado submetem, conformam e sujeitam diferentes indivíduos e grupos sociais à marginalidade, à opressão e a diferentes níveis de precariedade”. De modo que a elaboração de uma crítica *queer* ao direito envolveria, assim, estranhar o conteúdo e os objetivos, tanto expressos como velados, das normas jurídicas e as “próprias fronteiras do que nos dizem ser direito [e estado] e querem que aceitemos, inquestionavelmente, como direito [e como estado].” (FLÁVIO MALTA FLEURY; GABRIELA CAMPOS ALKMIN, 2019, p. 231-232).

Uma crítica *queer* ao direito não se preocupa, apenas, em compreender de que formas o estado e o direito afetam as vidas e as possibilidades de viver a vida de pessoas que reivindicam sexualidades heterodiversas e identidades de gênero cisdiversas, mas a todas as pessoas que destoam dos padrões hegemônicos ocidentais de humanidade relativos à raça, à nacionalidade, à religião, à classe socioeconômica e considerando, ainda, as intersecções entre os diferentes pertencimentos identitários (FLÁVIO MALTA FLEURY; GABRIELA CAMPOS ALKMIN, 2019). Através de uma crítica *queer* ao direito, acreditamos ser possível “conceber e lutar por um direito mais permeável e sensível às transformações reivindicadas por grupos sociais e as suas diferentes demandas.” (FLÁVIO MALTA FLEURY; GABRIELA CAMPOS ALKMIN, 2019, p. 249). De modo que o propósito de uma crítica *queer* ao direito seria o mesmo que Judith Butler (2018a, p. 38-40) relata, em seu livro

Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia, ter sido o que lhe moveu ao propor a sua teoria da performatividade de gênero:

permitir que aqueles sujeitos cujas vivências e experiências não são apreendidas e reconhecidas como dignas de respeito, direito e de proteção, assim como aqueles sujeitos que se adaptam bem demais aos termos sufocantes das normas jurídicas, “possam respirar e se mover mais livremente nos espaços públicos e privados, assim como em todas as zonas nas quais esses espaços se cruzam e se confundem.” (BUTLER, 2018b, pp. 38, 39 e 40). Trata-se de um movimento voltado a “relaxar o domínio coercitivo das normas sobre a vida (...) com a finalidade de viver uma vida mais vivível.” (BUTLER, 2018b, p. 40). (FLÁVIO MALTA FLEURY; GABRIELA CAMPOS ALKMIN, 2019, p. 231)

Dessa forma, partindo dessa compreensão de crítica *queer* ao direito, é importante estarmos atentas a como o estado brasileiro pode nos afetar e tem nos afetado, mas sobretudo como pode afetar e tem afetado grupos sociais marginalizados, como seria o caso das pessoas trans*. A compreensão crítica de estado esboçada por Judith Butler (2007) em diálogo travado com Gayatri Chakravorty Spivak no livro *Who sings the nation-state?: language, politics, belonging* (*Quem canta o estado-nação?: linguagem, política, pertencimento*) pode nos auxiliar nesse sentido. Na medida em que apresenta como elemento central a preocupação em apreender como a organização, o funcionamento e a atuação do estado provocam em nós o surgimento e o desenvolvimento de estados mentais, de sentimentos em relação a nós mesmas e às outras pessoas, que condicionarão, buscarão condicionar nossos olhares e nossos agires (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007). Algo que se passa tanto àquelas pessoas que integram o povo que funda o estado e em nome do qual o estado age, mas, sobretudo, àquelas pessoas que não fazem parte do povo e contra as quais o estado age para proteger o “seu” povo (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007).

De acordo com Judith Butler (2007), “[o] estado em que estamos”³⁰ corresponde às “estruturas legais e institucionais que delimitam um certo território (embora nem todas as estruturas institucionais pertençam ao aparato de estado)” e que, assim, criam um conjunto de “obrigações e prerrogativas da cidadania”, nos conectando e unindo em torno e a partir de vínculos jurídicos³¹ (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 2-

³⁰ Trecho original: “*The state we are in (...)*”. (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 2). Tradução livre pelo autor.

³¹ Trecho completo do qual foram extraídas as frases citadas diretamente: “*The state signifies the legal and institutional structures that delimit a certain territory (although not all of those institutional structures belong to the apparatus of the state). Hence, the state is supposed to service the matrix for the obligations and prerogatives of citizenship. It is that which forms the conditions under which we are judicially bound.*” (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 3). Tradução livre pelo autor.

3). Mas não só a isso. “[O] estado em que estamos” corresponde, também, a outras “condições nas quais nos encontramos”³², como nossos estados mentais (e, também, físicos, considerando as manifestações e reflexos corporais de nossos sentires), enquanto “dimensões disposicionais da vida”³³, que são influenciados e produzidos pela organização, pelo funcionamento e pela atuação do estado e do direito e a sua conformação da infraestrutura que possibilita e sustenta os nossos viveres ou, ao menos, alguns deles (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 3-5).

Judith Butler (2007) afirma, ainda, que, ao definir quem pode ser e é parte do povo, o estado e o direito delimitam quais pessoas podem ser reconhecidas como cidadãs e integrantes da comunidade nacional fundada a partir de seus aparatos administrativos, institucionais e normativos (JUDITH BUTLER, GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 1-5). Este processo, entretanto, não pressupõe, apenas, a produção das pessoas que integram e compõem o povo de acordo com categorias e critérios normativos que os tornariam elegíveis para pertencimento à comunidade nacional em nome da qual age e a qual é fundada e protegida pelo estado e pelo direito. Mas pressupõe, também, a produção daquelas pessoas que não pertencem e nem podem pertencer à comunidade nacional, que representam, na verdade, uma ameaça a ela (JUDITH BUTLER, GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007; JUDITH BUTLER, 2018a).

Afinal, como nos ensina Judith Butler (2018a) em um de seus livros citado algumas páginas atrás, o *Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia*, a construção de um povo é, sempre, fundada na relacionalidade e interdependência entre quem é e pode ser do povo e quem não é e não pode fazer parte dele. Um povo é, sempre, “constituído pelas linhas de demarcação que estabelecemos implícita ou explicitamente”, que incluem algumas pessoas e excluem outras de sua noção (JUDITH BUTLER, 2018a, p. 9). Essas linhas de demarcação são traçadas a partir de categorias e critérios normativos relacionados aos limites geográficos de um território nacional ou atinentes a aspectos, características e atributos raciais, étnicos, sociais, culturais, linguísticos e religiosos (JUDITH BUTLER, 2018a, p. 9-11).

Então, diferentemente do que se poderia imaginar, as pessoas e os grupos sociais que não se considera como integrantes de um povo não são ignorados pelo estado, pelo direito e por seus aparatos administrativos, institucionais e normativos. As suas vidas não escapam ao

³² Trecho original: “‘*conditions in which we find ourselves*’”. (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 3). Tradução livre pelo autor.

³³ Trecho original: “‘*dispositional dimensions of life*’”. (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 4). Tradução livre pelo autor.

escopo da organização, do funcionamento e da atuação do estado e do direito. Elas não gozam ou vivem em um estado não-jurídico. Não se encontram num limbo jurídico-estatal. Mas a sua situação, as suas vidas e as suas vivências, assim como a sua exclusão, o seu abandono, e as violências que vivem, que experimentam, que enfrentam são, jurídica, política e socialmente, construídas, segundo Judith Butler (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007, p. 15-16).

O direito, o estado e os seus aparatos administrativos, institucionais e normativos estruturam-se e agem no sentido de vigiar e controlar as possibilidades de ser, agir e viver dessas pessoas estranhas à noção de povo, sobretudo aquelas que vivem dentro do território nacional, até porque elas são representadas como ameaças ao povo e, deste modo, o são em relação ao próprio estado e ao próprio direito, como também afirma Judith Butler (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007). O controle e a vigilância promovidos pelo estado e pelo direito dessas pessoas manifestam-se através do estabelecimento e da legitimação de uma série de limitações e restrições políticas, sociais, econômicas e culturais ao seu acesso a determinados espaços sociais e direitos. O estado e o direito promovem, portanto, uma negação de sua condição cidadã ou, ao menos, o reconhecimento de sua condição subcidadã para disfarçar o desenvolvimento de políticas públicas estatais que tentam promover a sua marginalização, a sua invisibilização, a sua exploração e o seu extermínio. Para escamotear a provocação nessas pessoas de estados mentais de insegurança, de medo, de estranheza e de não pertencimento ao povo, como denuncia Judith Butler (JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK, 2007).

No Brasil, as pessoas trans* parecem ocupar, assim como outros grupos sociais marginalizados, esse complexo lugar jurídico de não-cidadania ou de subcidadania, rigidamente regulado, controlado e vigiado pelo estado e pelo direito brasileiros e com sérias implicações pessoais, sociais, culturais e econômicas, com destaque para as implicações nas relações de trabalho e sindicais, que serão objeto de maior atenção neste texto mais adiante. Como contraponto a esta minha afirmação, muitas pessoas podem argumentar, apoiadas em diferentes teorias hermenêuticas do direito, que as fórmulas generalizantes do direito brasileiro que asseguram a todas e a cada uma de nós uma vida digna e cidadã, livre de discriminações injustas ou violências de qualquer natureza seriam fundamento do reconhecimento jurídico-estatal da cidadania de pessoas trans*. Entretanto, como nos alerta Dean Spade (2015, p. 71) em seu livro *Normal life: administrative violence, critical trans politics, and the limits of law* (*Vida normal: violência administrativa, política crítica trans e*

os limites do direito), “[n]ós devemos parar de acreditar que o que o direito diz sobre si é verdade e o que o direito diz sobre nós é o que importa”³⁴.

Não importa, necessariamente, tanto ou apenas, se o direito “diz coisas boas ao invés de coisas ruins sobre pessoas que são marginalizadas, criminalizadas, empobrecidas, exploradas e exiladas”³⁵ (DEAN SPADE, 2015, p. 71), mas sim como ele afeta e conforma as vidas dessas pessoas, como ele afeta e conforma as suas possibilidades de estar, ser e viver no mundo (DEAN SPADE, 2015, p. 1-3). O mero reconhecimento jurídico-estatal formal da cidadania de grupos sociais marginalizados, como seria o caso de pessoas trans*; a mera previsão normativa de alguns direitos para esses grupos sociais; a mera afirmação de sua igualdade em relação aos demais grupos sociais; assim como a criminalização das violências que vivem, sofrem e enfrentam não seriam, não são suficientes para transformar as “realidades” e as condições de vida degradantes e desumanas nas quais vivem, às quais são obrigadas a viver pelo estado e pelo direito (DEAN SPADE, 2015, p. 1-3)³⁶.

Aliás, o reconhecimento jurídico-estatal formal da cidadania de pessoas trans* pode ser e tem sido mobilizado para legitimar a perpetuação das estruturas estatais, jurídicas, culturais, sociais e econômicas de marginalização, invisibilização, exploração e extermínio delas³⁷. Servindo, conseqüentemente, para impossibilitar ou, ao menos, dificultar o desenvolvimento e a implementação de políticas públicas voltadas à concretização de sua

³⁴ Trecho original: “*We must stop believing that what the law says about itself is true and that what the law says about us is what matters.*” (DEAN SPADE, 2015, p. 71). Tradução livre pelo autor.

³⁵ Trecho original do qual foi extraída a citação: “*Our goal cannot be to get the law say ‘good’ instead of ‘bad’ things about people who are marginalized, criminalized, impoverished, exploited, and exiled.*” (DEAN SPADE, 2015, p. 71). Tradução livre pelo autor.

³⁶ Esta afirmação de Dean Spade (2015) é feita a partir de suas vivências enquanto homem trans e enquanto fundador e advogado de uma organização não-governamental chamada *Sylvia Rivera Law Project* (Projeto Sylvia Rivera de Direito), que presta serviços de assistência jurídica gratuita para pessoas trans* e de cor em situação de vulnerabilidade social na cidade estadunidense de Nova Iorque. Assim como a partir da leitura de teorizações feministas de cor, *queer*, críticas sobre raça e deficiência e de relatos de experiências de ativistas de movimentos sociais nos Estados Unidos da América.

³⁷ Um exemplo concreto desta afirmação em nosso país consistiria na manifestação da presidência do congresso nacional brasileiro no âmbito do julgamento da ação direta de inconstitucionalidade número 4.275 pelo supremo tribunal federal. A manifestação se deu através do ofício número 449, de 2009 e foi elaborada pela advocacia do senado. Na manifestação, a presidência do congresso nacional posiciona-se contra o direito, “num plano abstrato e genérico, [à] alteração do nome e do sexo do transexual, especialmente quando não se tenha verificado a transgenitalização” (ofício número 449, de 2009, p. 120), com base no argumento de que o estado brasileiro “vem atuando na promoção da dignidade e da inclusão social dos transexuais, assegurando-lhes os instrumentos necessários a sua harmonização biopsíquica e a sua saúde” (ofício número 449, de 2009, p. 122) – como seria exemplificado pelo direito à realização de cirurgia de transgenitalização. Além disso, a regulação estatal dos registros públicos, supostamente, já possibilitaria a retificação via judicial do nome e sexo de pessoas trans* que tivessem se submetido a procedimentos cirúrgicos de transgenitalização, mesmo porque esta seria a última etapa do tratamento do “transexualismo” e seria imprescindível para o reconhecimento de seu direito à retificação do registro civil (ofício número 449, de 2009). O ofício apresentado pela presidência do congresso nacional tinha, então, por objetivo obstar o reconhecimento judicial da possibilidade de pessoas trans* retificarem o seu registro civil administrativamente e caso não tivessem se submetido a cirurgias de transgenitalização, com base no argumento de que pessoas trans* já possuíam certos direitos (ofício número 449, de 2009).

cidadania, ao seu acesso a uma série de direitos, como nos adverte Dean Spade (2015) pensando a partir de um contexto social e político estadunidense, mas cujas reflexões são importantes para pensarmos o contexto social e político brasileiro.

Portanto, a materialização da cidadania e a conquista de direitos e de condições de vida que assegurem a pessoas trans* e a grupos sociais marginalizados a vivibilidade de suas vidas pressupõem, como nos alerta viviane v. (2015b, p. 34-35), a problematização de noções fundamentais para a sociedade, para o estado e para o direito brasileiros, “como ‘humanidade’, ‘dignidade’ e ‘direitos humanos’”, às quais acrescento as próprias noções de cidadania e direitos. Afinal, estas noções foram concebidas em benefício e a partir das vidas, das perspectivas de “pequenas parcelas das populações humanas – geralmente situadas nas intersecções entre branquitude, cisgeneridade, heterossexualidade, cristianidade, etc. –” (VIVIANE V., 2015b, p. 34-35). Sendo imprescindível, portanto, “reconfigurar e enfrentar as próprias estruturas de produção destas [noções]” (VIVIANE V., 2015b, p. 34 e 35), dentre as quais o estado e o direito.

Em relação à noção de humanidade fundante do direito e do estado modernos e ocidentais, Marcelo Maciel Ramos e Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2017) fazem importantes considerações no artigo intitulado *Os fundamentos sexistas da regulação do trabalho e a marginalidade jurídica do cuidado*, que gostaria de compartilhar aqui. De acordo com os autores (2017, p. 125), a construção de uma noção abstrata e universal de ser humano, a partir da qual se poderia propor e fundar uma igualdade entre “homens” apesar de suas “singularidades naturais ou culturais”, pressupôs a busca por uma essência, algo que todos os seres humanos teriam ou compartilhariam e, conseqüentemente, a desconsideração de “todas as diferenças concretas, a fim de se alcançar o fundamento comum de homens e mulheres, de cidadãos e estrangeiros, de homens livres e escravos, de nobres e homens comuns”.

Esta construção do ser humano é um tanto quanto contraditória, pois se define o ser humano a partir da abstração de características, atributos e qualidades “naturais” e culturais que o qualificariam como ser humano, que o tornariam ser humano (MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2017, p. 125-126). Além disso, essa construção estaria apoiada na compreensão de que a razão do ser humano, “elemento eleito como sendo o elemento essencial do humano”, é que lhe permite transformar a natureza e criar a cultura, ou seja, o opõe e o emancipa da natureza e da cultura, permitindo que a concepção de sua essência seja pensada em oposição tanto à natureza, como à cultura (MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2017, p. 125-126).

No entanto, Marcelo Maciel Ramos e Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2017, p. 126) denunciam que essa construção contemporânea do ser humano, de humanidade contemplaria “somente o masculino (aspecto particular do humano)” como “abstratamente igual e livre dos papéis que lhe foram impostos por nascimento e do destino implacável da sua condição natural”. As mulheres (cis) não poderiam emancipar-se, livrar-se, da mesma forma que os homens (cis), dos domínios da natureza por exemplo. Afinal, a construção aparentemente abstrata e universal do humano e do homem (cis) teria sido produzida por, a partir da perspectiva, das experiências e das vivências de “homens [cis] viris, brancos e ditos civilizados da Europa e da América do Norte.” (MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2017, p. 126).

Essa construção abstrata e universal “não serviu à emancipação das mulheres [cis], pois em relação a elas (e a muitos outros) são justamente as condições desiguais de sua natureza (desconsideradas para os homens [cis]) que continuam sendo levadas em consideração para lhes definir, inferiorizar e excluir.” (MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2017, p. 128). Portanto, ainda que essa construção permita

declarar (mesmo que retoricamente) a igualdade e a liberdade para todos os homens, o recurso ao argumento das diferenças (as naturais e as culturalmente definidas) sequestra para o grupo dominante, neste caso, para o masculino, a prerrogativa exclusiva da igualdade e da liberdade. Mesmo quando os direitos são abstratamente reconhecidos às mulheres, um longo hábito de inferiorização de suas diferenças impede que elas encontrem em suas vidas sua expressão concreta. (MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2017, p. 130).

Se, por um lado, elaborar críticas ao estado, ao direito, à sua organização, ao seu funcionamento e à sua atuação é, particularmente, complicado, pois, como dito por Dean Spade (2015), nem sempre o que o direito diz ser ou como promete agir é, necessariamente, o que ele é, como ele é sentido por quem é por ele afetado e tampouco como ele age. Exigindo, assim, que, tal como proposto por Viviane V. (2015b) e Marcelo Maciel Ramos e Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2017) problematizemos algumas de suas noções fundamentais. Por outro lado, a dificuldade em elaborar críticas ao estado e ao direito relaciona-se ao desafio de que, ao se fazê-lo, não se desconsidere, menospreze ou ignore as possibilidades de apropriação, reapropriação e subversão do estado e do direito. De sua distorção para propor e reivindicar um mundo novo. Para transformar as estruturas e sistemas de marginalização, invisibilização, exploração e extermínio e criar no aqui e no agora o que se sonha para o futuro.

Esta ressalva é, particularmente, importante, pois inúmeras pessoas, instituições, organizações e movimentos sociais promoveram, ao longo do tempo, transformações administrativas, institucionais e normativas do direito e do estado. E, assim, estabeleceram condições de vida e de trabalho de uma série de pessoas e grupos sociais ou promoveram sua melhoria, fissurando, abrindo brechas e frestas no estado e no direito, que podem e devem ser escancaradas para que transformações sociais ainda mais radicais possam ser alcançadas. Essas conquistas, esses avanços, entretanto, também devem ser constantemente objeto de reflexão e problematização, a fim de pensarmos de que forma eles têm sido, por vezes, mobilizados e instrumentalizados para a manutenção ou até fortalecimento dos sistemas de marginalização, invisibilização, exploração e extermínio de determinados grupos sociais, como advertido por Dean Spade (2015).

As críticas ao estado, ao direito que pretendo elaborar e já venho elaborando ao longo deste texto serão e foram fundadas nas possibilidades apresentadas por Dean Spade (2015) daquilo que ele nomeia como uma “política crítica trans” (“*critical trans politics*”). Mas o que seria uma “política crítica trans”? Seria uma “política trans que demanda mais que reconhecimento legal e inclusão, buscando ao invés disso transformar as lógicas atuais de estado, segurança da sociedade civil e igualdade social.”³⁸. A “política crítica trans”, proposta e defendida por Dean Spade (2015, p. 2), pressupõe compreender “como sistemas legais participam da distribuição de possibilidades de vida e qual é o papel que a mudança de legislação pode ou não ter na transformação dos arranjos que prejudicam tanto pessoas trans”³⁹. Ela busca compreender como o estado e o direito afetam as pessoas trans*, as suas vidas e as suas possibilidades de viver a vida, para assim pensar na proposição de mecanismos e meios de transformá-los a fim de criar e assegurar as condições e uma infraestrutura que permitam às pessoas trans* viverem as suas vidas como desejam vivê-las (DEAN SPADE, 2015).

Deste modo, agora gostaria de propor que voltemos nossa atenção para como o estado e o direito brasileiros têm atuado em relação às pessoas trans*, como têm afetado suas vidas. Acredito que possamos compreender que o estado e o direito brasileiros são sustentados, informados e construídos, fortemente, por uma perspectiva cisnormativa de disputa,

³⁸ Trecho original: “(...) *a trans politics that demands more than legal recognition and inclusion, seeking instead to transform current logics of state, civil society security, and social equality. In developing this two-fold account of contemporary trans politics I aim to reveal the indispensability of trans organizing and analysis for both leftist thinking and left social movements.*” (p. 1).” (DEAN SPADE, 2015, p. 1). Tradução livre pelo autor.

³⁹ Trecho original do qual foi tirado aquele que consta no texto: “(...) *we have to tackle some big questions about what law is, what power is, how legal systems are part of the distribution of life chances, and what role changing laws can and cannot have in changing the arrangements that cause such harm to trans people*” (DEAN SPADE, 2015, p. 2). Tradução livre pelo autor.

mobilização e gestão de seus aparatos administrativos, institucionais e normativos⁴⁰. Uma perspectiva cisnormativa que busca criar, regular, controlar e vigiar as pessoas trans*, as suas vidas, as suas possibilidades de viver a vida, de performar o gênero, de construir e transformar seus corpos. De modo que a materialização das garantias jurídicas formais de dignidade, cidadania, igualdade e liberdade para pessoas trans* seria caracterizada por uma série de restrições e limitações. O que me levaria a questionar se é, realmente, possível compreender que pessoas trans* integram a noção de povo fundada e fundante do estado e do direito brasileiros. Considerando, ainda, que essas garantias formais não foram concebidas a partir e em benefício das vidas trans*, mas foram pensadas, deliberadamente, a partir de uma perspectiva cisnormativa promotora de sua marginalização, invisibilização, exploração e extermínio.

A organização, o funcionamento e a atuação dos aparatos estatais e jurídicos em relação às pessoas trans* no contexto brasileiro podem ser sistematizados em torno de quatro eixos interdependentes, que constituem, sustentam e legitimam o lugar jurídico de não-cidadania ou subcidadania ao qual tentam conformar e confinar as pessoas trans*. Os quatro eixos seriam os seguintes: a invisibilização social e jurídica de pessoas trans*; a sua criminalização; a patologização de suas vidas; e o reconhecimento estatal-jurídico restritivo de suas inconformidades de gênero. A apresentação destes quatro eixos que, na concretude das vidas vividas, se confundem e, dificilmente, poderiam ser dissociados uns dos outros, tem como propósito facilitar a compreensão dos complexos e dissimulados contornos da política cisnormativa estatal brasileira de marginalização, invisibilização, exploração e extermínio de pessoas trans*.

O primeiro eixo da política cisnormativa estatal brasileira consiste na invisibilização social e jurídica de pessoas trans*. Este eixo caracteriza-se pela existência de pouquíssimas normas que contemplem muitas das experiências, vivências e reivindicações de pessoas trans*. Além de pouquíssimas políticas públicas educacionais e sociais pensadas, elaboradas e implementadas pelo estado e pelo direito brasileiros direcionadas à transformação radical das “realidades” vividas e enfrentadas por pessoas trans*, marcadas por uma série violências que promovem sua marginalização, exploração e extermínio (LUIZ MELLO; WALDERES BRITO; DANIELA MAROJA, 2012; FLÁVIO MALTA FLEURY, 2016).

⁴⁰ Esta construção frasal não é aleatória. Ela busca reconhecer, ainda que implicitamente, que movimentos sociais, ativistas trans* e pessoas aliadas tensionam, questionam e buscam transformar, ora pontual, ora radicalmente, esta conformação dos aparatos estatal e jurídico brasileiros.

O estado e o direito brasileiros não fazem nada ou fazem muito pouco pelas pessoas trans*, para assegurar as condições sociais, culturais, econômicas e jurídicas que permitam a sua sobrevivência, que assegurem a vivibilidade de suas vidas. E o muito pouco que fazem é por pressão, luta e reivindicação de ativistas, de movimentos sociais de pessoas trans*, que promovem, através de suas insistentes e persistentes resistências, pequenas, mas importantes fissuras e brechas nos aparatos administrativos, institucionais e normativos do estado e do direito brasileiros, tensionando e contestando, ao menos em parte, seus fundamentos transfóbicos e cissexistas, como teria sido representado na sua conquista ao direito à retificação do nome e do sexo no registro civil a respeito do qual escreverei mais à frente. O que me faz, novamente, questionar se as pessoas trans* fazem parte, de fato, do povo brasileiro fundado e protegido pelo estado e pelo direito brasileiros ou não. E a resposta me parece ser não.

O estado brasileiro, o direito brasileiro e os seus aparatos administrativos, institucionais e normativos produzem, possibilitam, incentivam e legitimam as violências vividas e enfrentadas por pessoas trans*, a partir da construção e da administração do sexo como categoria neutra, pré-discursiva e biológica. O sexo é produzido, manejado, apresentado pelo estado e pelo direito brasileiros como um pressuposto fático, um atributo corporal e natural que é revestido de juridicidade para nos conformar aos padrões socioculturais de masculinidade e feminilidade hegemônicos⁴¹, que não devem ser concebidos como apenas dois, mas são diversos, pois os comportamentos que devem ser reproduzidos por homens e mulheres, meninos e meninas mudam a depender de suas idades, de suas raças, de suas etnias, e de suas classes sociais.

Entretanto, diferentemente de como somos ensinadas a pensar em tantos espaços sociais e muitos, senão todos eles, conformados, em alguma medida, pelo estado e pelo direito, o sexo não é uma categoria pré-existente ou exterior aos domínios do direito e do estado brasileiros, mas uma categoria fundada a partir do estado e do direito brasileiros, fundante do estado e do direito brasileiros. Mais adiante, entretanto, veremos que não só o

⁴¹ Esta compreensão crítica do estado e do direito brasileiros foi possibilitada pelo contato com a compreensão crítica do estado e do direito estadunidenses apresentada por Dean Spade em seu livro *Normal life: administrative violence, critical trans politics, and the limits of law* (*Vida normal: violência administrativa, política crítica trans e os limites do direito*). Segundo Dean Spade (2015, p. 83), nos Estados Unidos da América, o gênero é construído e gerido, pelo aparato estatal e jurídico da administração pública estadunidense, como se fosse uma categoria anterior ou exterior à atuação administrativa do estado, dissimulando, assim, como o estado mobiliza o seu aparato para produzir ou tensionar os significados do gênero e, assim, conformar, de forma diferencial, as possibilidades das pessoas de viverem as suas vidas. Esta compreensão apresentada por Dean Spade (2015), portanto, influenciou a minha própria compreensão da atuação do direito e do estado brasileiros em relação à categoria de sexo.

direito e o estado fundam e são fundados por esta concepção naturalista e biologizante de sexo, como também o são outros domínios sociais de conhecimento e de poder, os quais Judith Butler (2018a, p. 38) denomina de “discursos autoritários sobre o gênero”.

Como nos adverte Dean Spade (2015, p. 11), a partir de uma perspectiva foucaultiana de poder, o direito, o estado e os seus aparatos administrativos, institucionais e normativos não se limitam a “classificar e administrar o que ‘naturalmente’ existe”, mas “inventam e produzem significados para as categorias que administram, e essas categorias regulam tanto a população como a distribuição de segurança e vulnerabilidade entre ela”⁴² (DEAN SPADE, 2015, p. 11). Uma advertência semelhante a esta é elaborada por Daniel J. López Garcia (2016) em seu artigo *¿Teoría jurídica queer? Materiales para una lectura queer del derecho* (*Teoria jurídica queer? Materiais para uma leitura queer do direito*). Ele (2016, p. 340-341) adverte que:

O direito cria ou conserva uma realidade que se apresenta como universal, natural e oficial, ocultando a base da construção e da dominação através da forma jurídica. É o que Pierre Bourdieu chamou de violência simbólica legítima [Bourdieu, P., “*La fuerza del Derecho*”, em *Poder, derecho y clases sociales*, 2.^a ed., Bilbao, Ed. Desclée, 2001, pp. 167 e 168.]: “poder invisível que só pode ser exercido com a cumplicidade de quem não quer saber o que sofre ou que, inclusive, o exerce” [Bourdieu, P., “*Sobre el poder simbólico*”, em *Poder, derecho y clases sociales*, cit., p. 88]. O direito constrói sua realidade, impondo seus limites, através de sua faceta de *estructura estructurante*, ou seja, é um instrumento de conhecimento e construção de realidade; mas, também, é *estructura estructurada* (linguagem e comunicação). O direito, como poder simbólico e instrumento de dominação, cumpre a função de domesticar os dominados. Os submete ao filtro da realidade que construiu, porém que impõe como se fosse natural.⁴³

Deste modo, a categoria de sexo seria criada, significada e administrada (em articulação com outras categorias relacionadas à raça, à etnia, ao gênero, às corporeidades humanas, à religião, à origem nacional ou regional) pelo estado e pelo direito brasileiros para

⁴² Trecho original do qual foram extraídas as citações diretas: “*Rather than understanding administrative systems merely as responsible for sorting and managing what ‘naturally’ exists, I argue that administrative systems that classify people actually invent and produce meanings for the categories they administer, and that those categories manage both the population and the distribution of security and vulnerability.*” (DEAN SPADE, 2015, p. 11).

⁴³ Trecho original: “*El derecho crea, o conserva, una realidad que se presenta como universal, natural y oficial, ocultando la base de la construcción y de la dominación a través de la forma jurídica. Es lo que Pierre Bourdieu llamó la violencia simbólica legítima [Bourdieu, P., «La fuerza del Derecho», en Poder, derecho y clases sociales, 2.^a ed., Bilbao, Ed. Desclée, 2001, pp. 167 y 168.]: «poder invisible que solo puede ejercerse con la complicidad de quienes no quieren saber que lo sufren o que incluso lo ejercen» [Bourdieu, P., «Sobre el poder simbólico», en Poder, derecho y clases sociales, cit., p. 88]. El derecho construye su realidad, imponiendo sus límites, a través de su faceta de estructura estructurante, es decir, es un instrumento de conocimiento y construcción de realidad; pero también es estructura estructurada (lenguaje y comunicación). El derecho, como poder simbólico e instrumento de dominación, cumple la función de domesticar a los dominados. Los somete al filtro de la realidad que ha construido pero que impone como si fuese natural.*” (DANIEL J. LÓPEZ GARCIA, 2016, p. 340-341) Tradução livre pelo autor.

produzir quem poderia ser brasileira, se reivindicar como parte e integrante do povo brasileiro e, assim, gozar de reconhecimento e proteção estatais e jurídicos. A partir da forma como a categoria sexo é criada, significada e administrada, em articulação com outras categorias identitárias, pelo estado e pelo direito brasileiros, as pessoas trans* são produzidas como doentes, como anormais, por contestarem a natureza sexuada de seus corpos para viver como se tivessem nascido com a natureza sexuada diametralmente oposta à de seu corpo. Elas são, assim, representadas como um grupo social minoritário dentro do povo brasileiro ou como não pertencentes a ele. Como ameaças ao povo, ao estado e ao direito brasileiros. Seja como grupo social minoritário ou como ameaças, elas devem ser invisibilizadas, criminalizadas, patologizadas ou enquadradas em uma categoria social, jurídica e estatal restritiva de transexualidade.

Algumas normas do “ordenamento jurídico brasileiro” são emblemáticas deste primeiro eixo da política cisnormativa estatal brasileira, na medida em que evidenciam a produção, a significação e a administração do sexo como categoria aparentemente biológica e pré-discursiva. O artigo 55, § 2º, da lei número 6.015, de 31 de dezembro de 1973, por exemplo, determina que a informação sobre o sexo da pessoa nascida conste em sua certidão de nascimento (e também a de sua cor, o que é particularmente importante na medida em que raça e etnia conformam, diferencialmente, os padrões de masculinidade e feminilidade que devemos observar, além de ter outras implicações para as vivências raciais das pessoas), o que pressupõe e implica que o sexo é uma característica, um atributo que pode ser aferido do corpo recém-nascido. Uma propriedade corporal que é atestada, normalmente, pelas profissionais da saúde envolvidas no parto, mas que pode, também, ser conferida por cada uma de nós. Afinal, aprendemos, em casa, na escola e em tantos outros espaços sociais, desde pequenas, que meninos e homens têm pênis e meninas e mulheres têm vaginas.

Mas se o sexo seria uma característica, uma propriedade biológica e corporal tão somente, por que o nosso sexo importaria ao estado, ao direito? Por que apresentar, na certidão de nascimento e em outros documentos de identificação, informações relativas ao sexo dos corpos se não para efeitos de gestão da vida, de seu controle e de sua vigilância? Mas e como saberíamos quantos sexos existem e quantos gêneros existem? Quais identidades de gênero decorreriam desses sexos e corresponderiam a quais sexos? O artigo 55, § 2º, da lei número 6.015, de 1973, não estabelece o número ou quais são os sexos com os quais as pessoas nascem ou podem nascer. Aliás, nenhuma norma jurídica desse diploma normativo brasileiro ou de outro, ao menos dos que conheço, afirma, categoricamente, quantos são os sexos que existem e quais são eles.

Algumas normas jurídicas brasileiras, no entanto, como as normas trabalhistas contidas nos artigos 390-B e 390-C da consolidação das leis do trabalho, que versam sobre cursos de formação e aperfeiçoamento profissionais, são mais explícitas quanto à existência de dois sexos distintos ao empregarem a expressão “ambos os sexos” em seus textos. Embora não haja menção expressa ao número e aos tipos de sexos que os corpos supostamente ostentam, as referências da lei número 6.015, de 1973, às categorias de pai, mãe, avós maternos e avós paternos revela a pressuposição de um binarismo sexual, ou seja, a existência de dois sexos distintos, macho e fêmea, masculino e feminino. Como um correspondente e decorrente binarismo de gênero, homem e mulher. Mas, macho, fêmea, homem, mulher: é tudo o que somos ou o que podemos ser?

A produção, a reprodução, a pressuposição e a fundação do sexo como uma propriedade corporal natural e pré-discursiva, elemento central do primeiro eixo analisado, também marca a constituição brasileira, como se pode verificar a partir da análise discursiva de seu texto, inspirada (embora mais tímida e incipiente do que aquela) naquela feita por Ochy Curiel em relação ao texto constitucional colombiano de 1991 em seu livro *La Nación Heterossexual: Análisis del discurso jurídico y el régimen heterossexual desde la antropología de la dominación* (*A Nação Heterossexual: Análise do discurso jurídico e o regime heterossexual a partir de uma antropologia da dominação*).

O texto constitucional brasileiro, tal como Ochy Curiel (2013) observa em relação ao texto constitucional colombiano de 1991, estabelece as categorias de homens e mulheres como substitutos sexualizados e generificados para as categorias de pessoa, pessoas e indivíduos. Ao estabelecer, por exemplo, a igualdade jurídica formal entre homens e mulheres em seu artigo 5º, I, o texto constitucional reconhece, implicitamente, que o povo brasileiro, os indivíduos, as pessoas que o constituem, o compõem, somente, podem ser, viver como homens ou mulheres. As categorias de homens e mulheres no texto constitucional brasileiro, assim como no texto colombiano (OCHY CURIEL, 2013, p. 114-115), são apresentadas como universais e trans-históricas. Além disso, são categorias excludentes.

Cada uma delas possui não só conformações corporais distintas, como também responsabilidades e obrigações distintas, uma vez que fundadas e decorrentes de seus diferentes corpos sexuados e marcados pelo gênero. Entretanto, suas conformações corporais, suas identidades de gênero, suas responsabilidades e obrigações, apesar de distintas, seriam complementares. Deste modo, tanto na constituição colombiana (OCHY CURIEL, 2013) como na constituição brasileira, às mulheres caberia cuidar da casa, das atividades domésticas, das crianças e de adolescentes. Enquanto aos homens, caberia o trabalho fora da

casa, o sustento econômico da família e a ocupação daqueles que se denominariam e sustentariam como os espaços públicos.

Mas como se formariam essas famílias heterossexuais? O estado legitimaria e concederia uma série de direitos, de condições de vivibilidade e reconhecimento estatal e social a uma conformação familiar específica através da figura do casamento e de sua associação à heterossexualidade (JUDITH BUTLER, 2018b). Estabelecendo, assim, conexões de indissociabilidade entre o parentesco, a família e a heterossexualidade, que não seriam sequer, radicalmente, contestadas pelos pleitos de homens gays e de mulheres lésbicas para acesso ao casamento regulado pelo estado (JUDITH BUTLER, 2018b). A mulher e o homem seriam, portanto, categorias relacionais e interdependentes fundadas em uma regulação heterossexual da nacionalidade, da cidadania, da família, do parentesco, do casamento e da união estável⁴⁴ (OCHY CUIEL, 2013; JUDITH BUTLER, 2018b).

Deste modo, o estado e o direito brasileiros não produziram e manejariam a categoria de sexo tão somente porque ele é algo que ostentamos. Tampouco porque se preocupariam com a integridade física de nossos corpos. Até porque se o fizessem, realmente, abandonariam esta abordagem que provoca uma série de violências contra a integridade física e corporal de pessoas trans* e intersexuais. Mas atuariam como um “cistema legal” que, em conjunto com outros “cistemas”⁴⁵, como os “cistemas de saúde”, os “cistemas acadêmicos” e as “‘dimensões existenciais’ da ciscolonialidade”, buscariam construir e reproduzir um determinado modelo de sociedade, fundado na heterossexualidade e na cisgeneridade, delimitando e restringindo, assim, as possibilidades de performar o gênero, de construir e transformar os corpos de pessoas trans* (VIVIANE V., 2015b, p. 72).

A produção e o manejo da categoria sexo, característicos do primeiro eixo da política cisnormativa estatal brasileira, orbitam em torno das genitálias dos corpos humanos. Mas se o

⁴⁴ Ochy Curiel (2013) argumenta que o estabelecimento, a produção e a pressuposição da heterossexualidade como norma reguladora das relações sociais e das vivências sexuais e de gênero, como uma das vértebras do sistema jurídico colombiano, das noções de nacionalidade e cidadania colombianas transformaria a Colômbia em uma nação heterossexual (“*nación heterosexual*”) ou heteronação (“*heteronación*”). Em sua análise do texto constitucional colombiano de 1991 e do processo constituinte colombiano que o produziu, no entanto, ela não apresenta reflexões mais aprofundadas referentes à categoria de cisgeneridade, que, como evidenciado por Viviane V. (2015b, p. 57), é indissociável da noção de heterossexualidade. Afinal, o desejo e a prática heterossexuais pressupõem a existência de dois corpos com conformações sexuais distintas e aparentemente naturais, anatômicas e fisiológicas, assim como a performance de identidades de gênero fundadas e decorrentes dos sexos de seus corpos, como diria Judith Butler (2003). Portanto, mais do que uma nação heterossexual ou heteronação, a Colômbia poderia ser classificada como uma nação cisgênero, uma nação cisheterossexual, uma cisnação ou uma cisheteronação. Assim, como poderia ser classificado o Brasil, a partir de uma análise discursiva de seu texto constitucional e de alguns outros diplomas normativos, como a lei número 6.015, de 1973.

⁴⁵ Viviane V. (2015b, p. 225) chama de “cistema” “uma corruptela de ‘sistema’, com a intenção de denunciar a existência de cissexismo e transfobia no sistema social e institucional dominante”.

estado e o direito nos obrigam a esconder as genitálias de nossos corpos, a não expô-las publicamente, já que a sua exposição pode, inclusive, ensejar a prática de um crime (ato obsceno previsto no artigo 233 do código penal brasileiro), como o sexo de nossos corpos pode ser aferido, vigiado e controlado? Através de nossas roupas, de nossos jeitos e trejeitos, da forma como performamos o gênero. Afinal, devemos agir, reiteradamente, no decorrer de nossas vidas, para corporificar as diretrizes normativas que governam as nossas vidas, a inteligibilidade de nossas existências (JUDITH BUTLER, 2003; JUDITH BUTLER, 2017a; JUDITH BUTLER, 2018a; JUDITH BUTLER, 2018b). Para conferir a nossos corpos uma aparência sexual e de gênero que parece ser a expressão de uma essência, uma mera consequência de nossa anatomia e fisiologia (JUDITH BUTLER, 2003; JUDITH BUTLER, 2017; JUDITH BUTLER, 2018a; JUDITH BUTLER, 2018b).

Mas não poderia alguém performar uma identidade de gênero diferente daquela que seria esperada em razão de seu corpo sexuado? Como controlar essa possibilidade de subversão se a genitália de nosso corpo é escondida? Se nossas características sexuais secundárias podem ser disfarçadas ou transformadas através de uma série de procedimentos estéticos ou da administração de hormônios? Como controlar essa possibilidade de subversão se os processos biológicos de uma pessoa podem ser mimetizados, reproduzidos, provocados a partir da administração de fármacos, caracterizando aquilo que Paul B. Preciado (2018, p. 205) denomina como “processo *biodrag*”, ou seja, “a imitação técnica da própria materialidade do ser vivo”, a “produção farmacopornográfica de ficções somáticas da feminilidade e da masculinidade”⁴⁶?

Os documentos de identidade, que aparentemente serviriam apenas para atestar quem somos, enquanto provas públicas de que existimos e de que somos quem dizemos ser, são os instrumentos jurídicos e estatais terminais de aferição, controle e vigilância de nosso sexo/gênero. Afinal, eles estabelecem quem podemos ser e como podemos e devemos viver as nossas vidas a depender do sexo que conste em nosso documento. De modo que “[p]ossuir

⁴⁶ Paul B. Preciado (2018, p. 204-205) propõe a elaboração do conceito de “processo *biodrag*” a partir da análise do processo de aprovação da pílula anticoncepcional nos EUA pela agência *Food and Drug Administration* (Administração de Comida e Droga). De acordo com ele (2018, p. 204-205), essa agência não teria concedido aprovação para a produção e a comercialização de uma pílula que eliminaria a menstruação, “porque o comitê científico da agência sentiu que a feminilidade das mulheres norte-americana era posta à prova ao suprimirem completamente os seus períodos menstruais”, conferindo, assim, aprovação para um segundo tipo de pílula que, “ao contrário da primeira, reproduzir[ia] os ritmos de um ciclo menstrual natural, induzindo o sangramento que criava a ilusão de estar acontecendo um ciclo natural e, de alguma forma, ‘simulando um ciclo fisiológico normal’”. Ressaltar o aspecto de fabricação da materialidade do corpo e de sua transformação é importante, como frisa Paul B. Preciado (2018), pois a teoria da performatividade de gênero de Judith Butler não contempla, por si sós, as intervenções hormonais e cirúrgicas reivindicadas e realizadas, por exemplo, por pessoas trans* em seus corpos.

documentos de identidade com marcadores de gênero incorretos pode identificar pessoas como transgêneras no processo seletivo de contratação de emprego, expondo-as à discriminação”, além de “aumentar sua vulnerabilidade em interações com policiais e outras agentes públicas quando estejam viajando ou mesmo ao tentarem fazer coisas básicas, como acessar espaços ou comprar produtos permitidos para pessoas a partir de uma certa idade”⁴⁷ (DEAN SPADE, 2015, p. 80). A própria obtenção de documentos de identidade, que “são, vitalmente, necessários para a sobrevivência cotidiana”⁴⁸, é dificultada caso a identidade de gênero não corresponda com as informações identitárias contidas em sistemas administrativos estatais (DEAN SPADE, 2015, p. 80).

Sylvia, uma das mulheres transexuais que entrevistei, relatou que a retificação de seu nome e do sexo no registro civil representou a retirada de “um grande peso das costas”. Afinal, possibilitou que ela deixasse de encarar uma série de violências e constrangimentos cotidianos na realização de tarefas básicas, como ir ao banco para sacar dinheiro. De acordo com ela, a vida se tornou mais fácil e tranquila com a retificação do nome e do sexo em seus documentos:

Sylvia – (...) porque aí você já não tem cara torta num banco, num lugar que você vá, porque aí eu fui sacar uma vez dinheiro em um banco e a mulher falou bem assim: “Não, não, moça. Mas tem que ser a própria pessoa, tem que ser a própria pessoa”. Então, eu falei: “Sou eu mesma”. Entendeu?

Flávio – Nossa...

Sylvia – Porque ainda não tinha retificado os documentos. Então, os documentos retificados, você tira um grande peso das costas.

Mas e no caso do ambiente de trabalho, a aferição, o controle e a vigilância do sexo se limita à apresentação de documentos para participação em processos seletivos de contratação ou para registro em carteira de trabalho no caso de contratação para emprego formal? Ao longo deste capítulo serão apresentados alguns dos mecanismos jurídicos, estatais e empresariais voltados ao controle e à vigilância dos viveres trans* e performatividades de gênero inconformes no ambiente de trabalho. Porém, gostaria de destacar, desde já, um aspecto da organização do ambiente de trabalho relacionado a esses mecanismos: a existência

⁴⁷ Trecho original do qual as citações foram retiradas: “*Possessing identity documents with incorrect gender markers can identify people as transgender in the hiring process, exposing them to discrimination. People whose identity documents do not match their self-understanding or appearance also face heightened vulnerability in interactions with police and other public officials, when traveling, or even when attempting to do basic things like enter age-barred venues or buy age-barred products, or confirm identity for purpose of cashing a check or using a credit card or a public benefit card.*” (DEAN SPADE, 2015, p. 80). Tradução livre pelo autor.

⁴⁸ Trecho original do qual as citações foram retiradas: “*Conflicting identity information can also make it difficult to obtain certain identity documents that are vitally necessary for day-to-day survival.*” (DEAN SPADE, 2015, p. 80). Tradução livre pelo autor.

de banheiros e vestuários distintos para as pessoas de “cada um dos dois sexos”, como estabelecido pelo artigo 200, VII, da consolidação das leis do trabalho para a generalidade de setores do mundo trabalho brasileiro e pelo item 7.1 do anexo 2 da norma regulamentadora 17 especificamente para o setor de telemarketing brasileiro, que será melhor trabalhado mais adiante.

Gostaria de destacar, ainda, que a normatização de alguns direitos trabalhistas e previdenciários brasileiros, como os atinentes à gestação, à criação e aos cuidados de bebês e crianças e à aposentadoria, reforçam o binarismo de sexo e gênero, amplificando as experiências de violência enfrentadas por pessoas trans*. O atrelamento da gravidez, da maternidade às mulheres cis exclui da proteção sociojurídica, especialmente trabalhista e previdenciária, homens trans. Impedindo o seu acesso a importantes direitos que lhes permitiriam cuidar de si mesmos e de suas crianças em caso de gestação e no período de pós-parto. Além de contestar as mulheridades, as feminilidades de mulheres transexuais e travestis, sob o “fundamento jurídico” de não engravidarem, de não gerarem vidas, de não serem, anatômica e fisiologicamente, mulheres.

O segundo eixo da política cisnormativa estatal brasileira consiste na criminalização das vidas e vivências trans*. As violências familiares, domésticas e escolares, a interrupção dos estudos e a necessidade de trabalhar para angariar meios de subsistência aliadas às dificuldades enfrentadas para ingresso e permanência no mercado de trabalho de formal obriga, muitas vezes, pessoas trans* a praticarem atividades estigmatizadas socialmente, como a prostituição. Atraindo, assim, para si o foco de uma abordagem jurídica e estatal criminalizadora, a atenção das instituições policiais, judiciárias e carcerárias do estado e do direito, ainda que no Brasil a prostituição não seja considerada crime (não ao menos em termos legais, já que na prática a realidade pareça ser outra) (VIVIANE V., 2015b; AMARA MOIRA, 2017; AMARA MOIRA, 2018a; JAQUELINE GOMES DE JESUS, 2015a; JAQUELINE GOMES DE JESUS, 2015b; BEATRIZ PAGLIARINI BAGAGLI, 2013; BEATRIZ PAGLIARINI BAGAGLI, 2016; LAURA MARTENDAL, 2015; GUILHERME ALMEIDA; DANIELA MURTA, 2013; DEAN SPADE, 2015; BERENICE ALVES DE MELO BENTO, 2003; BERENICE BENTO, 2011; LARISSA PELÚCIO, 2009; DON KULICK, 2008; JOÃO FELIPE ZINI CALVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019).

As pessoas trans*, mas não só aquelas engajadas na realização de práticas criminalizadas, são vítimas da violência policial e alvos preferenciais do sistema penal-carcerário brasileiro, pois suas vidas, suas existências são consideradas ilegais (VIVIANE V., 2015b; JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019). As travestis sofrem,

dramaticamente, com a violência policial e o encarceramento, pois sua identidade é criminalizada. Sua identidade é naturalizada numa relação direta com a prostituição e a prática de crimes, compreendidas, muitas vezes, pela sociedade como as únicas formas possíveis de travestis viverem a vida (AMARA MOIRA, 2018a; VIVIANE V., 2015b; LARISSA PELÚCIO, 2009; JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019). No imaginário social, mas também na perspectiva estatal, ser travesti, ser mulher transexual é ser prostituta (AMARA MOIRA, 2018a; JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019). Como relata João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (2019, p. 95), “a Classificação Brasileira de Ocupações [do ministério do trabalho e emprego] trazia, em 2008, “travesti” [e, também, a palavra transexual] como[s] sinônimo[s] de ‘profissional[is] do sexo’”.

É importante ponderar, no entanto, que as violências sofridas por pessoas trans* quando abordadas pelo sistema penal-carcerário brasileiro diferenciam-se entre si e apresentam nuances em razão de sua afetação pela reprodução de outras formas de discriminação e de opressão para além da transfobia e do cissexismo, como o racismo, a lesbofobia, a homofobia, a bifobia, o capacitismo e o classismo, que são, tal qual a transfobia e o cissexismo, estruturantes do sistema penal-carcerário brasileiro. Ana Flauzina e Thula Pires (2019, p. 2.123) afirmam, por exemplo, em artigo intitulado *Cartas do Cárcere: horizontes de resistência política*, que a organização e o funcionamento do sistema penal-carcerário brasileiro são conformados pelo racismo. As autoras (2019, p. 2.125) destacam que “o sistema de justiça criminal e a mídia punitivista tentam forjar uma imagem do criminoso como não humano”, justificando, assim, a sua sujeição a condições degradantes e desumanas no cárcere, a violências produzidas pelo estado. Violências às quais as populações encarceradas também devem enfrentar fora do cárcere e que estabelecem uma série de obstáculos à vivibilidade de suas vidas, sendo muitas dessas violências fora do cárcere igualmente produzidas pelo estado (ANA FLAUZINA; THULA PIRES, 2019, p. 2.131).

Além disso, é importante afirmar que as reflexões aqui construídas e propostas não têm como propósito de reforçar o estigma social existente em relação a travestis e mulheres transexuais, sobretudo aquelas que se prostituem. Mas revelam a importância e a urgência, como atentado por Amara Moira (2018b) em seu texto *Não há feminismo sem prostitutas, não há esquerda sem prostitutas*, da elaboração de uma legislação que assegure direitos às trabalhadoras sexuais, de políticas públicas que as protejam das violências às quais têm sido submetidas por alguns de seus clientes, pela sociedade, pelo estado. Através da postura de se recusar a regulamentação da prostituição enquanto trabalho ou sequer de debatê-la, discuti-la,

impede-se a elaboração de legislação, a formulação de políticas públicas que possibilitem às “pessoas que não se sintam à vontade nesse tipo de trabalho não precisem optar por ele” e “[à]s pessoas que precisaram se valer dele não sejam oprimidas ou não tenham que exercê-lo de maneira precária, cobrando valores miseráveis, tendo dificuldade em impor um protocolo de segurança” (AMARA MOIRA, 2018b, sem numeração de páginas).

O terceiro eixo característico da política cisnormativa estatal brasileira consiste na patologização das vidas trans*. A patologização é promovida através de um alinhamento estratégico entre estado brasileiro, direito brasileiro e os saberes médicos, psicológicos e psicanalíticos hegemônicos para controle e vigilância dos corpos e vidas trans*. O direito, a medicina, a psicologia e a psicanálise agem, assim, como “discursos autoritários sobre gênero” (JUDITH BUTLER, 2018a, p. 38-39), buscando limitar as nossas possibilidades de viver a vida e, conseqüentemente, as possibilidades de pessoas trans* de performar o gênero, de produzir e transformar os seus corpos. Mas como o fazem? Cada um desses discursos recorre à autoridade dos outros para imposição da fantasia cisnormativa de humanidade compartilhada e imposta por eles como a natural, a normal, a ideal. Assim, “o direito remete à biomedicina para impor juridicamente a dualidade dos sexos e a biomedicina remete ao direito para impor ao recém-nascido um dos dois sexos” (DANIEL J. GARCÍA LOPÉZ, 2016, p. 341)⁴⁹, como seria exemplificado pelo artigo da 55, § 2º, da lei número 6.015, de 1973, trabalhado anteriormente.

Além disso, o discurso jurídico seria invocado, como nos mostra Thiago Coacci (2018) em seu artigo *As engrenagens do poder: sobre alguns encaixes entre direito, ciências e transexualidade*, no âmbito de julgamentos do poder judiciário brasileiro sobre demandas de pessoas trans*, para reforçar a patologização sustentada pelos saberes médicos, psicológicos e psicanalíticos. Assim como estes saberes seriam invocados para reforçar a autoridade do direito em regular as nossas possibilidades de viver a vida (THIAGO COACCI, 2018). De tal forma que, em certas ocasiões, magistrados negariam o reconhecimento jurídico de transexualidades e travestilidades, fundamentando suas decisões na “fixidez do sexo e [n]a mentira gerada pela cirurgia de transgenitalização” (THIAGO COACCI, 2018, p. 25) conforme seria sustentado por certos saberes médicos, psicológicos e psicanalíticos.

E em outros momentos, concederiam o reconhecimento jurídico, representando as transexualidades e as travestilidades como uma doença sobre a qual as pessoas trans* não

⁴⁹ Trecho original: “(...) *el derecho se remite a la biomedicina para imponer jurídicamente la dualidad de sexos y la biomedicina se remite al derecho para imponer al neonato uno de los dos sexos.*” (DANIEL J. GARCÍA LOPÉZ, 2016, p. 341).

teriam controle (THIAGO COACCI, 2018). Não restando alternativa a não ser o tratamento terapêutico prescrito pelos saberes médicos, psicológicos e psicanalíticos (THIAGO COACCI, 2018). A concessão do reconhecimento pleiteado seria, então, condicionada à restrição das possibilidades detidas por pessoas trans* de performar o gênero, de construir e transformar os seus corpos, até porque somente aquelas consideradas como elegíveis e obrigatórias para tratamento da patologia pelos saberes médicos, psicológicos e psicanalíticos seriam passíveis de reivindicação (THIAGO COACCI, 2018). De modo que seja para reconhecer os direitos reivindicados por pessoas trans* nos tribunais brasileiros, seja para negá-los, “[a] autonomia da[s] pessoa[s] sobre seu[s] próprio[s] corpo[s] e identidade[s] não parece existir se não mediado pelo discurso dos outros.” (THIAGO COACCI, 2018, p. 26).

Assim, a articulação entre direito, medicina, psicologia e psicanálise estabelece quem, em quais circunstâncias e atendendo a quais requisitos pode reivindicar mudanças de seu corpo e quais mudanças podem ser reivindicadas e realizadas. O estado e o direito brasileiros, através da portaria número 2.803, de 19 de novembro de 2013, do ministério da saúde, asseguram a realização de “tratamento hormonal” e de cirurgias de transgenitalização para pessoas trans* no âmbito do sistema único de saúde. Entretanto, o processo transexualizador do sistema público de saúde brasileiro é pautado em um modelo médico e psicológico patologizante de transexualidades e travestilidades, negando o protagonismo das pessoas trans* em seus processos de transformação e construção corporais, até para evitar que suas possibilidades de performar o gênero e de produção de seus corpos sejam, perigosamente, divergentes dos padrões hegemônicos de cisgeneridade (BERENICE ALVES DE MELO BENTO, 2003; VIVIANE V., 2015b).

Além disso, uma série de dificuldades é enfrentada por pessoas trans* para acessarem os serviços oferecidos no âmbito do processo transexualizador do sistema único de saúde e mesmo para acessarem serviços integrais de saúde no âmbito do sistema público de saúde brasileiro (GUILHERME ALMEIDA; DANIELA MURTA, 2013; VIVIANE V., 2015b; LARISSA PELÚCIO, 2009; CAIO BRAZ; ÉRICA RENATA DE SOUZA, 2018). Dificilmente, as pessoas trans* têm acesso a espaços do sistema único de saúde nos quais encontrem assistência e cuidados de saúde integrais, nos quais a totalidade de suas demandas de saúde seja atendida (VIVIANE V., 2015b; GUILHERME ALMEIDA; DANIELA MURTA, 2013; LARISSA PELÚCIO, 2009).

Muitas vezes, o seu acesso é restrito a espaços institucionais do sistema público de saúde brasileiro especificamente criados para elas, seja para realização de terapias hormonais e cirurgias de transgenitalização (VIVIANE V., 2015b). Seja para abordar orientações a

respeito da prevenção à transmissão de infecções sexualmente transmissíveis e de HIV/AIDS (LARISSA PELÚCIO, 2009). No entanto, existem pouquíssimas cidades brasileiras (e a sua maioria concentrada na região centro-sul do país) que dispõem de estrutura ambulatorial e hospitalar para a realização de terapias hormonais e cirurgias de transgenitalização, não atendendo à crescente demanda por esses serviços e impondo um tempo de espera significativo a pessoas trans* interessadas neles (GUILHERME ALMEIDA; DANIELA MURTA, 2013, p. 392; CAIO BRAZ; ÉRICA RENATA DE SOUZA, 2018, p. 40).

Apesar dessas debilidades e limitações do sistema único de saúde,

[o] processo transexualizador no SUS tem possibilitado que algumas mulheres e homens transexuais que não dispõem dos recursos necessários à contratação de serviços privados de saúde – muitas vezes porque a expressão pública de sua identidade de gênero impediu que alcançassem boas condições de trabalho e renda – tivessem acesso a pelo menos alguns dos serviços e dos profissionais de saúde dos quais necessitam. Despatologizar tão somente, sem ter as condições de manutenção/ampliação do acesso ao SUS em perspectiva é avançar em direção ao passado, reiterando a histórica exclusão deste público dos modelos de atenção em saúde disponíveis. (GUILHERME ALMEIDA; DANIELA MURTA, 2013, p. 404)

Assim, Guilherme Almeida e Daniela Murta (2013, p. 404) ponderam, em seu artigo *Reflexões sobre a possibilidade da despatologização da transexualidade e a necessidade da assistência integral à saúde de transexuais no Brasil*, que a discussão acerca da despatologização de transexualidades e travestilidades, apesar de sua importância, não deve promover ou ser utilizada para limitar o acesso de pessoas trans* a serviços públicos de saúde integral, mas sim deve possibilitar a “ampliação do acesso aos serviços de saúde existentes e (...) [a] constituição de novos, dispondo de profissionais qualificados, vinculados ao ideário que norteia o SUS em sua constituição original e com condições para fazer seu trabalho”.

No mesmo sentido, em seu artigo intitulado *Transmasculinidades, transformações corporais e saúde: algumas reflexões antropológicas*, Caio Braz e Érica Renata de Souza (2018, p. 38-39) propõem, partindo da compreensão de que “o acesso à saúde das pessoas trans, oferecido integralmente e com respeito às identidades trans, é o primeiro passo para o reconhecimento dessas pessoas como sujeitos de direitos”, que “a ampliação da noção de saúde para além do binarismo saúde/doença” representaria uma forma de despatologização das transexualidades e travestilidades no âmbito do sistema público de saúde brasileiro sem uma perda dos serviços já conquistados nesse espaço.

O quarto e último eixo característico da política cisnormativa estatal brasileira consiste no reconhecimento jurídico-estatal restritivo das inconformidades de gênero de pessoas trans*. Diante da reivindicação e da luta de ativistas e de movimentos sociais trans*, alguns

direitos foram conquistados e assegurados pelo estado e pelo direito brasileiros. Direitos referentes ao reconhecimento de suas identidades de gênero autodeterminadas, como o direito à retificação do nome e do sexo no registro civil sem a necessidade de prévia realização de cirurgia ou tratamento hormonal ou de apresentação de laudo médico ou atestado psicológico. Entretanto, a normatização de tais direitos, das demandas de pessoas trans* parece, muitas vezes, condicionada ao reconhecimento jurídico-estatal das inconformidades de gênero a partir de determinados critérios, através de mecanismos destinados a restringir a sua “rebeldia” de gênero, para uma produção e reprodução do gênero e da vida que não afete ou ameace tanto a aparente coerência ou a aparente naturalidade da cisgeneridade e da heterossexualidade.

O direito à utilização do nome social em repartições públicas⁵⁰ representa uma das manifestações normativas desse quarto eixo. Entretanto, ele é, sistematicamente, desrespeitado na concretude das vidas vividas de pessoas trans*. *viviane v.* (2015b), por exemplo, relata, em sua dissertação de mestrado, que foi impedida de utilizar seu nome social em espaços do sistema único de saúde, a despeito da portaria número 1.820, de 13 de agosto de 2009, do ministério da saúde estabelecer tal direito, e do poder judiciário brasileiro, quando o provocou justamente com o intuito de ter seu nome autodeterminado juridicamente reconhecido.

Outro grave problema relacionado à forma como o direito ao nome social é regulamentado hoje no país concerne, como apontado por Berenice Bento (2014), à sua garantia tão somente em alguns espaços sociais, enquanto em tantos outros teria continuidade a recusa em reconhecer pessoas trans* por seus nomes autodeterminados, em reconhecer as suas identidades de gênero autodeterminadas. Além disso, o acesso ao nome social, o reconhecimento da identidade de gênero autodeterminada seriam, em alguns espaços, condicionados, apenas, à manifestação de vontade nesse sentido e, em outros, à apresentação de laudo médico ou atestado psicológico, na medida em que, em cada espaço em que o direito ao nome social é assegurado, o direito pode ser e é, muitas vezes, atrelado ao atendimento de diferentes requisitos para a sua utilização (BERENICE BENTO, 2014, p. 177).

Portanto, Berenice Bento (2014, p. 177), apesar de reconhecer “a importância dos nomes sociais para as pessoas trans”, compreende o direito ao nome social como um mecanismo que atende, parcial e precariamente, à demanda de pessoas trans* por

⁵⁰ Assegurado, por exemplo, através do decreto federal número 8.727, de 28 de abril de 2016; da portaria número 2.803, de 19 de novembro de 2013 do ministério da saúde; da portaria número 1.820, de 13 de agosto de 2009 do ministério da saúde; do decreto número 55.588, de 17 de março de 2010 do estado de São Paulo; e do decreto número 58.228, de 16 de maio de 2018, da cidade de São Paulo.

reconhecimento e respeito de suas identidades de gênero autodeterminadas diante da falta de uma lei que estabeleça e assegure, de forma plena, uniforme e ampla, tal reconhecimento e respeito. Embora eu compartilhe, em grande parte, das críticas elaboradas por Berenice Bento (2014), não acredito que a criação de uma legislação a nível federal represente, necessariamente, o fim dos problemas de reconhecimento social, jurídico e estatal de pessoas trans*, pois, a depender de como for construída, a lei pode representar uma tentativa de controle das formas de viver a vida, de modo que somente algumas pessoas trans*, a depender de como performam o gênero, produzem e transformem os seus corpos, possam acessar os direitos nela previstos.

A retificação do nome e do sexo no registro civil e em documentos de identificação, também, representaria uma das manifestações administrativas desse quarto eixo. A retificação do nome e do sexo foi, durante muito tempo, possível apenas através da provocação do poder judiciário. No âmbito judicial, o reconhecimento do nome e da identidade de gênero autodeterminados pressupunha que as pessoas trans* provassem ser quem eram através de laudos médicos e atestados psicológicos, fotos e testemunhas, bem como através da reprodução de uma narrativa estereotipada da inconformidade de gênero sentida e vivida ao longo de toda a vida (VIVIANE V., 2015b).

Gisberta, uma das mulheres transexuais que entrevistei, relatou que permaneceu, durante alguns anos, postulando junto ao poder judiciário para que este reconhecesse a sua identidade de gênero autodeterminada e, assim, deferisse seu pedido de retificação do registro civil. Para tanto, teve de provar ser quem era, apresentando “laudos psicológicos, testemunha e foto”. A demora para ter seu direito à retificação reconhecido estaria relacionado à tramitação de seu pleito em varas de juízes conservadores, que recorreram até mesmo a versículos bíblicos para negar o seu pedido.

Gisberta – Foi judicial mesmo [a retificação do nome nos documentos]. Eu fiquei [número de anos suprimido] anos lutando na justiça para provar que eu vivia como mulher, porque eu caí com varas extremamente conservadoras, de juízes extremamente conservadores, inclusive tive duas recusas, onde eles colocaram versículos da bíblia, extremamente desconfortável, mas não desisti. E na terceira tentativa, depois de [número suprimido] laudos psicológicos, testemunha e foto, eu ganhei o direito na justiça.

Gisberta apresentou a decisão judicial que reconheceu sua identidade de gênero autodeterminada como marco de seu “renascimento”, provocando nela “orgulho” e uma certa “tranquilidade”. Afinal, de acordo com ela, o reconhecimento social de sua identidade de gênero autodeterminada seria importante para a sua sobrevivência, para que pudesse viver e

ele pressuporia, infelizmente, a retificação de seu nome. Isso porque não bastaria que ela seja quem é, diga ser quem é, como se apresenta física e corporeamente, mas precisar, sempre, provar quem é, quem diz ser através de seus documentos de identificação.

Gisberta – Muito, muito, porque não bastava viver como mulher. Eu preciso constatar na sociedade que eu sou uma mulher. Porque, infelizmente, nós vivemos em um país que as pessoas não têm uma regra de convívio normal, tudo tem que ser baseado em lei, em papel, em direito. As pessoas não conseguem conviver com a sua simples palavra infelizmente. Então, precisava ter um RG que mostrasse o que eu sou, não bastava eles verem uma [descrição física sua suprimida]. Eles precisavam ver que no meu RG estava meu nome.

Flávio – Uhum.

Gisberta – Então, eu fui lá e dei isso para eles. Hoje eu tenho um pouco mais de tranquilidade.

Em março de 2018, o supremo tribunal federal, entretanto, reconheceu, ao julgar a ação direta de inconstitucionalidade número 4.275, o direito à retificação do nome e do sexo de pessoas trans* no registro civil através de procedimento administrativo, independentemente de sua sujeição a tratamentos hormonais, a procedimentos cirúrgicos ou, ainda, da apresentação de atestado psicológico ou laudo médico. Apesar de esta decisão judicial representar um importante avanço, algumas dificuldades persistem para que a retificação seja alcançada. Algumas das pessoas trans* que entrevistei relataram que os custos envolvidos na emissão de alguns dos documentos exigidos para a retificação, nos termos do provimento número 73 do conselho nacional de justiça, dificultam e retardam o processo de retificação, já que, muitas vezes, não têm condições de comprometer o salário de um mês para arcar com tais custos. Além disso, o supremo tribunal federal e o conselho nacional de justiça não reconheceram o direito de crianças e adolescentes trans* à retificação.

O provimento número 73, de 28 de junho de 2018, do conselho nacional de justiça, que regulamenta a retificação, reforça uma perspectiva patologizante das transexualidades e travestilidades ao facultar, em seu artigo 4º, § 7º, I, II e III, a instrução do requerimento de retificação com “laudo médico que ateste a transexualidade/travestilidade”, “parecer psicológico que ateste a transexualidade/travestilidade” e/ou “laudo médico que ateste a realização de cirurgia de redesignação de sexo”. Como a manifestação de vontade basta para acessar o direito à retificação, por que se deve apresentar provas de quem se é, de quem se reivindica ser? O provimento revela, ainda, que a ampla possibilidade de autodeterminação aparentemente conquistada judicialmente esbarra em alguns limites. No anexo do provimento, consta um modelo de requerimento a ser apresentado em cartórios. Nele, consta, apenas, a hipótese da pessoa solicitar “que seja averbada a alteração do sexo para (masculino ou

feminino)”. Mas e se a pessoa não deseja ser reconhecida nem como pertencente ao sexo masculino e nem ao feminino, poderia fazer um requerimento nesse sentido?

Por fim, assim como acontece com o direito ao nome social, a retificação dos documentos tampouco implica no reconhecimento social da identidade de gênero autodeterminada de pessoas trans* em alguns espaços sociais, gerando, por vezes, a própria recusa em se reconhecer que a pessoa trans* teria direito à retificação de seus documentos. Na entrevista com Gisberta, ela me relatou que, em uma das empresas de telemarketing em que trabalhou, uma mulher transexual retificou seus documentos e, posteriormente, solicitou que seus dados cadastrais fossem atualizados no sistema da empresa. No entanto, o setor de gestão de pessoas teria exigido que ela apresentasse laudo médico, afirmando ser possível tão somente alterar o nome contido no crachá e não os dados cadastrais do sistema. De acordo com Gisberta, apenas depois de muitas reclamações, de muita insistência, a trabalhadora em questão conseguiu ter suas informações alteradas no sistema da empresa para contemplar a sua identidade de gênero autodeterminada e as informações contidas em seus documentos retificados.

Desse modo, o processo burocrático de retificação cartorial possibilitado por decisão judicial do supremo tribunal federal e regulamentado pelo conselho nacional de justiça pode ser compreendido, tal como viviane v. (2015b, p. 137) concebe o dificultoso processo judicial para retificação de nome e sexo, não como “um suposto controle bem-intencionado contra fraudes e demandas ‘esdrúxulas’”, mas “uma forma de produção da ininteligibilidade e invisibilidade de pessoas trans”. Trata-se, portanto, de um mecanismo destinado a possibilitar o reconhecimento jurídico-estatal das identidades de gênero de pessoas trans* desde que elas sejam miméticas em relação aos padrões cisgêneros hegemônicos, de modo a sufocar e restringir as possibilidades que elas têm de performarem o gênero, construírem e transformarem seus corpos, viverem as suas vidas.

2.3 E o que sindicato tem a ver com estado e direito?

Mas e o que que o sindicato tem a ver com estado e direito? Por que falar em estado e direito se o foco da pesquisa concerne ao sindicato? Acredito que a resposta para esses questionamentos está, diretamente, relacionada ao conceito de regulação social do trabalho, proposto por Renata Queiroz Dutra (2018) em seu livro *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. A partir desse conceito, Renata Queiroz Dutra (2018) propõe que o sindicato seria um dos sujeitos sociais que, em acordo e desacordo, com

outros sujeitos sociais, como pessoas físicas e jurídicas que empregam e exploram o trabalho e as próprias trabalhadoras individualmente consideradas e coletivamente organizadas ainda que não em torno de sindicatos, e com sujeitos estatais, como o ministério público do trabalho, o ministério do trabalho, o poder judiciário trabalhista e o instituto nacional do seguro social, disputaria a efetividade, os sentidos e potenciais do direito do trabalho na concretude das relações de trabalho para conformar e transformar o sistema capitalista contemporâneo, bem como as vidas e as possibilidades de viver a vida das trabalhadoras.

Portanto, o sindicato, enquanto um importante sujeito da dinâmica regulatória das relações de trabalho, disputaria a construção e a reivindicação dos aparatos administrativos, institucionais e normativos do estado e do direito brasileiros. O direito e o estado seriam, assim, mecanismos mobilizados por diferentes sujeitos, dentre os quais sindicatos, para reivindicar transformações ou permanências no que se refere às relações de trabalho, às condições de trabalho e às vidas das trabalhadoras. Esta perspectiva construída a partir do conceito de regulação social do trabalho (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018) indicaria, ao menos para mim, que a ficção político-jurídica de um estado brasileiro uno poderia nos impedir de visualizar que “o [e]stado não é uma simples unidade e suas partes e suas operações não estão sempre coordenadas uma com a outra. (...) Seria um erro entender o Estado como se operasse com uma única série de interesses ou calibrar seus efeitos como se tivessem um êxito unilateral” (JUDITH BUTLER, 2018b, p. 168)⁵¹.

Talvez seja mais interessante cogitar, na verdade, a existência de uma pluralidade de estados brasileiros dentro dessa entidade abstrata una. Afinal, como poderia o estado ser um só, se seus próprios representantes defendem diferentes projetos e perspectivas de estado? Se a atuação dos diferentes representantes do estado é possibilitada através dos diferentes vínculos que estabelecem com ele (seja através de eleição, de concurso público, de terceirização ou de nomeação para cargo em comissão)? Se a sua atuação é, igualmente, conformada, por seus diferentes projetos, perspectivas, desejos e esperanças em relação ao que é, ao que deveria ser e como deveria atuar o estado brasileiro? Como poderia, então, o estado brasileiro ser um só se o funcionamento do aparato institucional e burocrático do estado é possibilitado por diferentes pessoas, com diferentes vínculos em relação ao estado e que possuem diferentes compreensões do estado, de governo, do direito, da vida e do mundo?

⁵¹ Trecho original: “*El Estado no es una simple unidad y sus partes y sus operaciones no están siempre coordinadas la una con la otra. El Estado no es reducible a la ley, y el poder no es reducible al poder del Estado. Sería un error entender el Estado como si operara con una única serie de intereses, o calibrar sus efectos como si tuvieran un éxito unilateral.*” (JUDITH BUTLER, 2018b, p. 168). Tradução livre pelo autor.

Uma construção jurídica do direito administrativo pode reforçar essa provocação no sentido de que existem, parecem existir vários estados dentro do estado brasileiro: a teoria do órgão. E o que seria a teoria do órgão? Lucas Rocha Furtado (2013, p. 712) afirma, em seu *Curso de Direito Administrativo*, que “o desempenho de todas as atividades estatais é feito por agentes públicos. Se algum ato foi praticado, se algum ato deixou de ser praticado, toda ação ou omissão estatal estará necessariamente relacionada à ação ou à omissão de um agente público”. Em outras palavras, o estado depende para atuar de pessoas que atuem em seu nome, da atuação de agentes públicos, que são “pessoas físicas que, investidas em cargos, empregos ou funções públicas, integram a estrutura das entidades e dos órgãos públicos” (LUCAS ROCHA FURTADO, 2013, p. 712).

Neste contexto, a teoria do órgão designa, precisamente, a ficção jurídica que permite considerar os atos praticados por agentes públicos como atos do estado, respondendo, inclusive, o estado pelos danos provocados pela atuação de seus agentes como dispõe o artigo 37, § 6º, da constituição brasileira. Pensada por Pontes de Miranda para o contexto do direito privado, a teoria do órgão é, hoje, aplicada ao âmbito administrativo estatal, segundo a qual “as entidades públicas se subdividem em órgãos (unidades internas de atuação), nos quais estão lotados os agentes. Ao atuarem, desde que o façam na qualidade de agentes públicos, atribuem responsabilidade direta às entidades públicas” (LUCAS ROCHA FURTADO, 2013, p. 714).

A compreensão de que existem vários estados dentro do estado, em razão das diferentes pessoas que conformam e atuam em nome e como estado, definindo suas diretrizes, suas possibilidades e seus limites, poderia explicar ou nos fazer entender melhor parte das ambiguidades e contradições constitutivas do direito do trabalho apontadas por uma série de estudiosas desse ramo jurídico e, assim, a própria relação entre direito, estado e sindicato. Algumas das pessoas que se dedicam ao estudo do direito do trabalho costumam apontar, como o faz Tarso Fernando Genro (1980, p. 19-23) em seu livro *Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho*, que o direito do trabalho surge da organização coletiva e da luta de trabalhadoras por melhores condições de trabalho e de vida diante da exploração de sua força de trabalho, da vida extraída de seus corpos pelas indústrias capitalistas. Que o direito do trabalho surge de uma pressão exercida por tais movimentos sobre o estado, para que este impeça a degradação e a mercantilização das vidas trabalhadoras, assim como para que possibilite a retificação, ainda que parcial, das desigualdades e disparidades políticas, jurídicas e econômicas existentes entre trabalhadoras e patronato (TARSO FERNANDO GENRO, 1980, p. 19-23).

Não posso deixar, entretanto, de fazer, aqui, uma ressalva em relação à narrativa hegemônica em torno do surgimento do direito do trabalho (re)produzida pela doutrina brasileira que pesquisa e estuda esse ramo jurídico. Como ponderam Everaldo Gaspar L. de Andrade e Isabele Bandeira de M. D'Angelo (2016) em seu artigo *Direito do trabalho e teoria social crítica: um diálogo indispensável entre este campo do direito e os demais saberes locais*, muitos doutrinadores brasileiros (re)produzem uma narrativa transhistórica de surgimento do direito do trabalho, que mais parece, na verdade, pensada a partir da “realidade” e do contexto europeus e transposta para o nosso país. O que faria sentido para esses muitos doutrinadores, já que, tanto aqui como lá, o trabalho subordinado teria substituído, aparentemente por completo, os trabalhos escravo (no caso, do Brasil) e servil (no caso, da Europa) (EVERALDO GASPAR L. DE ANDRADE E ISABELE BANDEIRA DE M. D'ANGELO, 2016).

Em patente desconsideração não só às particularidades da história do trabalho e das trabalhadoras no Brasil (EVERALDO GASPAR L. DE ANDRADE; ISABELE BANDEIRA DE M. D'ANGELO, 2016), como também, conforme ressaltam Daniela Muradas e Flávia Souza Máximo Pereira em seu artigo *Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas*, a relacionalidade entre o trabalho subordinado e o trabalho escravo durante a colonização brasileira e as suas articulações com gênero e raça, que marcam e afetam, até hoje, as configurações contemporâneas do mundo do trabalho brasileiro. A narrativa doutrinária brasileira hegemônica sobre o surgimento do direito do trabalho e, portanto, este próprio ramo jurídico seriam fundados e concebidos a partir e em torno de um tipo específico de trabalhador, o operário, homem, branco, cisgênero, heterossexual e europeu (FLÁVIA SOUZA MÁXIMO PEREIRA; HUMBERTO BERSANI, no prelo).

Como se o trabalho de outras trabalhadoras que não operários, homens, brancos, cisgêneros, heterossexuais e de origem europeia não tivesse sido imprescindível para a reprodução do sistema capitalista no Brasil. Como se só trabalhadores homens cisgênero, brancos, heterossexuais e de origem europeia tivessem trabalhado em indústrias brasileiras (ÁLVARO PEREIRA NASCIMENTO, 2016). Como se outras trabalhadoras que não operários, brancos, cisgêneros, heterossexuais e de origem europeia e as suas lutas, as suas demandas não tivessem contribuído para o surgimento, para a construção do direito do trabalho no Brasil ou o seu tensionamento e a sua problematização, o que permitiria a sua reconstrução e a sua expansão. Esta ressalva não pretende contestar, no entanto, a conflitualidade como elemento fundante do direito do trabalho (MÁRCIO TÚLIO VIANA,

1996), a partir do qual ele surge e é, constantemente, produzido, transformado. Mas é, aqui, uma tentativa de provocação, para que, talvez, passemos a compreender que os conflitos entre trabalhadoras e patronato que podem ter feito surgir e têm provocado o surgir do direito do trabalho são os mais diversos possíveis e envolvem questões relacionadas às vivências concretas das trabalhadoras nos ambientes do trabalho (e não só os ambientes de trabalho característicos de relações empregatícias) e fora deles.

Ao se considerar, tão somente, as vivências de um tipo de trabalhador, o operário, homem, branco, cisgênero, heterossexual e de origem europeia, como relevantes para a construção e para a existência do direito do trabalho, lutas relacionadas ao enfrentamento do racismo e do machismo tornam-se alheias ou acessórias à regulação jurídica do trabalho, desconsiderando-se que, para muitas trabalhadoras, elas têm sido centrais em suas lutas pelo direito ao trabalho e por um direito do trabalho que lhes assegurem a vivibilidade de suas vidas. Esta ressalva, também, apresenta como propósito reiterar uma denúncia, já, realizada por outras estudiosas do direito do trabalho (EVERALDO GASPAR L. DE ANDRADE; ISABELE BANDEIRA DE M. D'ANGELO, 2016; DANIELA MURADAS; FLÁVIA SOUZA MÁXIMO PEREIRA, 2018; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2015): a de que a regulação do trabalho centrada na perspectiva eurocêntrica do trabalho subordinado desconsidera a importância de outras formas de trabalho e de relações de trabalho para a reprodução do sistema capitalista e que, assim, deveriam ser objeto de regulamentação jurídica.

Feita esta importante ressalva, retomo, agora, a importância da conflitualidade para o surgimento e ressurgimento do direito do trabalho (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 1996). Em seu livro *Da greve ao boicote e outros pequenos estudos*, Márcio Túlio Viana (2017a, p. 10) afirma que o direito trabalho surge não só das resistências trabalhadoras ao sistema capitalista, como também das próprias formas de explorar e oprimir características do sistema capitalista de produção e consumo (não só) de mercadorias e serviços (mas, também, de pessoas, até porque, muitas vezes as pessoas são consideradas como mercadorias). Isso reforçaria a ideia de conflitualidade como elemento fundante do direito do trabalho e o próprio caráter ambivalente deste ramo jurídico. Afinal, ambas as formas de resistir e de explorar foram se desenvolvendo, ganhando complexidade a ponto de passarem “a compor a própria estrutura das relações de produção” (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a, p. 10). Assim, o direito do trabalho nasce da racionalização e da institucionalização de opressões patronais e resistências trabalhadoras ao capitalismo; nasce dos conflitos entre trabalhadoras e patronato, sendo o sindicato uma das manifestações da resistência trabalhadora, um dos mecanismos à disposição

das trabalhadoras para travar conflitos com o patronato (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a, p. 9-10).

Os sindicatos teriam surgido de movimentos de trabalhadoras à revelia do direito, buscando tensioná-lo, transformá-lo, assim como tensionar, transformar, também, o estado, para, assim, transformar suas próprias condições de trabalho e de vida. Com o passar do tempo, no entanto, esses sindicatos tornam-se interlocutores do estado, partes constitutivas e integrantes do direito, além de importantes partícipes, institucionalmente reconhecidos pelos estados, no processo de elaboração do direito do trabalho (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a). E é, também, por isto que esta pesquisa fala e é sobre a atuação do estado e não só do sindicato. Afinal, não há como compreender a atuação sindical sem se recorrer à sua relação com as trabalhadoras, mas também com o estado. Além disso, os sindicatos disputam, movimentam e conformam alguns dos estados que formam o estado brasileiro, para mudá-lo, para produzir o direito do trabalho, para transformar o sistema capitalista de produção e consumo de serviços, mercadorias e pessoas, de tal modo que, ao menos para mim, não haveria como pensar na atuação contemporânea dos sindicatos sem referência às suas relações com o estado e com o direito⁵².

A conflitualidade característica do direito do trabalho evidencia que os processos de construção e de operacionalização desse ramo jurídico são, portanto, marcados por tensões, disputas. Os usos, contrastos, sentidos e possibilidades do direito do trabalho são múltiplos e dependem dos interesses e das perspectivas de vida e de mundo das trabalhadoras, dos sindicatos, dos grupos sociais, das empresas, das organizações civis e das instituições estatais que o manejam em um dado contexto social e momento histórico. Seus princípios, suas regras e seus institutos podem servir tanto aos interesses de trabalhadoras, como aos do patronato, como a ambos concomitantemente, embora de formas diferentes (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a; ALAIN SUPIOT, 1993). Muitas vezes, os interesses de um grupo de trabalhadoras se contrapõem aos de outro como também aos de seu sindicato, assim como os interesses e

⁵² No entanto, como atentado por Gayatri Chakravorty Spivak no diálogo com Judith Butler (2007, p. 76), nossa atenção não deve ser focada apenas no estado, já que a sua conformação estrutural e burocrática no decorrer dos últimos tempos passou por transformações para atendimento às prescrições e aos interesses do capital global. Em sentido semelhante, posiciona-se Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2015), em sua tese de doutorado intitulada *O sujeito trabalhador e o Direito Internacional Social: a aplicação ampliada das normas da Organização Internacional do Trabalho*, na qual afirma a necessidade de pensarmos contrapontos políticos, jurídicos e sociais internacionais e globais ao capital. Ele aposta em convenções internacionais e outros instrumentos jurídicos produzidos pela organização internacional do trabalho como importantes marcos normativos para a regulação jurídica não só do trabalho, mas das relações sociais humanas em sentido mais amplo, para estabelecimento e alcance de uma proteção social efetiva e de uma justiça social a nível internacional, fundando, assim, o que ele nomeia como direito internacional social.

propósitos do patronato podem ser e, em inúmeras ocasiões, são dissonantes e divergentes (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a).

A atuação do(s) estado(s) pode(m) ser disputada(s) e o é (são) por trabalhadoras, por seus sindicatos, pelo patronato. O direito do trabalho pode representar um instrumento de transformação da realidade, de conquista de direitos e de melhoria das condições de trabalho e de vida para algumas trabalhadoras. Entretanto, o direito do trabalho pode, igualmente, ser concebido como um instrumento de manutenção da organização social e econômica capitalista que estabelece limites e, mesmo, constrói obstáculos a essas possibilidades de mudanças (TARSO FERNANDO GENRO, 1980; MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2017b; MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a; ALAIN SUPLOT, 1993). Assegurando, assim, a distribuição diferencial de direitos e, conseqüentemente, de possibilidades de ser, viver e estar no mundo, condicionadas por marcadores sociais da diferença, como a classe, a raça, o gênero, a sexualidade, a religião, a etnia, a nacionalidade e a deficiência.

A assimetria política, jurídica, social e econômica característica das relações entre trabalhadoras e patronato se reflete, desigualmente, na capacidade de conformar e organizar o(s) estado(s) e as suas diretrizes de atuação e, conseqüentemente, de produzir o direito do trabalho ou os diferentes direitos do trabalho que parecem regular as diferentes relações de trabalho e emprego no Brasil. Aqui, a fala em direitos do trabalho no plural tem como propósito atentar, apenas, para como diferentes relações de trabalho e emprego no Brasil possuem diferentes regulações, afetando diferencialmente as possibilidades profissionais e de viver a vida de diferentes trabalhadoras, e não de provocar um fracionamento do direito do trabalho em diferentes ramos jurídicos. Acredito que este tipo de provocação seja importante, pois, muitas vezes, quando se fala em emprego como núcleo de proteção de trabalho, parece existir apenas um tipo de emprego ou que todas ou a maioria das relações de trabalho que são alcançadas pelo direito do trabalho o são da mesma maneira.

O(s) estado(s) brasileiro(s) e o(s) direito(s) do trabalho brasileiros, portanto, parecem se comprometer, em maior medida, com a agenda e os interesses do empresariado e do patronato brasileiros. Entretanto, o(s) direito(s) do trabalho não pode(m) ser, como afirmado anteriormente, interpretado(s) de forma maniqueísta. O(s) direito(s) do trabalho está(ão) aberto(s) ou tem (têm) caminhos abertos pelos influxos construtivos da resistência trabalhadora. Os sindicatos representam, justamente, uma das manifestações e possibilidades de resistência trabalhadora, permitindo a conquista de direitos e garantias que, dificilmente, seriam conquistados diante de uma articulação trabalhadora a nível individual diante do patronato (TARSO FERNANDO GENRO, 1980, p. 22).

A institucionalização dos sindicatos teria, entretanto, não só os transformado, de acordo com Tarso Fernando Genro (1980, p. 41), em “instituições intermediárias entre o [e]stado e o indivíduo”, mas comprometido o grau, a extensão e uma eventual radicalidade de sua atuação na defesa de direitos e interesses das trabalhadoras, pois os sindicatos passaram a “propor soluções *dentro do regime, pois saber exatamente propor soluções possíveis dentro do regime é o que empresta eficácia à ação sindical típica*” (TARSO FERNANDO GENRO, 1980, p. 42, destaque original do texto). Os sindicatos passaram a buscar as “concessões máximas que o capital se permite outorgar e, de outro, conquistas mínimas que os trabalhadores, naquele momento, têm condições de conseguir.” (TARSO FERNANDO GENRO, 1980, p. 45).

Segundo Tarso Fernando Genro (1980, p. 86), o reconhecimento e a institucionalização dos sindicatos pelo estado e pelo direito comprometeram a atuação sindical, além de terem promovido a “deformação das reivindicações definidas pelos trabalhadores”. Afinal, a ordem jurídica determinaria, condicionaria quem os sindicatos poderiam representar e como poderiam e deveriam fazê-lo. Tarso Fernando Genro (1980) escreveu o seu livro *Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho* no ano de 1980, quando o Brasil, ainda, vivia uma ditadura civil-empresarial-militar. De lá para cá, a legislação trabalhista e sindical passou por uma série de transformações, embora muitas sejam as suas continuidades e permanências, de tal modo que o(s) estado(s) e o(s) direito(s), ainda, estabelecem certas restrições a quem e como os sindicatos podem representar, embora elas sejam menos rígidas que as anteriores.

Como pondera Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2014) em seu artigo *Arranjos institucionais e estrutura sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro?*, a organização e a estrutura sindical brasileiras são, constantemente, afetadas por transformações de seus arranjos normativos e institucionais regulatórios, o que provoca, conseqüentemente, alterações das estratégias de atuação dos sindicatos brasileiros. No período anterior à constituição brasileira de 1988, vigorava, no país, um “arranjo institucional corporativo” do sistema sindical caracterizado por um forte controle estatal das situações, circunstâncias e quais trabalhadoras poderiam criar entidades sindicais no país, assim como um forte controle de seu funcionamento (SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, 2014). A forte ingerência estatal nas entidades sindicais brasileiras impossibilitava o exercício de uma autonomia e de uma liberdade sindicais, de modo que, no país, o “sindicalismo autêntico, com livre representação dos múltiplos interesses de classe, se

constituiu apesar da lei e contra a lei” (SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, 2014, p. 9).

Na perspectiva apresentada por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2014), a constituição brasileira de 1988 afirmou e assegurou importantes avanços na regulação jurídico-normativa do sistema sindical brasileiro ao, por exemplo, consagrar a liberdade sindical e refutar a interferência estatal na criação e no funcionamento das entidades sindicais brasileiras. Porém, nem por isso afastou a possibilidade de que a atuação legislativa, administrativa e judicial impusesse alguns requisitos ou critérios para a criação e atuação de sindicatos no país, ao preservar, em seu texto, por exemplo, a unicidade sindical⁵³. O que representaria, para mim, uma limitação, ainda que em nível mais reduzido quando comparado com período anterior ao texto constitucional, das possibilidades de criação e atuação sindical. Limitação consubstanciada, ainda, na vacilante regulação de normas e procedimentos atinentes ao registro de entidades sindicais, como nos mostra Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2014). Mais à frente, retomarei a discussão em torno das limitações e condicionamentos estatais e jurídicos para a atuação sindical no Brasil.

Depois de explicar, ainda que brevemente, sobre o que o sindicato teria a ver com o(s) direito(s) e o(s) estado(s), eu gostaria de questionar qual seria a relação entre sindicato, transfobia e cissexismo. O que uma coisa teria a ver com a outra? Início a resposta a esse questionamento dizendo que, na verdade, não pretendo apresentá-la aqui e agora, mas tão somente no próximo capítulo. Entretanto, desde já gostaria de lançar algumas ponderações sobre as complexas e possíveis relações entre sindicato, transfobia e cissexismo. Como o sindicato, enquanto instituição tem potencial para produzir transformações do direito, do estado e da própria sociedade, pode, então, atuar para perpetuar e legitimar as manifestações sociais, estatais e jurídicas de transfobia e cissexismo, ou desafiá-las, enfrentá-las.

Os sindicatos representativos de trabalhadoras do setor de telemarketing, por exemplo, podem atuar no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo reproduzidos nas empresas desse segmento, em razão da presença significativa de pessoas trans* nele e de seus relatos das violências e vulnerabilidades sentidas e vividas em razão de suas identidades de gênero autodeterminadas. Ou, ao não encarar tal enfrentamento como necessário, contribuindo inclusive para a sua reprodução no âmbito desses ambientes de trabalho. Ou,

⁵³ De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017a, p. 1.517-1.518) em seu *Curso de Direito do Trabalho*, a unicidade sindical “corresponde à previsão normativa obrigatória de existência de um único sindicato representativo dos correspondentes obreiros, seja por empresa, seja por profissão, seja por categoria profissional definição legal imperativa do tipo de sindicato passível de organização na sociedade, vedando-se a existência de entidades sindicais concorrentes ou de outros tipos sindicais. É, em síntese, o sistema de sindicato único, com monopólio de representação sindical dos sujeitos trabalhistas.”

ainda, podem os próprios sindicatos praticar violências transfóbicas e cissexistas quando instados ou não a combaterem-nas.

O enfrentamento à transfobia e ao cissexismo pode ser encampado, também, por sindicatos representativos de outras categorias de trabalhadoras, ainda que dentre elas não haja, necessariamente, considerável presença de pessoas trans*, considerando a indissociabilidade dessas formas de discriminação de outras, como o machismo, o racismo, a LGBTfobia e o capacitismo, que afetam as vidas das trabalhadoras representadas por esses outros sindicatos. Assim como, em consideração à interdependência e à relacionalidade dos diferentes setores do mundo do trabalho, uma vez que a transfobia e o cissexismo que impedem o acesso de pessoas trans* a certos setores do mercado de trabalho formal, possibilitam e incentivam seu acesso a outros, com características organizacionais peculiares, como o setor de telemarketing, permitindo a exploração econômica de suas vidas concomitantemente à sua invisibilização social.

Elaboradas essas considerações iniciais sobre as relações entre sindicato, transfobia e cissexismo, só me resta dizer agora que espero que elas possam ganhar mais densidade a partir da apresentação do Sinratel, de sua atuação e da compreensão crítica de trabalhadoras trans* do setor de telemarketing em relação a ela, o que prometo para o último capítulo. Mas antes de propor o aprofundamento do estudo dessas relações e até para poder fazê-lo, acredito ser importante escrever sobre algumas das dificuldades de acesso ao mercado de trabalho formal enfrentadas por parte de pessoas trans*. Explicar o porquê ou os porquês de o setor do telemarketing ser um dos poucos espaços no mercado de trabalho formal ao qual é permitido, facilitado e incentivado o acesso de pessoas trans*. E apresentar algumas das manifestações da transfobia e do cissexismo no setor de telemarketing paulistano, que têm dificultado o acesso, a permanência e a ascensão de pessoas trans* nesse segmento, refletindo sobre as suas consequências nas vidas de pessoas trans*.

Assim, gostaria de iniciar o próximo capítulo contando um pouco de uma história que prometi contar melhor para vocês há muitas páginas. Um pouco da história da operadora transexual que conseguiu ter reconhecido, através de provocação judicial e auxiliada pelo Sinratel, o direito a utilizar o banheiro das mulheres na empresa de telemarketing em que trabalhava, como teria sido relatado por Ruy Braga (2012; 2011), David Flores, Fábio Silva e Vitor Vaneti (2011). Um pouco da história de Lunna.

3. “VOCÊ OUVE MINHA VOZ, MAS NÃO SABE QUEM EU SOU”⁵⁴: MANIFESTAÇÕES DE TRANSFOBIA E CISSEXISMO NO TELEMARKETING

“Ser travesti já nos torna tabu, daí a maioria ainda encontra na prostituição a única forma de subsistência (e sabemos que seremos consideradas putas mesmo as poucas de nós que escaparem ao trabalho sexual)... não é fácil querer encarar esse combo ao nosso lado e, mesmo quando se queira, não é fácil ter estrutura emocional pra lidar com tanta pressão. O olhar público, a família, o círculo social, às vezes até o trabalho pode estar em jogo, e só por estarem com a gente! A transfobia nos exclui, a prostituição nos abraça e a putafobia amplia a exclusão a que estamos sujeitas só por meramente existir.”.

Amara Moira

3.1 Um pouco sobre a história de Lunna



Figura 1 – Participação de Lunna D’Ávila no programa de televisão “Boa Tarde”, da rede bandeirantes, em maio de 2010

Esta é uma imagem de Lunna D’Ávila⁵⁵, um registro fotográfico de sua breve passagem por este mundo. Ela será a única pessoa cuja história será, aqui, compartilhada (ao

⁵⁴ Frase elaborada por uma pessoa que integrou a direção do Sintratel, mas que não faz mais parte de seus quadros. Essa frase foi repetida a mim por diferentes pessoas integrantes da direção do Sintratel.

⁵⁵ Eu preciso compartilhar algo relacionado à grafia do nome de Lunna. No *link* ao qual tive acesso ao programa de televisão “Boa Tarde”, da rede bandeirantes, do qual ela participou, consta que seu nome seria Luna, com um

menos, em parte) que terá seu rosto mostrado e seu verdadeiro nome revelado. Pode parecer estranho ou desnecessário apresentar, em um texto pretensamente acadêmico, a imagem de uma das pessoas cuja história será, nele, contada. Entretanto, é importante visualizar o rosto e conhecer o nome daquelas pessoas que trabalham no setor de telemarketing. Mesmo porque este é um segmento que promove a sua invisibilização como estratégia para justificar a sujeição de pessoas, que assim como Lunna, foram ou são alvos de discriminação em nossa sociedade a condições de trabalho, por vezes, adoecedoras, degradantes e desumanizantes (VENCO, 2006; VENCO, 2003). Até porque, diante das suas limitadas possibilidades de acesso a outros setores do mercado de trabalho formal, veem-se, muitas vezes, obrigadas a se contentar e a se conformar a tais condições.

Entretanto, este capítulo apresentará não só um pouco da história de Lunna, o pouco que pude conhecer, mas também relatos ou fragmentos de relatos de mulheres transexuais, homens trans e pessoas trans não-binárias sobre suas histórias de vida, sobre suas vivências e experiências em empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo, com destaque para os episódios de discriminação transfóbica, cissexista e de outras naturezas dos quais foram vítimas, que presenciaram ou, ainda, dos quais tiveram conhecimento. A fim de que possamos refletir de que modo o direito do trabalho brasileiro tem sido mobilizado e articulado para possibilitar e legitimar a reprodução de algumas dessas manifestações de discriminação a partir da noção jurídica de subordinação.

Porém, voltemos nossa atenção à história de Lunna neste primeiro momento. Falar de Lunna, por Lunna e de parte da sua história é difícil para mim, porque eu não a conheci. Não, ao menos, pessoalmente. Se já é difícil falar sobre pessoas e por pessoas com as quais dialoguei e convivi, apesar de nossas diferenças e, também, por causa delas. É mais difícil, ainda, falar sobre e por uma pessoa que jamais pude conhecer. Juana Maria Rodriguez (2003, p. 38) afirma que “não podemos agir ou falar em nome de” pessoas que já não se encontram mais, corporeamente, tal como estiveram ao longo de suas vidas, entre nós, “porque suas intenções pertencem à uma dimensão distinta da nossa; as palavras que sussurram são coloridas com nossos próprios anseios e conhecimentos”⁵⁶.

“n” só. Entretanto, fui informado por um diretor do sindicato que seu nome seria Lunna, com dois “n”. Como o sindicato acampanhou a Lunna por um tempo considerável, optei por apresentar o nome de Lunna como fui informado por um dos representantes da entidade sindical. Embora deva ressaltar que não sei se escolhi a forma correta de grafar seu nome, a que corresponde a como ela o reivindicava.

⁵⁶ Trecho original a partir do qual foram extraídas as citações: “*Activism implies coraje y corazón, a willingness to listen to the voices and interpret their traces within new worlds of meaning. Yet ghosts are unruly subjects, unreliable informants. We cannot act or speak in their name because their intention are a dimension away from our own; the words they whisper are colored with our own yearnings and knowing.*” (JUANA MARIA RODRIGUEZ, 2003, p. 38). Tradução livre pelo autor.

Acredito que este seu alerta seja importante e deva ser considerado para que tenhamos cuidados ao falar sobre pessoas falecidas e em seus nomes, para que a representação de suas ações e de suas intenções não seja uma forma de legitimarmos, pura e simplesmente, nossas ações e justificarmos nossas intenções. Entretanto, a interdição absoluta deste problemático e problematizável exercício de falar sobre e por pessoas que já não se encontram mais nesta nossa dimensão mundana, terráquea e terrena, tal como ao menos nos fazemos presentes, desconsidera que, também, podemos nos fazer presentes mesmo depois de nossas mortes.

Afinal, o nosso viver no mundo o afeta e o marca, assim como as pessoas que o habitam, de algumas maneiras visíveis e perceptíveis, mas também de maneiras que jamais poderemos antecipar, imaginar e compreender por completo. Podemos, portanto, deixar registros e marcas que perpetuarão nossa presença no mundo mesmo depois de nossas mortes. Nossas próprias vidas são marcadas de inúmeras formas distintas por pessoas que já não estão mais ou parecem não estar; não, ao menos, do mesmo modo entre nós. Algumas delas, inclusive, morreram muito antes que nascêssemos, mas ainda assim possibilitaram o nosso viver, afetaram o nosso viver de formas que, dificilmente, algum dia poderemos entender.

Como pondera Judith Butler (2017b, p. 20-56) em seu livro *Relatar a si mesmo: crítica da violência ética*, jamais poderemos conhecer, por completo, a nós mesmas; jamais conseguiremos compreender, por mais que tentemos (não ao menos com recurso a um “conhecimento consciente”), quais são as nossas origens, quais foram as relações sociais que fundaram e marcaram o começo de nossas vidas e de que modos elas influenciaram e continuam a influenciar o nosso agir no momento presente em que esse agir se dá. Portanto, por mais problematizável e problemático que possa ser o ato de falar e agir em nome de pessoas falecidas, não acredito ser ele impossível ou desaconselhável, mesmo porque pode possibilitar uma melhor compreensão de nossas vidas e do mundo que habitamos.

Mas, voltando à história de Lunna. Compartilhar um pouco de sua história aqui somente foi possível em razão das conversas que tive com pessoas que a conheceram, conviveram com ela. Em razão, também, do acesso a registros escritos e audiovisuais de sua passagem por este mundo, como textos acadêmicos de pessoas que, igualmente, conversaram com conhecidos seus, assim como vídeos de sua participação em um programa de televisão. Através desses textos acadêmicos (a respeito dos quais comentarei mais em seguida) e no decorrer da pesquisa, soube que Lunna teria travado um processo judicial contra uma empresa de telemarketing que lhe empregou. Apesar de saber que a sua voz poderia ser, em alguns momentos diretamente ouvida e, em outros, representada por outras vozes que ecoam nos autos do processo, eu não consegui localizá-lo. Devo aqui agradecer todo o empenho e toda a

ajuda de integrantes da direção do Sintratel e, também, da secretaria de comunicação social do tribunal regional do trabalho da 2ª região para tentar encontrá-lo. Espero que um dia esse processo judicial seja resgatado.

A história que será, aqui, contada, portanto, é uma tentativa imperfeita de reconstrução de parte das vivências de Lunna, as quais fui conhecendo no decorrer do processo de fazer pesquisa. Essa sua história nasce da conjugação das perspectivas de Lunna, das pessoas que conheceram Lunna e com as quais dialoguei. Estas perspectivas foram interpretadas e conjugadas pela minha própria “perspectiva parcial” (DONNA HARAWAY, 1995), de modo que, neste texto, serão apresentadas as minhas representações dessas outras perspectivas sobre a história de Lunna. Essas minhas representações e a minha própria “perspectiva parcial” estão sujeitas a “limites e contradições”, mesmo porque são fundadas na “vis[ão] desde algum lugar” (DONNA HARAWAY, 1995, p. 33-34). Assim, irei contar um pedaço de sua história e da forma como a fui conhecendo.

A primeira vez em que tive contato com Lunna e sua história foi por meio da leitura de dois textos acadêmicos. Através do livro *Política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*, de Ruy Braga (2012, p. 203), e do artigo *Social Movement Unionism and Neoliberalism in São Paulo, Brazil: Shifting Logics of Collective Action in Telemarketing Labor Unions* [*Sindicalismo de Movimento Social e Neoliberalismo em São Paulo, Brasil: Mudando a Lógica da Ação Coletiva em Sindicatos de Telemarketing*], de David Flores, Fábio Silva, Vitor Vaneti e Ruy Braga (2011, p. 81-82), eu a “conheci”, pela primeira vez. Por meio desses dois textos, eu soube que o Sintratel teria encampado uma batalha judicial pelo direito de Lunna utilizar o banheiro destinado às mulheres em seu ambiente de trabalho, ao invés do banheiro destinado aos homens, tal como era obrigada pela empresa que lhe empregava. Ao final, o sindicato obteve êxito nesta empreitada pelo reconhecimento e respeito à identidade de gênero de Lunna.

Em junho de 2019, voltei a ter contato com a história de Lunna. Desta vez, no evento “I Encontro pela Diversidade Humana nos Espaços Sociais”, realizado pelo Sintratel na sede do sindicato dos engenheiros no estado de São Paulo. Uma das pessoas convidadas para compor a mesa do evento era servidora pública da superintendência regional do trabalho e emprego no estado de São Paulo. Esta pessoa trabalhava, quando da realização do evento, com o recebimento e o processamento de denúncias administrativas de discriminação e de assédio moral praticados no ambiente de trabalho. Ela afirmou, no evento, que o setor de telemarketing não incluiria, de forma bem-intencionada e benevolente, pessoas trans* assim

como teria sido dito por um representante da associação da parada do orgulho LGBT de São Paulo que havia falado anteriormente a ela.

Segundo a servidora, pessoas trans* seriam compelidas e obrigadas a se esforçarem mais do que as demais pessoas empregadas em uma empresa de telemarketing a fim de serem respeitadas. Ela falou, brevemente, de Lunna e de sua história. Embora, não tenha falado só dela e do caso de transfobia e cissexismo do qual teria sido vítima. Ela, também, mencionou o caso de uma mulher transexual que utilizava nome social na empresa de telemarketing na qual trabalhava, mas que, depois da mudança da direção da empresa, foi impedida de utilizá-lo e, assim, passou a ser constrangida a utilizar seu nome de registro. Eu não me lembro ao certo do que a servidora teria dito sobre Lunna, tampouco me recordo se ela mencionou o nome de Lunna.

Mas sei e lembro que falou dela. Não sei por que não fiz anotações mais detalhadas em meu diário de campo. Talvez tenha sido um erro meu de principiante. Aquele evento foi a primeira atividade do sindicato para a qual fui convidado a participar, como também representou a primeira vez em que pude conhecer e conversar com as pessoas integrantes da direção do Sintratel, assim como com operadoras, em sua maioria LGBT+s, e demais trabalhadoras em empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo que compareceram ao evento.

Um dos dirigentes do sindicato, o diretor D (mais adiante explicarei por que irei me referir assim aos dirigentes do sindicato), que compôs a mesa do evento, apresentou mais informações sobre a história de Lunna no momento de uma de suas falas. Até a sua fala e a fala da servidora, eu tinha, ainda, apenas a desconfiança de que a pessoa da qual falavam seria a mesma mencionada, brevemente, por David Flores, Fábio Silva, Vitor Vaneti (2011) e Ruy Braga (2011; 2012) em seus textos. Uma desconfiança que se confirmaria com as conversas posteriormente estabelecidas e as entrevistas realizadas com a servidora e o diretor D, assim como com outras pessoas integrantes da direção do Sintratel.

Em sua fala no evento, o diretor D informou que Lunna teria trabalhado em uma empresa de telemarketing e teria sido impedida de utilizar os banheiros tanto das mulheres, como dos homens. Ela teria procurado, então, auxílio tanto do sindicato, como da superintendência regional do trabalho e emprego no estado de São Paulo para enfrentar esta discriminação da qual era vítima em seu ambiente de trabalho. Em um dado momento, de acordo com o diretor D, ela optou pela judicialização do seu caso. Obtendo decisão judicial que lhe assegurou o direito à utilização do banheiro que quisesse e se sentisse mais confortável na empresa de telemarketing na qual trabalhava. No entanto, ela teria continuado

a ser alvo de discriminação em seu ambiente de trabalho e viria a cometer suicídio dali a algum tempo.

Eu não sei e jamais poderei saber e conhecer tudo aquilo que Lunna viveu e teria influenciado em sua decisão de suicidar-se. Embora imagine que a transfobia e o cissexismo dos quais fora vítima em seu ambiente de trabalho tenham contribuído decisivamente para essa sua decisão. Esta afirmação tem como fundamento a compreensão compartilhada por Sayonara Naidier Bonfim Nogueira (2018, p. 221), em seu artigo *Da Cartografia da Resistência ao Observatório da Violência contra Pessoas Trans no Brasil*, de que a discriminação e a violência transfóbicas e cissexistas que acompanham, marcam e afetam as pessoas trans* e as suas vidas não só atestam a sua não aceitação por parte da sociedade, como fazem surgir, nelas, um “sentimento de aflição”, podendo ser, assim, entendidas como alguns dos motivos que têm impelido pessoas trans* ao suicídio.

Ao refletir sobre o suicídio de Alan, um adolescente trans espanhol, Paul B. Preciado (2019, p. 191) pondera que o suicídio teria sido motivado pela discriminação transfóbica e cissexista que Alan teria sofrido em escolas nas quais estudara. Apesar de Alan ter sido um dos primeiros adolescentes a conseguir retificar seu nome no registro civil na Espanha, as pessoas recusavam-se a chamá-lo por seu nome no ambiente escolar. Diante de tamanha violência, Paul B. Preciado (2019, p. 191) afirma, então, que sua morte foi a “premeditação da violência, continuidade do silêncio. Não houve exceção, mas sim repetição de um crime impune”⁵⁷. Sobretudo considerando que a escola, enquanto “instituição disciplinar cujo objetivo é a normalização de gênero e sexual” (PAUL B. PRECIADO, 2019, p. 189-190)⁵⁸, “facilitou as condições de seu assassinato social” (PAUL B. PRECIADO, 2019, p. 188)⁵⁹ ao não reconhecê-lo tal como ele se reivindicava, se apresentava, vivia, era.

No *Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019*, elaborado por Bruna G. Benevides e Sayonara Naidier Bonfim Nogueira, consta que “15 casos de suicídio [de pessoas trans* foram] relatados por meio das redes sociais e outros meios de comunicação” (2020, p. 47) no ano de 2019 em nosso país. Bruna G. Benevides e Sayonara Naidier Bonfim Nogueira (2020, p. 47) acreditam, entretanto, que esse número seja bem inferior ao total de casos de suicídio de pessoas trans* realmente ocorridos. A

⁵⁷ Trecho original do qual a citação foi extraída: “No hubo accidente en la muerte de Alan, sino premeditación de la violencia, continuidad del silencio. No hubo excepción, sino repetición impune del crimen.” (PAUL B. PRECIADO, 2019, p. 191). Tradução livre pelo autor.

⁵⁸ Trecho original do qual a citação foi extraída: “La escuela es una fábrica de subjetivación: una institución disciplinar cuyo objetivo es la normalización de género y sexual” (PAUL B. PRECIADO, 2019, p. 189-190). Tradução livre pelo autor.

⁵⁹ Trecho original do qual a citação foi extraída: “El colegio no solo no pudo proteger a Alan, sino que Además facilitó las condiciones de su asesinato social.” (PAUL B. PRECIADO, 2019, p. 188). Tradução livre pelo autor.

informação do número total de suicídios de pessoas trans* ocorridos no Brasil, todavia, seria desconhecida diante da inexistência de estatísticas ou estudos direcionados ao seu mapeamento e que, assim, poderiam servir de substrato para o desenvolvimento de políticas públicas de prevenção ao suicídio (BRUNA G. BENEVIDES; SAYONARA NAIDER BONFIM NOGUEIRA; 2020, p. 47-49)⁶⁰.

Não posso, também, deixar de imaginar que o adoecimento físico e psíquico decorrente do trabalho no setor de telemarketing, que é considerado, por pesquisadoras do setor de telemarketing e de suas condições e relações de trabalho constitutivas (SELMA BORGHI VENCO, 2006; CLÁUDIA MAZZEI NOGUEIRA, 2006; SIRLEI MARCIA DE OLIVEIRA, 2009; SELMA VENCO, 2009; RUY BRAGA, 2012; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2014; WANESSA SUSAN DE OLIVEIRA RODARTE, 2016; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018), como uma das consequências da forma como as empresas de telemarketing são organizadas e conformadas na atualidade, possa ter atingido Lunna.

Afinal, nas empresas de telemarketing, as operadoras encaram um cotidiano de trabalho marcado pelo emprego de movimentos repetitivos, pela exigência da realização simultânea de inúmeras tarefas, pela intensa exploração de seu trabalho, pelo controle quase absoluto de seu tempo e de sua performance profissional, controle que é facilitado pela utilização de *softwares* (SELMA BORGHI VENCO, 2006; CLÁUDIA MAZZEI NOGUEIRA, 2006; SIRLEI MARCIA DE OLIVEIRA, 2009; SELMA VENCO, 2009; RUY BRAGA, 2012; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2014; WANESSA SUSAN DE OLIVEIRA RODARTE, 2016; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018).

As operadoras são, ainda, submetidas a inúmeras situações de pressão⁶¹ e de assédio moral e sexual, nas quais têm de lidar com pessoas agressivas ou que as insultam e as violentam de diferentes formas. Além disso, é comum não receberem treinamento apropriado e satisfatório para o desempenho de suas funções e que lhes seja imposto o cumprimento de metas absurdas. Gozam, ainda, de intervalos diminutos para alimentação e idas ao banheiro. Enfrentam, por vezes, a displicência patronal com infraestrutura do ambiente de trabalho.

⁶⁰ Em sentido semelhante, Sayonara Naider Bonfim Nogueira (2018, p. 222) pondera, em seu artigo *Da Cartografia da Resistência ao Observatório da Violência contra Pessoas Trans no Brasil*, que “[o] grau de invisibilidade social das pessoas trans no Brasil é tão grande que não existem censos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) ou estudos do Instituto de Pesquisa Aplicada (IPEA) que possam mapear esse segmento [(pessoas trans*)] pelo país para poder fomentar políticas de Direitos Humanos, no combate à violência e na criação de Políticas Públicas de Estado para atender as nossas demandas”.

⁶¹ A pressão exercida nas empresas de telemarketing têm “efeito cascata” de acordo com Selma Venco (2006, p. 211-212) em sua tese de doutorado intitulada *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*. Em outras palavras, “o cliente externo pressiona a empresa terceirizada pela ampliação das vendas, a gerência geral do *call center* faz o mesmo com o coordenador, que recai sobre o supervisor e a monitoração e estes, sobre os operadores” (SELMA BORGHI VENCO, 2006, p. 211-212).

Todos esses fatores provocam seu adoecimento físico e, também, psíquico (SELMA VENCO, 2006; CLÁUDIA MAZZEI NOGUEIRA, 2006; SIRLEI MARCIA DE OLIVEIRA, 2009; SELMA VENCO, 2009; RUY BRAGA, 2012; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2014; WANESSA SUSAN DE OLIVEIRA RODARTE, 2016; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018).

Dentre as doenças comprometedoras da saúde mental provocadas pelo trabalho no setor de telemarketing, destacam-se a título exemplificativo: a depressão, o estresse, a ansiedade, a neurastenia, a fadiga nervosa, a síndrome de *burnout* e a síndrome do pânico (SELMA VENCO, 2006; CLÁUDIA MAZZEI NOGUEIRA, 2006; RUY BRAGA, 2012; WANESSA SUSAN DE OLIVEIRA RODARTE, 2016; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018). Ruy Braga (2012, p. 198-199), por exemplo, relata, em seu livro *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*, ter entrevistado um operador (imagino que cis) gay que

afirmou que, no início, se ‘apaixonara’ pelo telemarketing, tendo em vista, sobretudo, suas habilidades comunicativas. Contudo, com o passar dos anos, por causa, segundo ele, do desgaste psíquico decorrente do estresse e da depressão, já havia tentado o suicídio e estava em tratamento médico.

Refletindo sobre as condições degradantes de trabalho aliadas ou, possivelmente, amplificadas pela transfobia e pelo cissexismo reproduzidos na empresa de telemarketing na qual Lunna trabalhara, gostaria de compartilhar algumas das reflexões elaboradas por Grada Kilomba (2019b, p. 187-195) em seu livro *Memórias da Plantação: episódios de racismo cotidiano*. As considerações de Grada Kilomba (2019b) a respeito do suicídio da mãe de uma de suas interlocutoras podem auxiliar na provocação de questionamentos sobre o que o suicídio de pessoas trans* e, particularmente, o suicídio de Lunna poderiam, podem significar. O suicídio do qual Grada Kilomba (2019b, p. 187-195) fala em seu livro fora provocado pela solidão e pelo isolamento que teriam sido impostos pelo racismo à mãe de sua interlocutora na cidade em que morava com sua filha e seu companheiro. Ou, ao menos assim, teria interpretado e compreendido sua interlocutora.

De acordo com Grada Kilomba (2019b, p. 188-191), o suicídio da pessoa negra poderia ser interpretado como um ato representativo da invisibilidade imposta a ela pelo racismo dentro da sociedade branca. Isso porque essa pessoa viveria uma fantasia que não é sua. Uma fantasia criada pela pessoa branca. Ela não poderia ser quem ela gostaria de ser, quem ela desejaria ser, mas quem a pessoa branca reputaria que ela possa e deva ser. Dessa

forma, “o suicídio pode assim, de fato, ser visto como um ato performático da própria existência imperceptível” (GRADA KILOMBA, 2019b, p. 188). Ao se suicidar, “o *sujeito negro* representa a perda de si mesmo, matando o lugar da Outridade” (GRADA KILOMBA, 2019, p. 188) imposto pela sociedade racista. O suicídio poderia ser, ainda, interpretado como “um ato de tornar-se *sujeito*. Decidir não mais viver sob as condições do senhor *branco* é uma performance final, na qual o *sujeito negro* reivindica sua subjetividade (...), pois somente um *sujeito* pode decidir sobre sua própria vida ou determinar sua existência.” (GRADA KILOMBA, 2019, p. 189).

Entretanto, ao ponderar sobre a complexa posição social que as mulheres negras ocupam, uma posição social peculiar, duplamente outra, duplamente ausente, “por não serem nem *brancas* nem homens”, por serem “a antítese tanto da branquitude quanto da masculinidade”, Grada Kilomba (2019b, p. 190-191) propõe uma perspectiva mais complexa para compreender o ato do suicídio. Em casos como o da mãe de sua interlocutora, nos quais o racismo impõe solidão absoluta,

isolamento absoluto, o suicídio entre mulheres *negras* pode ser visto como a perfeição de sua existência como a ‘*Outra*’ dos outros: perfeccionismo no sentido de que o suicídio é o retrato ‘perfeito’ de um eu desqualificado, um eu que não tem um ‘*Outro*’ próprio – um ato impecável de não existência. (GRADA KILOMBA, 2019b, p. 191).

Essas reflexões de Grada Kilomba (2019b) sobre o suicídio de pessoas negras, de mulheres negras lançam importantes elementos para pensarmos sobre o suicídio de pessoas trans* quando provocados pela transfobia e pelo cissexismo e, por vezes, a partir de imbricações e articulações com o racismo, a homofobia, a lesbofobia, o machismo, o capacitismo e com outras formas de discriminação. Em nossa sociedade transfóbica e cissexista, as pessoas trans* ocupam posições sociais destinadas à sua invisibilização através da marginalização ou até mesmo do extermínio. Dessa forma, os suicídios de pessoas trans* (e, talvez, dentre eles o de Lunna) poderiam ser interpretados como uma representação de sua invisibilidade social ou como ações através das quais rejeitam as posições sociais às quais são relegadas, para se reivindicarem como sujeitas, como “ato[s] performático[s] da[s] própria[s] existência[s] imperceptível[is]” (GRADA KILOMBA, 2019b, p. 188).

Antes de saber do suicídio de Lunna, eu esperava poder contatá-la, encontrá-la, conversar com ela, para tentar compreender o que a transfobia e o cissexismo haviam feito com ela, como tudo aquilo que ela viveu a havia marcado, feito sentir. Mas não poderia. Eu só poderia imaginar tamanha dor que ela sentira, como tudo aquilo que lhe fizeram foi tão

violento, tão absurdo, tão desumano, a ponto de provocar ou contribuir para aquele desfecho triste e trágico. A forma como a vitória judicial de Lunna foi retratada por David Flores, Fábio Silva, Vitor Vaneti (2011) e Ruy Braga (2011; 2012) em seus textos ou, ao menos, recebida e interpretada por mim, naquele momento, representaria um exemplo da atuação de Lunna e do sindicato no enfrentamento da transfobia e do cissexismo reproduzidos em uma das muitas empresas de telemarketing da cidade de São Paulo. E que havia se mostrado exitosa e, conseqüentemente, interrompido uma série de acontecimentos preconceituosos e discriminatórios. Mas aquela era só parte da história. E, apesar de não poder me encontrar e conversar pessoalmente com Lunna, como eu havia planejado e pretendi no instante em que li aqueles textos que falavam um pouquinho de sua história, decidi que tentaria compreender melhor o que teria lhe acontecido.

No dia 30 de agosto de 2019, em uma de minhas idas à sede do Sinratel, enquanto aguardava para entrevistar uma das pessoas integrantes da direção do sindicato, eu conversei, brevemente, com um outro dirigente, o diretor A. Conteí a ele um pouco sobre minha pesquisa, aproveitando a oportunidade para lhe convidar para a realização de uma entrevista. Em nossa conversa informal, ele me relatou ter atendido Lunna quando ela procurou o sindicato para obter ajuda. De acordo com o diretor A, Lunna era impedida de utilizar tanto o banheiro das mulheres como o dos homens por parte da empresa e de seus colegas de trabalho. Ela teria, ainda, segundo me informara, ajuizado ação judicial e, passado algum tempo, se suicidado. O diretor A disse, também, que Lunna participara de um programa de televisão apresentado por Silvia Poppovic na rede bandeirantes sobre assédio moral no ambiente de trabalho.

Depois de algum tempo buscando, encontrei o tal programa do qual havia me falado o diretor A com quem conversei aquele dia. Tratava-se do programa “Boa Tarde”, exibido na rede bandeirantes e, de fato, apresentado por Silvia Poppovic⁶². Assistir ao programa foi um pouco incômodo, precisei fazê-lo a conta gotas. Apesar de Lunna falar de forma segura e convicta nele. Parece que quase não lhe são proporcionados tempo e espaço para fala. A despeito de ser uma das três pessoas convidadas, ela não é, supostamente, uma das especialistas convidadas, que no caso eram dois homens aparentemente cis. Um deles seria um juiz do trabalho e o outro um trabalhador do setor de gestão de pessoas que sofreu com o

⁶² O episódio do qual Lunna participou no mencionado programa de televisão encontra-se disponível nos seguintes links: <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-1-04020D1B3960D4813326>>, <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-2-0402CD183062D4813326>>, <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-3-0402CD9C3960D4813326>>, <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-4-0402CD1B3960D4813326>>.

assédio moral em seus ambientes de trabalho e escreveu um livro para compreender qual seria o perfil das pessoas assediadoras.

Silvia Poppovic apresenta Lunna como uma transexual. Relata que ela sofrera assédio na empresa de telemarketing em que trabalhara, em razão de “sua condição sexual”, que interpretei como identidade de gênero tendo em vista o destaque de sua transexualidade e da tentativa de Silvia Poppovic explicar quem seria uma pessoa transexual, diferenciando pessoa transexual de travesti e de pessoa homossexual. Segundo Silvia Poppovic, Lunna desenvolvera síndrome do pânico, pois era perseguida por homens e mulheres cis, alvo de “piadinhas”, assim como teria sido impedida de utilizar tanto os banheiros femininos como os masculinos da empresa em que trabalhara.

Em suas falas, Lunna relatou que seus colegas de trabalho a convidavam para a realização de programas, como se ela fosse uma prostituta, com o propósito de constrangê-la, além de ofendê-la. De acordo com ela, em um dado momento de sua passagem pela empresa, a supervisão determinou que ela não poderia utilizar o banheiro das mulheres, devendo assim fazer uso do banheiro dos homens. Sua reação foi acatar a decisão, pois precisava do emprego para sobreviver. Até que conseguisse outra oportunidade profissional, ela buscaria “evitar causar problemas”, como ela própria dissera no programa televisivo. Ela relatou, ainda, que fora vítima de ameaças de agressão física por utilizar o banheiro dos homens. Quando estava se maquiando em frente ao espelho do banheiro masculino, entravam homens que lhe diziam: “Se virar a cara para o lado, vai apanhar”.

Ela contou que optou por processar a empresa para a qual trabalhava e que desejaria voltar a trabalhar, não almejando qualquer indenização financeira, o que me levou a acreditar que ela fora demitida. Porém, não informou se sem ou com justa causa. Ela afirmou que não desejava a indenização. Ela chegou a ter três pessoas diferentes lhe representando na função de advogadas no decorrer do processo judicial, pois elas discordavam de seu desejo de não elaborar ou levar adiante um pedido de indenização. Segundo ela, a indenização não resolveria o problema, um problema que atingiria muitas outras pessoas, mesmo porque caso voltasse para a empresa com a indenização, continuaria sendo vítima de discriminação, de preconceito. Através desta sua fala, Lunna parecia querer lutar e lutar pelo fim da transfobia e do cissexismo em sua empresa.

Algum tempo depois, entrevistei uma pessoa que integrou a direção do Sintratel e conheceu Lunna, além de ter acompanhado o desenrolar de seu caso. Essa pessoa me contou que Lunna procurou ajuda depois de ter sido demitida. A pessoa não soube me informar se a demissão teria sido sem justa causa ou por justa causa, mas teria sido discriminatória,

ensejada pela discriminação transfóbica e cissexista que Lunna sofrera na empresa. Lunna era impedida de utilizar os banheiros de mulheres e de homens. Quando utilizava o banheiro destinado a homens, era alvo de assédio, de questionamentos a respeito de quanto cobraria para a realização de programas sexuais. Ela não tinha seu nome social respeitado no ambiente de trabalho.

Ainda de acordo com essa pessoa com quem conversei, antes de procurar o sindicato, Lunna teria recorrido a outras instituições para tomar providências a respeito da discriminação que sofrera, como a superintendência regional do trabalho e emprego no estado de São Paulo. Mas como sua demanda não teria sido, não ao menos inteiramente, acolhida, procurou o Sintratel. A empresa foi contatada, porém como não se dispôs a tentar resolver a questão ou a atender as demandas e as reivindicações de Lunna administrativamente, a questão foi judicializada por Lunna com auxílio jurídico do Sintratel. Lunna foi vitoriosa no processo judicial que travou. Uma decisão judicial lhe possibilitou não só a sua reintegração ao emprego do qual havia sido demitida, como reconheceu seu direito à utilização do nome social na empresa, seu direito à utilização do banheiro de acordo com a identidade de gênero autodeterminada, como me informou a pessoa com quem conversei. Lunna optou por retornar ao seu posto de trabalho na empresa. Todavia, continuou a ser vítima de discriminação.

A pessoa que integrou a direção do Sintratel e com quem conversei percebeu, no entanto, que a judicialização da questão não seria suficiente para atender a todas as demandas de Lunna, sendo necessário, também, apoio psicológico, em razão das sequelas psíquicas da discriminação sofrida por Lunna não só em seu ambiente de trabalho, como também em outros espaços sociais. Assim, a partir do auxílio da associação da parada do orgulho LGBT de São Paulo, Lunna teve acesso a tratamento psicológico. Essa associação auxiliou, ainda, na empreitada iniciada pela pessoa com quem conversei e pelo Sintratel na luta pelo direito ao reconhecimento do nome autodeterminado de pessoas trans*, que envolveu, ainda, a provocação de órgãos governamentais municipais e estaduais. A pessoa com quem conversei, também, relatou ter convidado Lunna para participar de atividades do Sintratel e promovidas por movimentos sociais, como uma caminhada em razão do dia internacional das mulheres.

O resgate de um pouco da história da Lunna é, aqui, feito para visibilizar algumas das manifestações da transfobia e do cissexismo em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo e os seus perversos efeitos nas vidas de pessoas trans* que trabalham nessas empresas. Além disso, acreditei ser importante compartilhar um pouco de sua história, porque me parecera, durante boa parte do decurso da pesquisa, que ela impulsionara ou provocara uma atuação mais marcante do sindicato no enfrentamento à

transfobia e ao cissexismo no setor de telemarketing paulistano, como também em outros espaços sociais.

Diante dessa desconfiança, até fiz um questionamento nesse sentido à pessoa com quem conversei sobre a história de Lunna e ela me respondeu que, em sua compreensão, o caso de Lunna teria ensejado uma maior participação do Sintratel no combate à transfobia e ao cissexismo. Embora também tenha destacado, em uma de suas falas, que o caso de Lunna não teria sido o primeiro caso de transfobia e de cissexismo no setor de telemarketing que ela teria conhecido. Ela me disse que, em uma empresa em que trabalhou, uma colega, uma mulher transexual, teria sido demitida por ter usado uma roupa feminina para ir trabalhar.

Um dos aspectos que mais me inquietaram durante o desenvolvimento da pesquisa foi o fato de algumas das mulheres transexuais que entrevistei apontarem a empresa em que Lunna trabalhou e tanto sofreu como uma das que mais respeitaria e proporcionaria oportunidades para as pessoas trans*, recomendando-a, inclusive, para suas amigas e outras pessoas trans*. Talvez, isso tenha sido possível em razão da implementação de políticas empresariais relacionadas ao respeito e ao reconhecimento das identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*. Mas eu não pude deixar de me perguntar se o caso envolvendo Lunna teria, de alguma forma, ensejado algum tipo de mudança cultural e corporativa da empresa na qual ela trabalhou. Uma mudança que faria a empresa ser considerada como uma referência para algumas das mulheres transexuais com quem dialoguei, embora mesmo nela relatem alguns episódios e casos de transfobia e cissexismo.

Flávio – E você trabalhou em uma empresa só? Várias?

Amanda – Eu trabalhei na [nome da empresa suprimido], né? Que é uma de call center, que é a primeira que abre mais portas assim para pessoas trans na época.

Flávio – Aí, você já fez na [nome da empresa suprimido]. Lá você não teve problema nenhum, não passou por nenhum tipo de violência no processo seletivo?

Dandara – Não, não, no processo seletivo pelo contrário, as pessoas foram até amorosas. Coisas que eu estranhei pela cidade de [nome de cidade da região metropolitana de São Paulo suprimido], que, querendo ou não, não tem muita inclusão, né?

Flávio – Entendi.

(...)

Dandara – Tranquilamente. Aí, eu fui, foi, assim, normal. Sabe? Foi uma das coisas que eu gostei bastante. Eu passei, então, a recomendar a empresa para qualquer pessoa, né? Eu já comentei, né? Que foi uma das melhores empresas que eu já fiz entrevista, mesmo com o episódio...

Flávio – De [nome de bairro de uma cidade da região metropolitana de São Paulo suprimido].

Dandara – De [nome de bairro de uma cidade da região metropolitana de São Paulo suprimido]. Porém, ainda assim acabo recomendando a empresa, porque ela tem, de uma certa forma, um engajamento, com o intuito mesmo de querer promover. Não aquela coisa “Ah nós promovemos”, porém nunca acontece.

Flávio – Uhum. E como é que você ficou sabendo do emprego no telemarketing? Você falou que foi seu primeiro emprego com carteira assinada.

Gisberta – Sim. Um homossexual amigo meu.

Flávio – Uhum.

Gisberta – Digo homossexual para categorizar isso bem do telemarketing. Ele virou e falou: “Ali é o seu lugar, ali você vai ter oportunidade, vai”. Aí, eu fiz um processo seletivo numa empresa que, por sinal, é uma empresa maravilhosa, que foi a [nome da empresa suprimido] em [ano suprimido]. E fiz o processo seletivo para trabalhar na [nome da empresa tomadora de serviços suprimido].

Flávio – Uhum.

Gisberta – Fui abraçada. Naquele local, eu trabalhei [período de tempo suprimido]. Foi uma experiência muito gratificante.

Flávio – Uhum.

Gisberta – Uma empresa inclusiva de verdade. Uma empresa que dá oportunidade sim.

Flávio – Você se sentiu respeitada na empresa?

Gisberta – Sim. Teve um respeito. Foi no começo da minha transição. Então, ainda não tinha nome retificado. Ainda tinha toda uma questão de usar o banheiro feminino. Só que eles tratavam isso com muita delicadeza.

Flávio – Mas você conseguia usar o banheiro das mulheres?

Gisberta – Não, eu não poderia usar o banheiro feminino, porque apesar da inclusão, eles ainda tinham umas regras um tanto arcaicas. Em [ano suprimido], ainda não tinha tanta abertura. Mas o que que eles fizeram. Eles colocaram um terceiro banheiro, que era um banheiro individual.

Flávio – Uhum.

Gisberta – Não precisava... Então, podia usar esse banheiro individual.

Flávio – Então, poderia ser usado por qualquer pessoa?

Gisberta – Qualquer pessoa, homem, mulher, trans. Então, meio que assim a gente não pode, então vamos arrumar uma terceira opção. Eles sempre foram muito imediatistas. Meu crachá não podia vir com o nome social. Na época, eles não usavam.

Flávio – Não tinha nome social?

Gisberta – Não, não tinha nome social. O que eles faziam. Eles falavam que não tinha necessidade de eu ficar andando com o crachá no pescoço. Só se alguém me pedisse.

Flávio – Entendi.

(...)

Gisberta – (...) Por exemplo: no meu meio, entre as minhas amigas, todo mundo fala bem da [nome da empresa suprimido]; então o que acontece você acaba indicando. (...) Aí, eu conheci uma menina e ela falou: “Pô, estou sem trabalho”. “Já tentou telemarketing? Tenta a [nome da empresa suprimido]”.

O objetivo da pesquisa apresentada neste texto não é e nunca foi descobrir as origens ou traçar um mapa cronológico do surgimento de políticas de respeito às identidades de gênero trans* em empresas paulistanas de telemarketing. Para mim, todavia, foi inevitável associar a corajosa manifestação de resistência de Lunna ao denunciar a discriminação transfóbica e cissexista que enfrentara no ambiente de trabalho com as transformações das formas de organização das empresas de telemarketing paulistanas e do próprio Sintratel, de modo que aquelas passaram a adotar políticas de reconhecimento e respeito às identidades de gênero trans* e o sindicato passasse ou fortalecesse seu engajamento no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo.

3.2 Quem são as outras pessoas trans* cujas histórias serão compartilhadas aqui?

Mas e as protagonistas dos outros fragmentos de histórias que serão, aqui, compartilhados? Por que não apresentar imagens com seus rostos e revelar seus nomes verdadeiros? Visibilizar quem são as pessoas que trabalham no setor de telemarketing não seria importante enquanto contraponto à invisibilização promovida pela forma como esse setor é estruturado e construído? Uma resposta à forma como o setor instrumentaliza a invisibilidade para uma exploração intensa e absurda das pessoas empregadas por ele? Se a invisibilização contribui para que as pessoas que são contatadas por essas trabalhadoras de empresas de telemarketing se sintam autorizadas a serem rudes e desrespeitosas com elas por não as verem e tampouco as conhecerem?

Uma das últimas entrevistas que realizei foi com João, um homem trans que conheci em uma das empresas na qual acompanhei o desenvolvimento das atividades de dirigentes do Sinratel junto a trabalhadoras do setor de telemarketing. Ao lhe apresentar o termo de consentimento livre e esclarecido⁶³, tal como fiz com as demais pessoas que entrevistei, eu informei que asseguraria o anonimato de sua participação na pesquisa. Sua reação, no entanto, à minha fala foi um tanto quanto inesperada e, por isso, surpreendente (embora, positivamente, surpreendente). Ele me disse que gostaria de ter sua identidade revelada no trabalho de conclusão da pesquisa de mestrado. Afinal, ele ocupava um cargo de liderança na empresa de telemarketing em que trabalhava quando eu o entrevistei. Ao revelar sua identidade, ele desejava mostrar e demonstrar para outras pessoas trans* que seria possível alcançar posições de liderança. Ele foi uma das poucas pessoas trans* que conheci e com quem dialoguei que conseguiu deixar a operação e alcançar uma posição de liderança. Além disso, ele desejava ter sua identidade revelada para que outras pessoas trans* pudessem contatá-lo para pedir dicas, conselhos e, também, indicações para vagas de emprego.

Esta fala de João me deixou pensativo. Compartilhei com ele algumas das reflexões que sua fala havia me provocado. Eu disse que talvez fosse o caso de colocar seu nome e algum dado para contato nos agradecimentos do texto, mas expliquei que havia me comprometido com o comitê de ética da universidade a garantir o anonimato das pessoas que

⁶³ O termo de consentimento livre e esclarecido utilizado na pesquisa encontra-se no apêndice A. Além disso, em relação a ele, eu gostaria de compartilhar que, só na fase de escrita deste texto, é que fui me dar conta do quão problemático é o uso da palavra “esclarecido” na expressão “termo de consentimento livre e esclarecido”. Talvez fosse melhor pensar e falar, apenas, em “termo de consentimento livre”, considerando as críticas feitas por teóricas e ativistas negras a respeito do uso que fazemos da palavra “esclarecimento”.

participassem da pesquisa. Eu lhe prometi que iria conversar a respeito da revelação de sua identidade com as professoras orientadoras da pesquisa, para que pensássemos em estratégias, alternativas e possibilidades de como fazê-lo para evitar qualquer tipo de contestação por parte do comitê de ética. Mesmo porque o desejo de ter seu nome e seu contato revelados no texto evidenciava uma preocupação a respeito de como alcançar o propósito que justificaria o desenvolvimento da pesquisa da qual ele estava participando e, sobretudo, a concretização do motivo que lhe incentivara a participar da pesquisa.

Em algumas das entrevistas que realizei com pessoas trans* que trabalhavam em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo, eu explicitiei que, além de um trabalho acadêmico, a pesquisa da qual participavam era também, em alguma medida, um trabalho militante, socialmente engajado e político. Que tinha também como objetivo denunciar as manifestações da transfobia e do cissexismo em diferentes espaços sociais, mas, sobretudo, em empresas de telemarketing, assim como apresentar algumas das estratégias pelas quais se têm resistido e com as quais se têm enfrentado essas formas de discriminação. Um trabalho comprometido com a provocação de discussões e ações no sentido de transformação da “realidade” e da sociedade transfóbicas e cissexistas nas quais vivemos. Algumas das pessoas trans* que entrevistei relataram que sua escolha em participar da pesquisa foi fundada, justamente, em sua compreensão da importância de se discutir e combater a transfobia e o cissexismo.

Uma das primeiras pessoas que entrevistei foi Sylvia. A entrevista aconteceu em um barzinho no centro da cidade de São Paulo e contou com a presença do companheiro de Sylvia. Sylvia foi uma das pessoas que destacou a importância de denunciar a transfobia e o cissexismo e de agir no sentido de enfrentá-los. Em um dado momento da entrevista, Sylvia foi ao banheiro e o seu companheiro me disse que acreditava que ela ficara um tanto quanto decepcionada quando eu mencionei que não revelaria seu nome ou quaisquer outros dados e informações que pudessem identificá-la na dissertação, até porque ela é uma militante feminista e defensora das minorias, como ela própria me disse algumas vezes. Ela gostava de evidenciar e demarcar seus posicionamentos políticos, bem como sua compreensão de como o mundo é e como ela gostaria que ele fosse, razão que impelia seu companheiro a acreditar que o anonimato seria, de alguma forma, desanimador e decepcionante.

A preocupação em transformar a “realidade” transfóbica e cissexista motivava muitas das pessoas trans* entrevistadas a agir, em seus cotidianos de vida e de trabalho, pensando não somente nelas mesmas, mas também em outras pessoas trans*, de modo que suas ações seriam, também, orientadas no sentido não só de conquistar o reconhecimento e o respeito às

suas próprias identidades de gênero, como também a evitar que essas outras pessoas trans* passassem e vivessem algumas das situações e experiências discriminatórias que elas teriam experimentado ao longo de suas trajetórias de vida. Suas ações de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo no mundo do trabalho, em empresas de telemarketing e em outros espaços sociais, portanto, mesmo quando aparentemente individuais, possuiriam uma inegável dimensão, um inegável contorno coletivos. E não só em termos dos impactos que poderiam provocar e provocavam, mas também quanto aos motivos que alimentavam e motivavam as suas ações.

Quando João expressou seu desejo de que sua identidade fosse revelada nesta dissertação, quando ele expressou o seu desejo de compartilhar com pessoas trans* informações a respeito de quais empresas de telemarketing possuiriam políticas de respeito à identidade de gênero autodeterminada e, assim, apresentariam um ambiente de trabalho inclusivo e digno para as pessoas trans*, ele não estava pensando só nele mesmo, em sua vida, mas nas outras pessoas trans* que buscariam, buscarão oportunidades de emprego e fontes de subsistência em empresas de telemarketing. Em suas vidas, em seu bem-estar, em sua saúde física e mental, para que não sejam vítimas da transfobia e do cissexismo no mundo do trabalho.

A dúvida, porém, persiste. Por que manter o anonimato das trabalhadoras trans* que foram entrevistadas no decorrer da pesquisa e, sobretudo, o de João e o de Sylvia? Apesar de o anonimato em textos etnográficos ser passível de problematizações e críticas, como atenta Claudia Fonseca (2008, p. 41) em seu artigo *O anonimato e o texto antropológico: dilemas éticos e políticos da etnografia 'em casa'*, por ter o potencial, em alguns cenários, de reforçar uma visão estigmatizante de pessoas, comunidades e populações socialmente reconhecidas como criminosas ou marginais. Ele, também, pode representar “a maneira d[a] antropológ[a] assumir sua responsabilidade autoral *vis a vis* das pessoas que colaboram na pesquisa” (CLAUDIA FONSECA, 2008, p. 49).

Partindo da concepção elaborada por Clifford Geertz, em seu texto *Descrição densa*, de que as pesquisas etnográficas não se propõem a catalogar e a documentar um determinado conjunto de relações sociais ou um contexto sociocultural qualquer, mas a produzir e criar histórias e narrativas a partir da mobilização do imaginário criativo da pessoa antropóloga e de seu encontro e convivência com as pessoas que participam da pesquisa, cujas vivências são, inegavelmente, distintas das daquela, Claudia Fonseca (2008, p. 48-49) defende que a adoção do anonimato e o “uso de pseudônimos em nossos textos é uma maneira de lembrar a noss[a]s leitor[a]s e a nós mesm[a]s que não temos a pretensão de restituir a ‘realidade

bruta”, mas sim que o “nosso objetivo, sendo aquele mais coerente com o método etnográfico, é fazer/desfazer a oposição entre eu e [a] outr[a], construir/desconstruir a dicotomia exótico-familiar, e, para alcançar essa meta, a mediação d[a] antropólogo[a] é fundamental.”.

Parece um tanto óbvio, como afirma Cláudia Fonseca (2008, p. 50), que “ainda existe no encontro etnográfico uma inevitável assimetria política – entre quem descreve e quem é descrito”. Entretanto, a decisão de se adotar o anonimato recai sobre a pesquisadora, uma vez que ela pode ter uma compreensão “mais precisa do que noss[a]s informantes do caráter, usos e consequências de nossos artefatos disciplinares (livros e artigos)” (CLAUDIA FONSECA, 2008, p. 50). Esta perspectiva não deve ser, prontamente, interpretada como uma manifestação da arrogância acadêmica, embora em alguns contextos possa sê-lo, e não deve ser interpretada como escusa para que esta decisão se dê independente do diálogo e da manifestação de desejos das interlocutoras da pesquisa. Ela me parece um alerta para que a pesquisadora não escape ou tente fugir às consequências de suas escolhas. Se o texto etnográfico é uma criação da pesquisadora, uma criação para além daquilo que viveu em campo, ela deve se responsabilizar por aquilo que escolhe escrever e por como optou fazê-lo.

É importante, ainda, lembrar que “o uso de nomes fictícios não garante o anonimato [à]s informantes” (CLAUDIA FONSECA, 2008, p. 45), na medida em que “a descrição densa depende da riqueza dos detalhes contextuais – tanto do local, quanto do indivíduo – não é difícil para qualquer pessoa próxima aos nossos sites etnográficos reconhecer cada personagem, que seja nomeado ou não” (CLAUDIA FONSECA, 2008, p. 45). Deste modo, a pesquisadora “anda numa corda bamba, procurando garantir a riqueza de detalhes que mantém fidelidade ao texto etnográfico, ao mesmo tempo que exerce uma vigilância constante aos limites éticos de sua ousadia.” (CLAUDIA FONSECA, 2008, p. 45).

A minha escolha em assegurar o anonimato às pessoas trans* entrevistadas teve como finalidade evitar que elas sofressem retaliações caso seus nomes e rostos fossem revelados, fosse revelada a sua participação na pesquisa. Das pessoas que entrevistei, ao menos à época da realização das entrevistas, apenas João estava deixando o seu trabalho no setor de telemarketing para se dedicar à tentativa de ingressar em um programa para se tornar um desenvolvedor (felizmente, João foi aprovado no processo seletivo do programa), de modo que acredito que a revelação de sua identidade não representaria os mesmos riscos que poderia representar para outras participantes.

A escolha me pareceu a mais acertada, tendo em vista que nem todas as pessoas interlocutoras tornaram públicas, em seus espaços de trabalho, as suas transexualidades e as

suas travestilidades. As colegas de trabalho de Sylvia, por exemplo, não sabiam, ao menos à época em que a entrevistei, que ela é uma mulher transexual. Ela preferiu não tornar pública sua transexualidade em seu ambiente de trabalho. Esta sua decisão não teria sido motivada por vergonha, mas sim por medo de sofrer com a discriminação. Portanto, a sua passabilidade como mulher cis tornou-se um mecanismo de resistência frente a eventuais agressões e violências que ela poderia sofrer em seu ambiente de trabalho, caso sua identidade de gênero fosse, publicamente, conhecida.

Portanto, como uma das estratégias para assegurar e garantir o anonimato, os nomes verdadeiros, reais das pessoas trans* que participaram da pesquisa não serão revelados, de modo que em seu lugar utilizarei nomes fictícios ou pseudônimos. Estes foram concebidos em homenagem a pessoas trans* que já não se encontram mais presentes entre nós, em reconhecimento à sua ousadia por ser quem foram, à sua luta por respeito, reconhecimento social e direitos para pessoas trans*. Para que para suas figuras e histórias jamais sejam esquecidas. As pessoas homenageadas são: João W. Nery, Sylvia Rivera, Dandara dos Santos, Gisberta Salce Junior, Marsha P. Johnson, Matheusa Passarelli, Amanda Marfree, Brenda Lee, Alan e Fernanda Benvenuto. Recomendo que busquem conhecê-las, busquem conhecer suas histórias de vida ou, ao menos, um pouco delas. Será, também, homenageada, neste texto, uma pessoa trans não-binária que eu confesso não saber se está viva ou não. Apesar de muito ter procurado, não encontrei informações nesse sentido. Essa pessoa é Kye Rowan, que criou a bandeira do orgulho não-binário, da visibilidade não-binária.

Por fim, considerando a lição de Claudia Fonseca (2008, p. 44-45) de que não revelar o nome verdadeiro não basta para que o anonimato seja assegurado a quem quer que seja em um texto etnográfico, as narrativas em torno das histórias de vida das interlocutoras da pesquisa aqui apresentada serão construídas de forma a omitir algumas informações ou situações que possibilitariam a identificação dessas suas protagonistas.

3.3 “Sou tratada igual puta bem antes de me assumir puta”⁶⁴: as limitadas possibilidades profissionais de travestis e mulheres transexuais

Em seu livro *E se eu fosse pura?*, Amara Moira (2018a), então doutoranda em teoria literária pela universidade estadual de Campinas (hoje doutora), relata alguns dos motivos que lhe impulsionaram ao domínio da rua e da noite e algumas de suas experiências e vivências

⁶⁴ Trecho extraído do livro *E se eu fosse pura?*, de Amara Moira (2018a, p. 35).

como prostituta. De acordo com ela (2018a), existia uma grande expectativa de que sua qualificação acadêmica como doutora em formação lhe possibilitaria o acesso a espaços sociais e a setores do mercado de trabalho formal interditos a travestis e mulheres transexuais. Provocando, assim, estranhamento a sua decisão de se tornar prostituta, quando poderia ter uma vida muito diferente das demais travestis e mulheres transexuais (AMARA MOIRA, 2018a). Ela (2018a), também, explica, brevemente, porque optou por ser prostituta em suas horas vagas e não operadora de telemarketing ou cabeleireira. Reconhecendo, em alguma medida, que essas, para além do trabalho como prostituta, seriam algumas das poucas possibilidades profissionais facultadas às travestis e às mulheres transexuais: “E o telemarketing, salão de beleza? Antes puta. Prefiro isso a ouvir desaforo oito horas por dia ao telefone ou fazer unha e cabelo de madame com rei na barriga.” (AMARA MOIRA, 2018a, p. 32).

Amara Moira (2018a, p. 35-36) afirma que “a maioria [das travestis] ainda encontra na prostituição a única forma de subsistência” e que mesmo quando a travesti não é prostituta, ela é, socialmente, reconhecida e tratada como se fosse. “Sou tratada igual puta bem antes de me assumir puta, quase uma tatuagem na testa: bastou me verem travesti e já começa o assédio, assédio que nunca tive notícia enquanto posava de homem” (AMARA MOIRA, 2018a, p. 35-36). Algumas das vivências compartilhadas por Lunna, em sua participação no programa de televisão “Boa Tarde”, da rede bandeirantes, convergem com esta compreensão de Amara Moira. Uma das formas de assédio moral e sexual, de discriminação transfóbica e cissexista da qual Lunna era vítima por parte de colegas de trabalho consistia, justamente, em ser questionada quanto cobraria por um programa. Reforçando, dessa forma, o estigma social de que travestis e mulheres transexuais só poderiam existir e viver nas sombras das noites e das ruas, prostituindo-se. Estigma que, como visto anteriormente, é respaldado pelo(s) estado(s) e direito(s) brasileiros, por suas instituições policiais, judiciárias e carcerárias.

Uma das consequências mais marcantes de a prostituição ser um dos principais trabalhos que podem ser e são exercidos por travestis e mulheres transexuais (em razão da transfobia e do cissexismo), de acordo com viviane v. (2015a, p. 47-48), consiste na percepção ou na impressão de que a prostituição possuiria um caráter constitutivo ou seria um dos elementos caracterizadores das travestilidades e transexualidades femininas. Isto está dito por viviane v. (2015) em seu artigo *É a natureza quem decide? Reflexões trans* sobre gênero, corpo e (ab?)uso de substâncias*, integrante do livro *Transfeminismo: teorias e práticas*, organizado por Jaqueline Gomes de Jesus. viviane v. (2015a) compartilha, ainda no mencionado texto, ter desejado e se interessado, até por esse caráter aparentemente

constitutivo que teria a prostituição nas travestilidades e transexualidades femininas, em se jogar na pista. Ela pondera, porém, que “[a]s pessoas trans* ativistas que tiveram experiências no trabalho do sexo e com quem tive a oportunidade de aprender não me deixam iludir com qualquer glamourização deste trabalho” (VIVIANE V., 2015a, p. 47-48).

João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (2019, p. 21-22), em sua dissertação de mestrado *“E travesti trabalha?”: divisão transexual do trabalho e messianismo patronal*, relata que suas interlocutoras de pesquisa compartilharam a percepção de que existiria uma compreensão social de que elas só poderiam ser prostitutas e a única interação possível com homens cis heterossexuais ocorreria através do sexo. Um aspecto que achei, particularmente, curioso dos que foram compartilhados por João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (2018, p. 87-88) foi o fato de algumas de suas interlocutoras não considerarem a prostituição como um trabalho. Em suas concepções, o **“trabalho” é entendido como sinônimo de ‘emprego’**, de modo que poderia ser reconhecido como trabalho “apenas a prestação de algum serviço que esteja dentro da legalidade e da formalidade” (JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA, 2018, p. 87-88, destaque do texto original). Estas suas concepções, talvez, possam ser, de alguma forma, produzidas, influenciadas pela campanha social moralista que associa a prostituição à criminalidade, para rejeitar seu reconhecimento como trabalho e negar o desenvolvimento de quaisquer discussões em torno de sua regulamentação como trabalho para assegurar a saúde e a segurança das trabalhadoras do sexo e que quem não deseja prostituir-se não tenha que fazê-lo, campanha social criticada por Amara Moira (2018b) no texto *Não há feminismo sem prostitutas, não há esquerda sem prostitutas*.

Ao descrever e analisar os itinerários percorridos por travestis e mulheres transexuais no mundo do trabalho, João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (2019) propõe que esses itinerários foram e são marcados e conformados por aquilo que ele chama de divisão transexual do trabalho. A partir do diálogo com suas interlocutoras de pesquisa, ele notou que a prostituição foi o primeiro dos trabalhos executados ou ocupações profissionais desempenhadas por muitas delas a fim de garantirem a continuidade do conjunto de condições de suas sobrevivências (JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019, p. 91-97). O acesso ao mercado de trabalho formal, que ocorreria, geralmente, em um momento posterior à prostituição, seria caracterizado por obstáculos e limitado a determinados setores, como os da moda, da beleza, dos cosméticos e da hotelaria, “áreas relacionadas tradicionalmente ao feminino ou mesmo à comunidade LGBT” (JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019, p. 100). Outro setor do mercado de trabalho formal ao qual teriam acesso, segundo ele, seria o do telemarketing, que é, mais facilmente,

“permeado por travestis e transexuais por se tratar de, geralmente, uma jornada de seis horas, numa função que não exige educação a nível superior, num perfil de primeiro emprego e por não haver contato vis-à-vis com o cliente.” (JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA, 2019, p. 100).

As mulheres transexuais com quem dialoguei no decorrer da pesquisa compartilharam da compreensão apresentada por Amara Moira, viviane v. e pelas travestis e mulheres transexuais entrevistadas por João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira de que as suas possibilidades profissionais eram extremamente limitadas, em razão da discriminação existente na sociedade em relação às suas identidades de gênero autodeterminadas. Dandara, uma das mulheres transexuais entrevistadas por mim, relatou que, quando iniciou a sua “transição de gênero” (expressão que será problematizada mais adiante no texto), percebeu ter as suas possibilidades profissionais limitadas a apenas três, em razão de sua ousadia de desafiar as normas socioculturais que lhe prescreviam como performar o gênero em conformidade com seu corpo sexuado. Cabeleireira, prostituta ou operadora de telemarketing. E, ainda assim, não seriam todas as pessoas que aceitariam ter uma cabeleireira transexual para cortar seus cabelos, uma prostituta transexual para se deitar na cama e tampouco seriam todas as empresas de telemarketing que estariam dispostas a contratar uma operadora transexual.

Dandara – (...) quando eu comecei a minha transição, foram me dadas apenas três escolhas. Ou você tem sua empresa de cabelereira. Porém, você só vai poder fazer o cabelo de pessoas que são LGBT, que são as únicas pessoas que vão querer gastar com você. Ou você se prostitui. Ou você trabalha em call center. Eu falei: “Eu pego a terceira opção”. Que se eu for trabalhar de cabeleireira, eu já sou péssima, né? Se eu for ser consumidora, eu não tenho dinheiro. Eu vou precisar de um emprego para fazer um curso de cabeleireira.

Flávio – Entendi.

Dandara – Para poder ter um salão de cabelereira. Então, vamos pegar a terceira opção. E aí, veio todas as histórias de não dava certo [conseguir emprego em empresas de telemarketing]. “Ah isso não vai, isso não vai e tal”. E muitas das vezes eu me perguntava, por que outras trans conseguem empregos e outras não? Entrou em questão de: será que elas se parecem mais com mulher? Será que não? Como é? Como deixa de ser? Até que eu parei e pensei, não é uma aparência que faz. Claro, a aparência, hoje, julga muito você entrar no mercado de trabalho.

Sylvia, igualmente, compartilhou comigo a compreensão de que a prostituição seria a única possibilidade profissional e meio de subsistência existente para muitas das travestis e mulheres transexuais. De acordo com ela, no ambulatório em que fazia o acompanhamento médico e psicológico de seu processo de “transição de gênero”, a maioria das travestis e mulheres transexuais que, também, faziam ali o seu acompanhamento seriam prostitutas.

Enquanto cerca de vinte por cento possuiriam empregos formais e trabalhariam em ocupações operacionais, como caixas de supermercado, vendedoras e operadoras de telemarketing. Uma pequena parcela, que ela estima em dez por cento, seria de travestis e mulheres transexuais “bem sucedidas”. Elas seriam servidoras públicas, dentistas, bancárias, advogadas.

Sylvia – Mas eu venho todo dia saturada [trabalhar na empresa de telemarketing]. “Ai meu Deus, é a única coisa que me restou na vida”. E aí, graças a Deus eu ainda tenho isso, porque maioria, a maioria esmagadora da população trans, 80% deles, de nós, não temos apoio da família.

Flávio – Uhum.

Sylvia – Então quando você não tem a base, que é a família, você não tem nada. Então, são meninas que não conseguem terminar o ensino médio, o segundo grau. Não conseguem ir trabalhar no mercado formal e resta o quê? A prostituição para poder ter alguma coisa na vida. Então, eu ainda estou num patamar que eu posso me considerar vencedora, digamos assim.

(...)

Sylvia – No ambulatório trans de [nome da cidade da região metropolitana de São Paulo suprimido], onde eu faço acompanhamento, 80%, 90%, 70%. Deixa eu ver uma porcentagem. Acho que 70% das meninas são garotas de programa.

Flávio – Uhum. A maioria.

Sylvia – Os outros 30%. Vamos supor assim. Os outros 30%, sobra 30%, né?

Flávio – Sim, sim.

Sylvia – 20% trabalha em mercado, no mercado formal como eu. Em questões operacionais, como caixa eletrônico de supermercado, vendedor. Operadora de telemarketing, tem algumas também.

Flávio – Aham.

Sylvia – E os outros 10% são bem sucedidas. Eu trabalho, eu faço acompanhamento e a terapia, Flávio, em um ambulatório onde tem funcionária pública que é trans. Entendeu? Tem dentista, tem bancária, tem advogada, tem gente que trabalha no DETRAN. Então, tem as pessoas que conseguem se sobressair a isso.

Dandara foi a única das mulheres transexuais que entrevistei que afirmou já ter se prostituído. Depois de ser, injustamente, demitida de uma empresa na qual trabalhou durante alguns anos, Dandara ficou desempregada. A situação perdurou alguns anos, período em que enfrentou inúmeras dificuldades e experiências de vida muito duras. Como não ter, por vezes, onde morar e ter de dormir nas ruas. Durante parte desses anos, ela se viu obrigada a entrar em um “mundo que, infelizmente, cabe só para as trans, só para as travestis no mundo de hoje, que seria a prostituição”, em suas palavras. Durante parte desses anos, ela tentou, reiterada e repetidamente, ingressar sem êxito em diferentes empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo.

Apesar dessa dificuldade de acessar o setor de telemarketing apresentada por Dandara, que será objeto de reflexões mais aprofundadas mais adiante, as empresas de telemarketing foram concebidas pelas mulheres transexuais que entrevistei como espaços do mercado de trabalho formal em que pessoas trans* ou, ao menos, algumas delas poderiam acessar para trabalhar. Gisberta relatou que muitas mulheres transexuais estariam deixando a prostituição

para trabalhar em empresas de telemarketing no decorrer dos últimos anos, sobretudo na região metropolitana de São Paulo. O que indicaria e decorreria, possivelmente, de algumas mudanças ocorridas mais recentemente no setor de telemarketing paulistano relacionadas à adoção de políticas de respeito e reconhecimento das identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*, como apresentado anteriormente. Ela, que começou a trabalhar no setor de telemarketing há alguns anos, disse que “há [número de anos suprimidos] anos atrás, você via uma, duas [travestis e mulheres transexuais]. Hoje, você chega no call center, tipo para cada equipe tem uma pelo menos. Então, aumentou muito”.

Sylvia, todavia, afirmou que o número de pessoas trans*, ainda, é reduzido nas empresas de telemarketing, apesar da presença significativa de pessoas LGBTs nelas. Sendo, também, as pessoas trans*, na sua percepção, vítimas de mais violências e discriminações quando comparadas a outras pessoas LGBTs. Ela, inclusive, relatou ter adiado o seu processo de “transição de gênero” por temer que isso dificultasse sua permanência no mercado de trabalho formal, no setor de telemarketing, onde ela já se encontrava trabalhando quando deu início ao seu processo de “transição”.

Sylvia – (...) Então, a gente sabe que o call center tem muitas pessoas LGBTs, mas pessoas trans é um número muito reduzido. E o preconceito é maior com a gente, né? Igual eu falei para vocês agora há pouco, a gente é minoria da minoria.

Flávio – Sim.

Sylvia – Então, é bem complicado.

Flávio – Entendi.

(...)

Sylvia – Até porque eu não sabia ainda que eu poderia fazer todo esse processo de transição. Apesar de já ter informações, eu tinha medo, eu tinha receio de sofrer no mercado de trabalho. Então, eu retardei muito o início da minha transição, por conta disso.

Amanda relatou que seu primeiro trabalho foi como cabeleireira, um trabalho informal, que seria, segundo ela, “a primeira profissão que uma pessoa trans consegue”. Algum tempo depois de nossa conversa, Amanda afirmou que, diferentemente da maioria das pessoas trans*, ela e algumas outras não se contentariam com os espaços sociais e as atividades profissionais que seriam designados a elas como adequados por parte da sociedade. Que não se limitariam a trabalhar como prostitutas ou cabeleireiras, mas buscariam se qualificar profissionalmente para se tornarem advogadas, professoras, mesmo porque a qualificação profissional bastaria para se conquistar um emprego e pessoas trans* poderiam se qualificar como quaisquer outras.

Amanda – Então, informal, eu comecei como cabeleireira, né? Que, normalmente, é a primeira profissão que uma pessoa trans consegue, né?

(...)

Amanda – Sim. E, infelizmente, pessoas trans, eu acabo vendo que não é um grupo que eu gosto de me misturar. Eu sei que tem algumas que têm o mesmo pensamento que o meu. Às vezes, o mesmo objetivo de trabalho, de futuro, sabe? Mesmo que o nosso futuro, a sociedade veja totalmente diferente, que, às vezes, fazendo um programa, tantas, né? Que as pessoas, imagina... Tem algumas no meio que, assim como eu, a gente vê no facebook que se tornou advogada, sabe? E assim por diante. Mas a maior parte, a maior parte do grupo trans não tem o mesmo pensamento, por isso que eu falo que a gente acaba vendo que pessoas trans, quando ela vira uma professora, uma advogada, é aquela repercussão muito grande, porque a maior parte não faz isso. A maior parte, ela acostuma com o rótulo que deram, você é de programa, você vai ser aquilo. É cabeleireira, sabe? Criaram um rótulo e, infelizmente, as pessoas aceitaram só que, na verdade, a pessoa pode ser o que ela quiser. Ainda mais agora que o mundo para emprego, eu acho que as empresas estão bem mais abertas. Eu acho que, na verdade, a gente vê esse currículo cego. Às vezes não têm nem seu nome no... às vezes nem o nome. Tem as suas qualificações, porque a empresa quer saber disso, da sua qualificação. E uma pessoa trans, ela pode se tornar qualificada para isso.

Apesar de reconhecer as dificuldades impostas às pessoas trans* para alcançarem e ocuparem determinados espaços sociais e, assim, de estudarem, se qualificarem profissionalmente e, conseqüentemente, exercerem determinadas atividades profissionais, Amanda parece alçar a maioria das pessoas trans* à condição de coniventes com a discriminação transfóbica e cissexista da qual são vítimas, por se contentarem com tais espaços sociais e não lutarem para superá-los. Em sua compreensão, pareceu, para mim ao menos, que quando ela afirma que ser cabeleireira é uma primeira atividade profissional que pode ser exercida por uma pessoa trans* (e acredito que sua fala seja mais pensada e voltada à realidade das travestis e mulheres transexuais), seria possível, a partir do espaço social do salão de beleza, obter dinheiro e algum nível de reconhecimento social para daí se conquistar outros espaços sociais através dos estudos e da qualificação profissional.

Ela parece reduzir a dimensão social da discriminação transfóbica e cissexista a uma dimensão individual. A partir da qual, apesar de toda uma série de dificuldades impostas socialmente, a pessoa pode superar a situação na qual se encontra a partir da sua força de vontade, persistência e resiliência. Entretanto, como Dandara afirmou, na conversa que tive com ela, não basta estudo, qualificação profissional ou mesmo experiência profissional para que uma travesti ou uma mulher transexual consiga um emprego em uma empresa de telemarketing ou em qualquer outro lugar que seja. Para isso, ela deve ser, além de qualificada educacional e profissionalmente, passável (lida e interpretada socialmente como mulher cis), ou seja, deve ter sua identidade de gênero invisibilizada, a fim de enfrentar a discriminação transfóbica e cissexista e, assim, eliminar alguns dos inúmeros obstáculos que lhe são

impostos pela sociedade em sua empreitada para acessar o mercado de trabalho formal e conseguir um emprego ou um trabalho juridicamente tutelado e protegido.

3.4 “Se o mundo fosse mais como o telemarketing”⁶⁵?: o acesso permitido, facilitado ou incentivado de pessoas trans* ao setor de telemarketing

Mas por que o setor de telemarketing representaria um dos poucos setores do mercado de trabalho formal aos quais é permitido, facilitado ou incentivado o acesso de pessoas trans*? Talvez a resposta para esta pergunta possa ser construída a partir de algumas das entrevistas que realizei e das conversas informais que mantive ao longo da pesquisa. A grande maioria das interlocutoras de pesquisa⁶⁶ destacou que as empresas de telemarketing são ambientes inclusivos e que, assim, acolhem, em seus espaços, a diversidade sexual, de gênero, racial, etária, étnica e religiosa. As empresas de telemarketing contratariam, assim, mulheres cis, pessoas negras, pessoas jovens em busca de seus primeiros empregos, pessoas mais velhas (sobretudo mulheres cis que buscam retornar ou acessar o mercado de trabalho formal pela primeira vez), mulheres transexuais, travestis, homens trans, pessoas trans não-binárias, gays, lésbicas, bissexuais, pansexuais, pessoas tatuadas, com piercings ou cabelos coloridos e pessoas de religiões de matriz africana⁶⁷. Assim como todas aquelas que, de alguma forma, desafiarão e contestarão a “cisheteronormatividade”⁶⁸ (AMANA ROCHA MATTOS; MARIA LUIZA ROVARIS CIDADE, 2016) e que, assim, se depararão com algum tipo ou com vários tipos de obstáculos para acessarem outros setores do mercado de trabalho formal.

Flávio – Entendi. E quais são os aspectos positivos em trabalhar no setor de telemarketing para você?

Brenda – Olha, é muita diversidade. Lá você vê a travesti até a sapatão, até o viado. Tem. Vixe. Eu gosto muito dessa diversidade que o telemarketing te propõe, porque a primeira, o primeiro contato que eu tive, de fato, com, com pessoas transexuais

⁶⁵ Fala que ouvi de uma pessoa no “I Encontro da naturalização da diversidade humana nos espaços sociais”, promovido pelo Sintratel.

⁶⁶ Aqui faço referência às pessoas trans* e às pessoas integrantes do Sintratel que entrevistei, assim como operadoras e outras trabalhadoras de empresas de telemarketing com quem troquei meia dúzia de palavras ou, às vezes, até um pouquinho mais nas atividades do Sintratel que acompanhei nas empresas.

⁶⁷ Conhecer quem seriam, quais seriam os perfis das trabalhadoras em empresas de telemarketing foi possível através da minha observação participante nas atividades promovidas pelo Sintratel, das entrevistas que realizei e do contato com outras pesquisas sobre o setor (SELMA BORGHI VENCO, 2006; SELMA VENCO, 2009; CLÁUDIA MAZZEI NÓGUEIRA, 2006; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018; RUY BRAGA, 2012).

⁶⁸ De acordo com Amana Rocha Mattos e Maria Rovaris Cidade (2016, p. 134) em seu artigo *Para pensar a cisheteronormatividade na psicologia: lições tomadas do transfeminismo*, uma perspectiva cisheteronormativa seria aquela “que tem a matriz heterossexual como base das relações de parentesco e a matriz cisgênera como organizadora das designações compulsórias e experiências das identidades de gênero; ambas produzindo efeitos que são naturalizados em nossa cultura, a partir da constituição de uma noção de normalidade em detrimento da condição de anormalidade, produzindo a abjeção e ocultamento de experiências transgressoras e subalternas”.

foram dentro do telemarketing, que eu conheci uma menina que trabalhava lá. Acho que era [nome suprimido] o nome dela. A gente não trabalhou junto, mas eu tinha amigas que trabalhavam com ela e falaram que a [nome suprimido] era muito doída e não sei o quê. Aí, eu via ela olhando no espelho assim e achava ela tipo uma inspiração para mim, ela era muito maravilhosa. É, mas eu acho que aspectos positivos [de trabalhar no setor de telemarketing] é muita essa diversidade que o telemarketing te propõe, porque eu sei que é um emprego que nunca vai discriminar nada.

Fernanda – Sim, é, é bem isso. Eu escutei. Todo mundo fala, na verdade, que o telemarketing dá muita oportunidade para pessoas diferentes, né?

Flávio – Você escutou assim? Pessoas diferentes?

Fernanda – Exatamente. Pessoas assim que nem você. [Risos de Fernanda e de Flávio]. Aí eu falei: “Ah, vou tentar, né?”.

Flávio – Entendi. E então, eu queria saber quais que você considera como os aspectos positivos do telemarketing?

Gisberta – Como eu falei a inclusão (...) A inclusão da parte de credo, cor, raça, idade. Gênero também. Porque a gente está falando aqui dos contras, mas existem os prós.

Marsha – Não, acho que assim. É isso mesmo. Acho que é uma. A empresa, no caso o telemarketing, é uma empresa que costuma abranger todo tipo de, de pessoas, né? No caso de etnia, raça, né? Tudo. É uma empresa que não tem essa coisa de distinguir de pessoas. É uma empresa que abrange muitas pessoas, de todo tipo.

Entretanto, alguns relatos das pessoas trans* que entrevistei questionaram, contestaram essa aparente abertura das empresas de telemarketing para a diversidade e, conseqüentemente, o seu pretense acolhimento das diferenças. Por vezes, são essas próprias pessoas que afirmam ser o setor de telemarketing inclusivo e diverso que reconhecem os limites da aceitação livre de preconceitos, da inclusão de fato e do acolhimento da diversidade. Sobretudo ao ponderarem sobre eventuais dificuldades que enfrentaram ou que pessoas conhecidas suas enfrentaram para acessar as empresas de telemarketing ou com as quais tiveram que lidar para alcançar promoções ou trilharem uma carreira satisfatória no setor. Sylvia, por exemplo, afirmou que, na empresa em que trabalhava quando a entrevistei, participou de dois processos seletivos para ingresso em seu quadro de empregadas, entretanto não foi aprovada em nenhum deles. Ela me relatou acreditar que o motivo da rejeição tenha sido o fato de não apresentar o seu documento de identidade com o nome retificado quando da realização dos processos seletivos.

Afinal, em sua terceira tentativa de ingresso na empresa de telemarketing, já com o documento de identidade retificado, ela obteve êxito. A transfobia e o cissexismo são reforçados como as causas de sua rejeição quando Sylvia afirma que, dificilmente, não era aprovada em processos seletivos de admissão em empresas de telemarketing. Em razão de sua

considerável experiência profissional no setor; de ter, sempre, alcançado metas; de não ter sido nunca demitida por justa causa; e de ter chegado, antes do início do seu processo de “transição de gênero”, ao cargo de supervisora. Curiosamente, ou talvez nem tanto assim, ela me disse que a mesma pessoa foi responsável pela condução do processo de seleção em suas três tentativas. E disse que a pessoa não se recordava dela, pois o intervalo de uma entrevista para a outra teria sido de um razoável lapso temporal. Embora ela se lembrasse da pessoa que a havia entrevistado.

Sylvia – Comecei a trabalhar em call center aos [idade suprimida]. E nunca saí dessa área. (...) Então, sempre trabalhei em call center. Eu acho que é uma área que abrange muito pessoas diferentes, pessoas tatuadas, com piercing. Não tem muito essa discriminação por orientação sexual. Apesar de que para pessoas trans, é um pouco mais complicado, porque para a empresa para qual eu trabalho hoje, a [nome da empresa suprimido]. Eu já fiz entrevistas nela outras duas vezes. Acho que foi uma no ano de [ano suprimido] e a outra no ano de [ano suprimido]. Nessa época, eu já tinha iniciado meu processo de transição. Usava meu nome social. Mas, pelo fato de não apresentar na entrevista o RG com o nome de acordo. Eu acho que por isso eu não passei, porque na minha...

Flávio – Gente, que situação...

Sylvia – Com o mesmo selecionador. Então, a gente sabe que o call center tem muitas pessoas LGBTs, mas pessoas trans é um número muito reduzido. E o preconceito é maior com a gente, né? Igual eu falei para vocês agora há pouco, a gente é minoria da minoria.

Dandara evidenciou, em uma de suas falas, os contornos dos obstáculos transfóbicos e cissexistas que são impostos às travestis e às mulheres transexuais, inclusive, nas próprias empresas de telemarketing. A despeito de elas serem, particularmente, “inclusivas” quando comparadas às empresas de outros setores do mercado de trabalho formal. Obstáculos que ela mesma enfrentou durante alguns anos, no decorrer dos quais compareceu a diferentes empresas de telemarketing e a diferentes sites⁶⁹ destas empresas, sendo em todos eles rejeitada ou aprovada, mas nunca convocada para começar a trabalhar. Ela deveria retificar seu nome, realizar terapia hormonal, aplicar silicone em seus seios, realizar cirurgia de transgenitalização, assim como “ser e agir como mulher” para que pudesse se tornar operadora. Estes obstáculos indicam que o acesso se torna mais fácil quanto maior a passabilidade da travesti ou da mulher transexual que se candidata à vaga de emprego na empresa de telemarketing, numa tentativa de apagamento de elementos anatômicos, estéticos e estilísticos indicadores de sua transexualidade ou travestilidade.

⁶⁹ No setor de telemarketing, este é um jargão utilizado para se referir a uma das unidades da empresa de telemarketing quando ela possui mais de uma unidade.

Dandara – (...) Durante esses [número suprimido] anos, eu fui diversas vezes no ramo especificamente de telemarketing, houve diversos tipos de desculpas, né? Como por exemplo, “a gente não sabe trabalhar com pessoas do seu tipo”. “Volta quando tiver mudado o nome”. “Como posso saber se você é trans?”. “Você tem que ser, você fez cirurgia de mudança de sexo?”.

Flávio – O preconceito era escancarado já no processo seletivo.

Dandara – Exatamente.

Flávio – Durante esses [número suprimido] anos então, você fez processos seletivos de diferentes empresas?

Dandara – Diferentes empresas. Acho que eu fiz, totalizando, em uma única empresa, em quatro sites diferentes, ou seja, em quatro locais de uma mesma empresa.

Flávio – Em todos eles, você se deparou com a transfobia, com o preconceito já na entrevista.

Dandara – Exatamente. E o que aconteceu? Isso me deixou muito triste. Então, durante [número suprimido] anos, então eu passei o que... com o dinheiro que eu peguei da outra empresa [da qual havia sido demitida], eu fui correndo atrás das coisas que eu, realmente, precisava para eliminar as desculpas, então, da sociedade.

Flávio – Entendi.

(...)

Dandara – Só no final de [ano suprimido] [Dandara conseguiu a retificação de seu nome depois de ter que travar dois processos judiciais]. Aí, simplificando, durante esse todo esse período eu fui, né... para, tentando entrar em telemarketing. Várias desculpas. Não consegui. Então, quando eu consegui retificar o nome. Eu já tinha conseguido retificar o nome. Fiz a cirurgia da prótese mamária, né?

Flávio – Uhum.

Dandara – Então, já tinha eliminado ali 90% da transição em si, né?

(...)

Dandara – Comigo sim. Porém, todas essas empresas [de telemarketing] que eu fui fazer entrevistas, tinha trans lá dentro trabalhando. Então, não era algo assim que era a primeira trans.

(...)

Dandara – Isso. Aí, depois eu fui na [nome da empresa suprimido]. Na [nome da empresa suprimido], foi no ano passado. Eu, basicamente, fiz sete entrevistas na [nome da empresa suprimido] e passei nas sete e não entrei.

Flávio – Por quê? Qual foi a desculpa da empresa para impedir você de entrar?

Dandara – Não, eles, literalmente, não davam desculpa.

A passabilidade não só possibilitaria a atenuação ou a mitigação da discriminação transfóbica e cissexista sentida por travestis e mulheres transexuais em sua tentativa de acesso às empresas de telemarketing ou no espaço destas empresas quando conseguiriam acessá-lo, como também a atenuação e a mitigação da discriminação sofrida e enfrentada por homens trans. Em uma de suas falas, Alan evidencia que, a partir do momento em que ganhou certa passabilidade como homem cis, por ostentar barba e voz grossa, já não era alvo de tantos confrontamentos por parte de homens cis que eram seus colegas de trabalho na empresa de telemarketing, em razão da utilização do banheiro masculino. Tampouco seria interpelado, não ao menos na mesma frequência em que era anteriormente, por seu nome de registro ou por palavras e expressões flexionadas no feminino.

Alan - Quando eu completei [número suprimido] meses de hormonização, já tava com barba, minha voz já tinha começado a engrossar, o pessoal começou a parar de

pegar no meu pé, me esqueceram praticamente, né? Simplesmente olhou assim e falou: “É um menino normal, comum”. Então, todo mundo me tratava normal.

Dandara relatou que sabia da existência e da presença de travestis, mulheres transexuais e homens trans trabalhando nas empresas em que tentou, por vezes reiterada e repetidamente, ingressar. Algumas dessas pessoas eram suas amigas inclusive. E, ainda, que fosse aprovada no processo seletivo, nunca era convocada para assumir a vaga e para começar a trabalhar. Mas, então, por que algumas mulheres transexuais e travestis conseguem acessar a operação e outras tantas não? Ou, ao menos, só o conseguem depois de muitas tentativas e em razão de muita persistência? A questão da passabilidade como mulher cis conseguiria responder, por completo, essas perguntas?

Dandara – (...) Eu entreguei um currículo [em uma empresa de telemarketing]. Na época, se entregava currículo. E a pessoa rasgou o currículo na minha frente.

Flávio – Por quê? Ela falou alguma coisa? Só rasgou e não falou nada?

Dandara – Não, só rasgou. E eu falei: “Ah tá bom, não tem problema. Eu tenho mais dois pacotes de sulfite aqui com currículo”. Cheguei no outro guarda e entreguei, aí o outro guarda olhou para mim e começou a dar risada, porque um tinha rasgado e aí eu entreguei para o outro. Aí a pessoa falou: “Ah, a gente vai jogar fora”. Aí, eu falei “Não tem problema. Você quer jogar fora? Quer fazer aviãozinho?”. Tirei todos os currículos e coloquei em cima da mesa deles, aí eu falei: “Acho que você vai precisar de uns três lixos para jogar isso fora”.

Flávio – Gente do céu, que situação, viu.

Dandara – Foi. E o que acontece. Lá dentro, trabalha uma pessoa, amigo meu de infância, né? Na época, era denominada como ela, e ele se descobriu trans, homem trans. E eu ajudei ele a retificar o nome dele. E ele trabalha na [nome de bairro da cidade da região metropolitana de São Paulo suprimido], né? Então, foi uma situação, assim, complicada para mim. Tanto é que quando eu fui fazer entrevista esse ano, eu jurei que seria minha última entrevista. Que se eu não passasse, eu ia, de fato, cair no mundo. E aconteceu que eu entrei.

Dandara é uma mulher negra, como ela, inclusive, se autodeclarou quando a entrevistei. Por mais que ela não tenha apontado o racismo especificamente neste episódio pavoroso que relatou. É muito difícil, ao menos para mim, deixar de imaginar e considerar que aquilo pelo que passou não tenha sido um exemplo de racismo, um racismo transfóbico, um racismo cissexista ou, se preferirem, de transfobia racista ou cissexismo racista. É impossível dizer até que momento, apontar qual ação ou qual conjunto de ações tenha sido racista e qual teria sido transfóbico e cissexista. Se foi o ato de rasgar o seu currículo praticado por um dos guardas. Se foi a risada debochada. Se foi a fala do outro: “Ah, a gente vai jogar fora”. Ou se foram os olhares e outras ações que marcaram o episódio, mas que, possivelmente, não foram lembrados e contados em nossa conversa. Na empresa em que Dandara fora entregar seu currículo, havia um amigo seu, um homem trans, trabalhando. Por que, então, ela também, enquanto mulher transexual negra, não poderia trabalhar lá?

Os guardas para os quais Dandara entregou seus currículos poderiam ser novos funcionários na empresa ou, também, poderiam já ser empregados antigos. Isso, possivelmente, nunca saberemos. Mas tampouco importa, ao menos penso eu. O comportamento discriminatório praticado pelos guardas me lembra algo que Gisberta, a própria Dandara e Marsha disseram nas conversas que tive com elas: não basta a empresa se dizer inclusiva em relação a pessoas trans*, mas deve investir na formação de suas empregadas para que as identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans* sejam respeitadas nos espaços da empresa.

Então, repito. Pouco importa se os guardas eram funcionários recém-contratados ou tinham anos de empresa. A empresa, que se pretendia e dizia inclusiva, e particularmente inclusiva em relação a pessoas trans*, deveria ter realizado, ter ministrado, realizar e ministrar cursos e treinamentos sobre a importância do respeito e do reconhecimento das identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*. E fiscalizar se elas seriam respeitadas, reconhecidas. Estes seriam deveres jurídicos, constitucionais e legais, da empresa, conforme será possível concluir a partir de reflexões que serão elaboradas mais à frente neste mesmo texto (aguardem, por favor). Talvez a empresa até tenha promovido tais cursos e treinamentos, mas pelo que conversei com Dandara e com outras pessoas, isso parece um tanto quanto improvável.

Dandara – (...) Hoje, eu tô trabalhando. Porém, eu vejo que é o seguinte, é muito instável quando as empresas falam: “Nós contratamos trans”. Porque a verdade é todas as empresas contratam trans. Quem não vai contratar é a pessoa que está te entrevistando. Então, deveria ter mais pessoas que entendessem que trans não é uma identidade, é uma característica física, como a minha cor negra e a sua cor.

Dandara relatou que a sua transexualidade não seria uma identidade, mas sim “uma característica física”, uma característica de seu corpo. Esta sua fala pode ser, então, interpretada como uma negação da transexualidade como identidade, o que, de certa forma, destoaria das construções e ponderações de ativistas e teóricas trans*, inclusive aquelas com quem venho dialogando neste texto. Ou poderia ser encarada, ainda, como uma forma de chamar atenção para a materialidade corporal do gênero. Para a dimensão corporal, concreta do gênero, que seria visível e perceptível tal qual a cor de sua pele, a sua raça.

Mas teria Dandara tido um de seus currículos jogado fora bem na sua frente, escutado uma risada debochada e que os seus outros currículos, que porventura deixasse ali, seriam, também, descartados caso ela fosse branca? Gisberta, que é conhecida de Dandara (foi até Dandara que intermediou meu contato com Gisberta), fez a seguinte constatação a respeito da

amiga. Constatação que reforça este meu entendimento de que Dandara era vítima em suas tentativas de ingressar no setor de telemarketing de uma discriminação interseccional, que conjugava transfobia, cissexismo e racismo de formas complexas e diversas, além de classismo:

Flávio – Uhum. E além dos casos que você relatou de ter sofrido transfobia, discriminação. Você presenciou ou soube de outros casos de mulheres trans ou de homens trans que sofreram?

Gisberta – A Dandara, né? Ela fez vários processos seletivos, passou, mas negra, trans, periférica não era o perfil da empresa. Então, por várias empresas, ela não passou. Aí nessa última que ela entrou a... agora, a [nome da empresa suprimido], ela teve uma entrada e está fazendo um trabalho excepcional.

Quando se afirma, tão somente, que as empresas de telemarketing contratam, acolhem e incluem pessoas trans*, pode-se, também, dissimular, ocultar que as oportunidades profissionais possibilitadas a essas pessoas dentro dessas mesmas empresas são e serão um tanto quanto limitadas. As falas de Gisberta e Sylvia apontam para a rejeição das pessoas trans*, no espaço das empresas de telemarketing, à operação, à função de operadoras. Dificilmente, as pessoas trans* conseguem se tornar supervisoras, coordenadoras, gerentes, gerentes-gerais, superintendentes, diretoras, presidentas das empresas de telemarketing nas quais trabalham:

Gisberta – Como eu te falei, eu tenho vocação para o negócio. Eu gosto do que eu faço, mas não foram anos fáceis, né? Foram anos bem, bem difíceis. Apesar de a gente ter uma visão de fora que o call center, o telemarketing é inclusivo, inclui as pessoas de todas as idades, raças, credos, religião e sexo. Não é bem assim, né? A gente olha isso até a primeira página, quando você pensa em galgar uma carreira ou se estabilizar no telemarketing, aí a conversa muda e aí eu passei isso na pele nos últimos anos.

Sylvia – E agora, ao longo de toda a minha história no telemarketing, eu só conheci uma supervisora [transexual], conheci não, eu ouvi falar dela. Assim, que eu tinha entrado na empresa, na [nome da empresa suprimido], na empresa que o pessoal sabia que eu era trans, porque eu, ainda, não tinha retificado os documentos, falaram: “Nossa, saiu mês passado uma supervisora maravilhosa que era trans também, que já tinha feito até a cirurgia e tal”. Então, foi a única que eu ouvi falar. Eu nunca vi uma trans ou transexual em cargo de gestão, supervisora, coordenadora. Não, nunca vi. Eu teria a oportunidade também, mas eu não quis, porque eu já fui supervisora. Foi antes da minha transição, ok? Mas eu já era aquele menino que as pessoas sabiam que era diferente.

Flávio – Entendi.

Sylvia – Eu tinha um cabelo comprido, né? Então, é isso que acontece. Nunca vi pessoas trans em cargo de gestão.

Flávio – Entendi. Você nunca chegou a fazer processo seletivo para virar gestora ou coordenadora?

Sylvia – Não, depois da transição não. Só antes. Antes eu consegui.

Flávio – Entendi.

Sylvia – Hoje ainda não tentei. Não tive vontade.

Além disso, mesmo em empresas que afirmam acolher pessoas trans* e adotarem políticas de respeito e reconhecimento de suas identidades de gênero autodeterminados, percebe-se, através das falas das pessoas com quem conversei, que não possuem preparo (e tampouco disposição e interesse reais e efetivos) para lidar com as demandas e as reivindicações específicas dessas pessoas (sejam elas referentes ao ambiente de trabalho ou, também, relativas às suas vivências em outros espaços sociais) e, assim, atendê-las. Dandara, por exemplo, apontou que, na empresa em que trabalhava à época de nossa conversa, algumas orientações seriam repassadas quando da realização do treinamento, como a concernente ao direito à utilização de nome social nos atendimentos telefônicos e ao uso do banheiro correspondente à sua identidade de gênero.

Ainda de acordo com Dandara, quando a pessoa ingressava na empresa, costumava-se indicar que ela se aproximasse de uma outra pessoa trans* que, também, trabalhasse ali para que, eventualmente, a ajudasse a retificar o nome, ter acesso a hormonioterapia e a outros serviços de saúde e de outras ordens caso fosse do interesse da pessoa. De modo que as empresas não passariam este tipo de informação a despeito de, por exemplo, cobrarem das pessoas trans* a retificação de seus nomes no registro civil.

As empresas de telemarketing são, assim, espaços sociais, real e efetivamente, inclusivos, acolhedores e abertos para pessoas trans*? A sua pretensa inclusão, o seu pretenso acolhimento não encobririam ou dissimulariam a exploração e a potencialização da discriminação transfóbica e cissexista para aproveitamento da força de vida de corpos e sujeitas que poderiam ser, assim, sujeitas a uma exploração absurda e desumana, mesmo porque o *status* de humanidade (JUDITH BUTLER, 2006) de tais corpos e sujeitas seria um tanto quanto social e juridicamente questionável ou, mesmo, contestado? Às vezes, perguntas podem nos dizer muito mais do que afirmações.

3.5 Alguns dos desafios de se “transicionar” dentro da empresa de telemarketing

As manifestações de transfobia e cissexismo nas empresas de telemarketing sofrem variações a depender de uma infinidade de fatores. Dentre eles, o estágio da “transição de gênero” em que a pessoa trans* se encontra. Mas o que significa e representa “transicionar”? Em seu ensaio *Ciudadanía en transición (Cidadania em transição)*, que integra o livro *Un apartamento en Urano (Um apartamento em Urano)*, Paul B. Preciado (2019, p. 214) afirma que a “[t]ransição é o nome que se dá ao processo que, supostamente, leva desde a

feminilidade até a masculinidade (ou vice-versa) através de um protocolo médico e legal de redesignação da identidade de gênero”⁷⁰. O que indicaria “o trânsito de um estado a outro”, como se ambos os gêneros, ambas as identidades de gênero fossem “entidades ontológicas e não biopolíticas”; quando, na verdade, a transição designaria a mudança de “um aparato de produção da verdade para outro”⁷¹ (PAUL B. PRECIADO, 2019, p. 214).

A categoria de “transição de gênero”, criticada por Paul B. Preciado (2019), informa e sustenta o processo transexualizador do sistema único de saúde brasileiro, conforme indica uma das justificativas da portaria (portaria número 2.803, de 19 de novembro de 2013) que institui tal processo: “estabelecer padronização dos critérios de indicação para a realização dos procedimentos previstos no Processo Transexualizador, de transformação do fenótipo masculino para feminino e do feminino para o masculino”. Ela pressupõe, assim, que a mudança de gênero perpassa a transformação da anatomia e da fisiologia dos corpos humanos, a mudança do sexo. De feminino para masculino. Ou masculino para feminino. Dissimulando, assim, o caráter performativo do gênero e do próprio sexo (JUDITH BUTLER, 2003), assim como que nós, pessoas cis, temos que construir e transformar nossos corpos (PAUL B. PRECIADO, 2018) e que temos que atuar, contínua e reiteradamente, de acordo com as prescrições normativas sociais que determinam como devemos viver nossas vidas a depender de nosso sexo, de nosso gênero (JUDITH BUTLER, 2003; JUDITH BUTLER, 2018a).

Essa categoria de “transição de gênero” representa uma tentativa de cerceamento das possibilidades de se viver e de se transitar. O estado brasileiro (ou alguns dos estados brasileiros) até nos permitiria(m) um trânsito de gênero, mas desde que ele seja (ou aparente ser) unidirecional e desde que se conforme aos protocolos e prescrições jurídicos e médicos que ele(s) mesmo(s) prevê(em). Além disso, a categoria de “transição de gênero” representaria uma estratégia social, estatal e legal de enquadramento das pessoas trans* em categorias generificadas específicas, que seriam as mais próximas e similares possíveis daquelas e àquelas tidas por ideias para as pessoas cis, para não comprometer a integridade e a coerência das percepções sociais de sexo e gênero. Ela representaria uma criação ou uma figura sustentada e legitimada pelo direito, pelo estado para suspender a condição cidadã das

⁷⁰ Trecho original: “*Transición es el nombre que se da al proceso que supuestamente lleva desde la feminidad a la masculinidad (o viceversa) a través de un protocolo médico y legal de reasignación de identidad de género.*” (PAUL B. PRECIADO, 2018, p. 214). Tradução livre pelo autor.

⁷¹ “Trecho a partir do qual as citações foram extraídas: “*Ambas expresiones parecen indicar un tránsito de un estado a otro, a la vez que acentúan el carácter temporal y por tanto pasajero del proceso. Sin embargo, el proceso de transición no se lleva a cabo desde la feminidad a la masculinidad (puesto que ambos géneros no tienen entidad ontológica sino biopolítica), sino más bien desde un aparato de producción de verdad a otro.*” (PAUL B. PRECIADO, 2018, p. 214). Tradução livre pelo autor.

peças trans* até que se tornem passáveis, bem como para que, quando se tornem passáveis, sejam menos cidadãos do que as peças cis (PAUL B. PRECIADO, 2019, p. 213-215).

Apesar destas e de outras críticas que se pode elaborar a respeito da categoria de “transição de gênero”, ao longo do texto venho a utilizando e continuarei a utilizá-la, em razão da consagração de seu uso nos movimentos sociais de peças trans* e entre as peças trans*. Mas enfim, feitas as devidas problematizações em torno dessa categoria, quais seriam os desafios de se “transicionar” dentro de uma empresa de telemarketing?

Alan começou a sua “transição de gênero” quando já se encontrava trabalhando em uma empresa de telemarketing. De acordo com o que me relatou, ele fora o primeiro homem trans de sua empresa. Ao menos, o primeiro a se assumir, publicamente, como homem trans, pois haveria outros homens trans que não teriam a coragem de, também, se assumirem. Não, ao menos, naquele espaço. Ao contar para uma gerente da empresa em que trabalhava que estava em um processo de “transição de gênero”, Alan foi questionado do que a empresa e suas colegas deveriam fazer diante dessa informação.

Este questionamento poderia, a princípio, revelar uma preocupação com o atendimento de suas demandas e, assim, uma forma de reconhecimento da sua identidade de gênero autodeterminada. No entanto, pareceu, ao menos para mim, revelar uma falta de conhecimento ou de efetiva preparação em acolher peças trans*, por parte da empresa, em seu quadro de empregadas. O que seria particularmente preocupante, considerando que a empresa em questão já empregava mulheres transexuais. Tampouco o fato de Alan ter sido a primeira pessoa trans* a começar a sua transição “do zero” na empresa justificaria tamanho despreparo ou a inexistência de orientações básicas de quais atitudes se adotar.

Entretanto, o questionamento poderia, ainda, indicar um desconhecimento da própria possibilidade de existência de homens trans*, de identidades de gênero transmasculinas, considerando, como afirmado por Camilo Braz e Érica Renata de Souza (2016, p. 19) no artigo *A emergência de homens trans como sujeitos de direito no Brasil contemporâneo – demandas, avanços e retrocessos*, que “é recente, no Brasil, o processo de visibilidade de homens trans como sujeitos políticos”.

Alan – Só que aí eu resolvi falar. Aí, eu cheguei numa gerente da gente (...) Aí, eu peguei e falei para ela: “Olha, eu não sei se você sabe, mas eu tô passando por um processo de transição. Se você quiser eu te explico tudo direitinho, como que funciona para você entender um pouco”. E aí ela pegou e falou: “Eu sei, não tal.”. Aí, ela pegou e falou: “Tá, mas e agora? Como que a gente vai fazer?”. E eu peguei e falei para ela: “Olha, primeiro lugar, banheiro, eu não utilizo mais o banheiro feminino, eu não entro mais no banheiro feminino. Assim, eu tenho um laudo do

meu médico”, que até então eu já tinha passado no médico, e eu tive que levar o laudo para eles, que eu achei isso um absurdo, mas tudo bem.

Flávio – Eles cobraram que você apresentasse laudo?

Alan – Não, não me cobraram, mas eles não tinham entendimento.

Flávio – Eles não entendiam a situação, apesar de já terem mulheres trans na empresa.

Alan – Sim, porque essas mulheres trans já tinha tipo passado pela transição de documentação e tudo o mais.

Flávio – Ah entendi.

Alan – Então, eu fui o primeiro que, literalmente, começou do zero a transição, a transição ali dentro.

(...)

Alan – (...) E aí ela pegou e falou para mim: “Não, tudo bem, eu te dou total apoio, você sabe que não vai ser fácil, vão falar, vão olhar, mas qualquer coisa...”. (...) Aí, ela pegou e falou referente ao crachá da empresa que eu poderia tá mudando e tudo o mais. Aí, eu fui e mudei meu crachá da empresa. Aí, depois, ela também me ajudou a mudar o nome no atendimento, para mim não atender mais com o nome de registro, mas sim com o nome mesmo. Não vou falar nome social, porque eu acho isso ridículo. Nome social é o meu nome.

Diante da falta de “entendimento” da empresa, Alan cogitou e propôs até apresentar o laudo médico que atestaria ser ele um homem trans para que a empresa e as pessoas que lá trabalhassem “compreendessem” a sua situação, a sua transexualidade, expondo assim a violência a qual fora submetido em seu desafio de “transicionar” no âmbito da empresa de telemarketing em que trabalhava. Ele me disse, também, que a sua pretensão em apresentar o laudo à empresa constituía uma espécie de estratégia de defesa prévia frente a pessoas que pudessem questionar o porquê de ele utilizar o banheiro dos homens, ter de ser tratado no masculino ou chamado de Alan. Ele estava se antecipando a eventuais episódios transfóbicos e cissexistas pelos quais temia e imaginava que passaria e pelos quais, infelizmente, passou. Afinal, a sua palavra, a sua autopercepção, a autodeterminação de sua vida não bastariam, ele precisaria se fazer respeitado, fazer sua identidade de gênero autodeterminada ser respeitada através da autoridade médica que assinaria seu laudo.

Um outro aspecto que me chamou atenção na fala de Alan foi o seguinte: a gerente que lhe ajudou no processo de “transição” dentro da empresa, pessoa pela qual ele demonstrou uma grande consideração e respeito, disse que assumir a sua transexualidade no ambiente de trabalho não seria um processo fácil. Não seria fácil ou, pelo menos, mais fácil se houvesse políticas empresariais efetivas de respeito às identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*, se houvesse atividades, treinamentos e cursos que incentivassem e demonstrassem a importância do respeito às pessoas trans*?

João, também, iniciou o seu processo de “transição de gênero” quando trabalhando em uma empresa de telemarketing. Entretanto, o seu processo foi muito diferente do vivenciado por Alan. Antes mesmo que ele se assumisse como homem trans formal e publicamente na

empresa, ele me disse que as pessoas com quem trabalhavam com ele já sabiam que ele era um homem trans, até porque ele já havia trocado seu nome nas redes sociais. Além disso, ele já vinha conversando a esse respeito com pessoas próximas a ele. Ele relatou que uma pessoa que seria sua chefe questionou se ele não revelaria sua transexualidade para as pessoas da empresa e o que ele estava esperando para tornar esta informação pública na empresa. Uma outra colega de trabalho conversou com ele e disse que teria orgulho e que poderia contar com sua ajuda para retificação de informações pessoais suas no sistema da empresa, bem como caso enfrentasse qualquer tipo de problema ou dificuldade em razão de discriminação.

Essas duas interpelações o fizeram pensar e o incentivaram a informar, na empresa, de que se encontrava em um processo de “transição de gênero”, motivo pelo qual solicitou a mudança de seu nome dentro da empresa. João se sentiu acolhido, abraçado e protegido em sua empresa de telemarketing. Quando perguntado se havia sido vítima de algum tipo de discriminação na empresa, ele me disse que não. Quando João se assumiu como homem trans, ele ocupava o cargo de coordenador de uma operação, tendo entrado na empresa como operador.

Entretanto, ele ponderou, questionado por mim se saberia de algum episódio de outra pessoa que teria sofrido algum tipo de discriminação na empresa, que uma travesti teria sido vítima de discriminação por não ser uma pessoa passável, tendo de lidar com “piadas” transfóbicas e cissexistas em suas redes sociais, no trajeto entre a empresa e o metrô por parte de colegas de trabalho. Isso impediria, na perspectiva de João, uma atuação da empresa diante desses episódios. Segundo ele, a própria travesti se defenderia das ofensas. Quando era vítima de discriminação dentro da empresa, havia reprimendas às pessoas que a ofendiam.

Todavia, se a empresa não pode ser totalmente responsabilizada pelos comportamentos de suas empregadas, como chamou minha atenção João, até porque isso ignoraria que essas pessoas transitam, formam e são formadas em outros espaços sociais. A empresa, também, não pode se eximir de sua responsabilidade de investir em e proporcionar cursos e treinamentos a fim de promover um ambiente de trabalho nos quais as identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans* sejam respeitadas.

3.6 “De grãozinho em grãozinho que a gente vai conseguindo construir o nosso respeito como ser humano que somos”: episódios de transfobia e cissexismo envolvendo nomes

A existência ou não de políticas empresariais de reconhecimento e respeito ao nome social, ao nome autodeterminado de pessoas trans* varia, drasticamente, de uma empresa de

telemarketing para outra na região metropolitana de São Paulo. De acordo, sobretudo com os relatos das mulheres transexuais que entrevistei, o direito à utilização do nome social no ambiente de trabalho seria assegurado em algumas delas. Em muitas outras, todavia, tal direito não seria garantido às pessoas trans*, apesar de suas investidas individuais e coletivas para conquistá-lo. Em outras ainda, parecia não haver qualquer institucionalização do direito ao nome social ou de políticas de reconhecimento e respeito das identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*, de modo que o direito ao nome social seria conquistado por algumas pessoas a partir de suas reivindicações e lutas persistentes, enquanto vedadas a outras, a despeito de sua mobilização para, igualmente, conquistá-lo.

Mesmo nas empresas em que o nome social seria assegurado ou em que se conquistou esse direito a despeito da inexistência de políticas institucionais de reconhecimento dele, não se sabe ou se tem qualquer garantia de que ele será, sempre, respeitado. Seja por colegas de trabalho ou pela própria empresa, representada por seus departamentos de gestão de pessoas e de tecnologia da informação. Além disso, como a utilização do nome social é regulada a nível da empresa, cada empresa pode estabelecer diferentes pré-requisitos para que uma pessoa trans* utilize seu nome social no ambiente de trabalho e, assim, tentar estabelecer diferentes controles de suas transexualidades e travestilidades.

Em uma das empresas em que Sylvia trabalhou e na qual utilizava crachá com nome social e o tinha respeitado normalmente por colegas de trabalho, uma supervisora a chamou, certa vez, por seu nome de registro. Em razão da violência deste ato, Sylvia judicializou o caso de transfobia e cissexismo do qual havia sido vítima, obtendo vitória e, inclusive, indenização. Ela, ainda, me relatou que, apesar de não ter ganhado a indenização no montante pretendido, ficou “com a sensação de dever cumprido, porque eu acho que essas coisas, a gente não pode deixar passar”. Afinal, em sua perspectiva, “quando a gente deixa as coisas passar, as coisas vão continuar acontecendo. São questões pequenas e de grãozinho em grãozinho que a gente vai conseguindo construir o nosso respeito como ser humano que somos”.

Brenda foi uma das pessoas que relatou ter tido que lutar para conquistar seu direito ao reconhecimento e ao respeito de seu nome social no ambiente de trabalho. Ela teve que lutar, na empresa em que trabalhava, para utilizar o nome social nos atendimentos telefônicos, para fazer constá-lo em seu crachá e para que pudesse tirar uma nova foto para o seu crachá. De acordo com ela, “[n]inguém falou assim: ‘Olha, você tem o direito de ter o seu nome social no crachá, você sabe disso. Você tem o direito de usar o banheiro, você sabe disso, né?’. Não,

ninguém nunca me falou isso e eu acho que até hoje a [nome da empresa suprimido] não fala sobre isso (...).”

Brenda afirmou que, sobretudo no início de sua transição de gênero, era muito desrespeitada. As pessoas insistiam em lhe chamar pelo nome de registro e interpelá-la por palavras flexionadas no masculino. Antes, ela relevava essas situações, pois acreditava que tal comportamento estaria relacionado ao fato dessas pessoas a terem conhecido antes de sua “transição de gênero”. Depois de uma conversa com uma amiga, entretanto, ela percebeu que essas atitudes de desrespeito à sua identidade de gênero autodeterminada não seriam justificáveis e que as pessoas deveriam reconhecê-la como Brenda, como a mulher que ela é.

Brenda – (...) No começo, foi muito complicado as pessoas me desrespeitavam muito, mas eu não entendia aquilo como um desrespeito. E aí, eu ficava passando pano, sempre justificando o ato das pessoas. Hoje, eu entendo que era algo que eu fiz de muito errado, mas eu... pode falar.

Flávio – Mas as pessoas ficaram te chamando pelo nome de registro, no masculino?

Brenda – Pelo nome de registro, no pronome masculino e eu ficava tipo: “Ah não, mas ela me conheceu desse jeito. Então, não posso ficar cobrando”. E aí, eu lembro que eu conversei com uma amiga minha chamada [nome suprimido] e ela me falou assim: “Você não pode ficar se constrangendo, chamando a atenção das pessoas”. E aí, foi que eu entendi que não é eu que tenho que me adequar a essas pessoas. Essas pessoas que precisavam se adequar a mim.

Fernanda trabalhava na mesma empresa de Brenda. No entanto, não foi permitido a ela que seu nome social fosse estampado em seu crachá, tal como fora permitido à Brenda. Fernanda me disse, assim como o fez Brenda, que a empresa na qual ela e Brenda trabalhavam não informou, em nenhum momento, que ela teria direito a utilizar seu nome social no ambiente de trabalho. De acordo com Fernanda, no dia em que foi entregar seus documentos para ingressar na empresa, indagou se poderia utilizar o nome social em seu crachá e a pessoa do departamento de gestão de pessoas que lhe atendia respondeu negativamente. Este acontecimento reforçou a minha percepção de que algumas empresas não possuem políticas institucionais de respeito e reconhecimento às identidades de gênero de pessoas trans*.

Fernanda disse ser chamada por seu nome social por parte de colegas de trabalho, mesmo porque é assim que ela se apresenta, até porque é quem ela é. Embora seu supervisor a tenha chamado pelo nome de registro e interpelado com palavras flexionadas no masculino algumas vezes. Ela afirmou que anda pelo espaço da empresa com o crachá à mostra, entretanto o faz de modo que a frente do crachá fique virada para trás, para que ninguém conheça seu nome de registro. Além disso, ela relatou não ter tentado reverter por outros

meios e recurso a outras pessoas a decisão de não poder utilizar seu nome social em seu crachá, por estar próxima a conseguir a retificação do seu nome em seus documentos.

Flávio – E quanto a nome social também, eles... é tranquilo? Eles informam que é seu direito usar nome social?

Fernanda – Não. Que nem no, no dia lá do... que eu fui entregar os documentos, eu perguntei. A mulher falou que não podia.

Flávio – Usar o nome social?

Fernanda – É.

Flávio – O quê? A mulher do RH?

Fernanda – É, ela falou que eu não podia usar no crachá, né? Porque aí, tando no crachá, eu imaginei que todo mundo fosse já me chamar do meu nome. Só que, graças a Deus, não precisou, porque eu só falei: “Meu nome é Fernanda”. E todo mundo me chama de Fernanda.

Flávio – Mas no crachá não é Fernanda?

Fernanda – Não. No crachá não é Fernanda e nem no, no negócio lá, no sistema deles.

Flávio – Sêrio, Fernanda?

Fernanda – Sêrio. Ela falou que não podia. Aí, eu deixei para lá, porque tipo eu já estou com os documentos todos prontos [para retificação do registro civil], só falta o negócio lá dos 10 tabelionários e pagar a taxa final mesmo.

Flávio – Entendi.

(Trecho inaudível por causa de moto passando)

Flávio – Ah entendi. Então, você não recorreu a ninguém para reverter essa decisão? E você não precisa andar de crachá na empresa?

Fernanda – Preciso. É, todo mundo precisa.

Flávio – Aí, você anda com o crachá?

Fernanda – O meu, eu ando com crachá virado para trás, porque eu não quero que ninguém veja o meu nome.

Amanda relatou que a maioria das empresas pelas quais passou possuía políticas de reconhecimento e respeito ao nome social de pessoas trans*, com exceção de apenas uma delas, que, de acordo com ela, estaria na fase de implementação de tal política. Em uma dessas empresas em que ela tinha o seu nome social respeitado, Amanda disse que, em determinado momento, quando houve a implementação de um aplicativo que colhia as informações dos dados cadastrados no sistema do departamento de gestão de pessoas, o seu nome de registro se tornou público, o que lhe fez procurar o departamento de gestão de pessoas para criticar o acontecido e exigir providências para que o problema fosse solucionado.

Amanda me disse, também, que, antes da retificação do nome em seus documentos, utilizava o seu nome de registro para realizar os atendimentos telefônicos na operação. Por acreditar que ninguém teria obrigação de chamá-la por seu nome social. Por acreditar não ter como provar ser quem ela dizia ser. Assim como por acreditar que dessa forma seria melhor. E, depois de algum tempo, por se acostumar a fazê-lo. Sua fala pareceu transparecer a percepção de que o documento de identidade é uma espécie de prova ou de atestado de quem determinada pessoa é, diz ser e pode ser.

Flávio – Ah entendi. E eu queria saber em relação a clientes, consumidores, como é?
 Amanda – Então, é tranquilo. Tirando um, alguns acabam confundindo a voz. Às vezes é ela, às vezes é ele. Mas não. Antes eu tinha muito, no início, na época da [nome da empresa A suprimido], na época da [nome da empresa B suprimido] também, eu usava meu nome anterior, porque eu não me achava na obrigação de utilizar o meu nome social. Então, na linha eu gostava de utilizar meu nome anterior, que era [nome suprimido]. Então, eu gostava muito de, na linha, deixar dessa forma. E acabava acostumando assim. Eu usava mesmo.

Flávio – Hoje você usa Amanda?

Amanda – Sim.

Flávio – E nenhuma empresa pediu que você usasse outro nome diferente do seu nome?

Amanda – Não. Na verdade, me questionavam por que eu usava [nome suprimido] sendo que eu era Amanda.

Flávio – Entendi.

Amanda – Só que eu achava melhor, na parte profissional, eu era o [nome suprimido] dentro da linha.

(...)

Amanda – Então, só que, na verdade, é a mesma coisa de sociedade, eu achava que ninguém tinha a obrigação de me chamar de Amanda até que eu não tinha um documento retificado. Agora eu já entendo que as pessoas têm a obrigação. Então, que nem as pessoas, hoje em dia, que me conhecem desde criança, eu ensino que não é mais [nome suprimido], é Amanda, porque eu mudei o nome. Eu acho que, porque é como se a pessoa me perguntasse: “e seu documento, cadê? Tá como?”. Então, é como se eu, automaticamente, usasse o nome social e a pessoa soltasse uma piada: “mas qual é o seu nome no documento?”. E hoje em dia eu tipo posso mostrar meu nome no documento. É o que eu estou dizendo.

Alan compartilhou comigo, também, alguns dos episódios transfóbicos e cissexistas envolvendo o desrespeito ao seu nome autodeterminado e à sua identidade de gênero autodeterminada pelos quais passou na empresa de telemarketing na qual trabalhava à época de nosso encontro. Uma pessoa que foi sua supervisora em uma das operações em que trabalhou insistia em lhe chamar pelo nome de registro e, também, por substantivos e pronomes flexionados no feminino, apesar de ela tê-lo conhecido por seu nome autodeterminado. Tal insistência fez Alan desconfiar que foi através do sistema onde se batia ponto que ela teria descoberto seu nome de registro. Alan comentou, inclusive, que no sistema só constava seu nome de registro. Ele questionou a empresa por que não poderia constar seu nome de verdade, seu nome social no sistema e a resposta foi de que não seria possível já que o seu CPF – cadastro de pessoa física – estaria vinculado ao seu nome de registro, de modo que apenas com a retificação do documento seria possível a alteração do sistema.

O que não pareceu a Alan, nem a mim, explicar por que não poderia constar só seu nome autodeterminado, seu nome social no sistema, de modo que o seu nome de registro ficasse restrito a poucas pessoas do departamento de gestão de pessoas. Curiosamente ou nem tanto assim, Alan relatou uma cobrança diária da empresa para a retificação do nome no registro civil, ao que ele retrucava que ela implicaria em um custo alto. E que, portanto,

implicava em um decurso de tempo no decorrer do qual ele juntaria recursos para fazê-lo, considerando, também, a baixa remuneração do setor de telemarketing. A empresa começou a questionar o porquê da demora de Alan para retificar seus documentos, ao que ele responderia que não teria ninguém mais interessado nela do que ele próprio.

Após ser, reiteradamente, desrespeitado, Alan conversou com uma pessoa que se encontrava na hierarquia da empresa acima de sua supervisora, esta pessoa conversou com a supervisora, que mesmo assim continuou a incorrer e a chamar Alan por seu nome de registro e, também, por palavras flexionadas no feminino. Alan decidiu, então, confrontá-la, de forma mais incisiva e veemente, ao que teve que escutar por parte da supervisora: “Ai, me desculpa. É porque eu não sei como te tratar.”. A supervisora, então, se desculpou e comprometeu-se a não mais desrespeitá-lo tal como vinha fazendo.

Entretanto, a despeito de sua fala, ela continuou desrespeitando-o. Em um desses episódios de desrespeito, de violência, Alan chegou a se retirar da empresa para ir à rua para chorar. Ele teve uma crise de ansiedade. Depois desse episódio, Alan procurou a coordenação, a pessoa responsável pela coordenação lhe pediu desculpas e se comprometeu a assegurar que isso não aconteceria novamente e que, caso acontecesse, ele deveria procurá-la imediatamente. Alan se revoltou com a atitude da sua supervisora e sua revolta não era fundada apenas na violência e nas dores que lhe eram infligidas, mas também no temor de que ela praticasse essas atitudes discriminatórias contra outras pessoas trans*. A pessoa responsável pela coordenação chamou a supervisora para conversar e depois dessa conversa, ela nunca mais chamou Alan por palavras flexionadas no feminino.

Os atos recorrentes de chamar e interpelar pessoas trans* por seus nomes de registros e por substantivos, adjetivos e pronomes flexionados em discordância às suas identidades de gênero autodeterminadas não podem ser interpretados como fenômenos meramente localizados ou individuais. Não podem e tampouco devem ser compreendidos como atos de violência praticados por alguns poucos sujeitos intolerantes, doentes ou preconceituosos que perturbam, de maneira incomum e atípica, os ambientes de trabalho inclusivos das empresas de telemarketing que “até” asseguram, benevolentemente, às pessoas trans* o direito a utilizarem o nome social durante suas jornadas de trabalho. O fato desses atos se repetirem e serem praticados em diferentes empresas de telemarketing por diferentes pessoas e contra diferentes pessoas revela a sua faceta estrutural e social.

Esses atos de desrespeito às identidades de gênero praticados em empresas de telemarketing representam algumas das muitas manifestações da discriminação transfóbica e cissexista da qual pessoas trans* são vítimas em diferentes espaços sociais, como casas,

escolas, empresas, repartições públicas e ruas, para além de seus ambientes de trabalho. E que acontecem em diferentes etapas de suas vidas, como na infância, na adolescência, no decorrer da vida adulta e, até mesmo, durante a velhice, por parte das mais diferentes pessoas, como familiares, pessoas amigas, colegas de trabalho, pessoas desconhecidas e até entidades, como o estado, o direito e suas instituições. Discriminação da qual são vítimas por se atreverem a contestar as normas sociais de como deveriam agir, se comportar e viver fundadas nos “sexos” inscritos em seus corpos. Como afirma Jaqueline Gomes de Jesus (2015a, p. 37), em seu livro *Homofobia: identificar e prevenir*,

A discriminação contra LGBTs não acontece apenas como atos isolados de uma pessoa contra outra. Mais do que ser meramente individual, esse fenômeno, generalizado em nossa sociedade, decorre de vários fatores e se expressa igualmente nas instituições, por meio da inação das autoridades, pela inexistência de legislações inclusivas e por políticas públicas mal pensadas, que afetam negativamente a integridade física, psicológica e social da população discriminada.

A insistência em chamar pelo nome de registro e por palavras generificadas em dissonância ao tratamento reivindicado pela pessoa trans* revela uma tentativa de invisibilizar aquela vida, aquele corpo tal como ele é e se apresenta. Uma tentativa de ocultar, de exterminar a sua existência e presença a partir da relutância em se reconhecer como possível e legítima aquela forma de viver a vida, o gênero. Uma tentativa de expulsar a pessoa de certos espaços sociais, provocando, assim, nela o surgimento de perigosos sentimentos autodestrutivos, estados mentais de insegurança, medo. No caso do telemarketing, como será melhor discutido ao final deste capítulo, trata-se de uma estratégia de produção de subjetividades que não representem grandes ameaças às compreensões sociais hegemônicas de sexo e gênero. Uma forma disciplinadora de violência que não permita às pessoas trans* esquecer como é a violência da qual, supostamente, escaparam e que seria reproduzida em outros setores do mercado de trabalho formal. Uma estratégia, uma forma disciplinadora, uma violência que encontrariam respaldo, ainda que remoto, no direito do trabalho brasileiro ou, ao menos, em um dos diferentes direitos do trabalho brasileiros existentes.

3.7 “Que que cê tá fazendo aqui? Ai, cê tá no banheiro errado”: episódios de transfobia e cissexismo envolvendo banheiros

Um dos obstáculos enfrentados por pessoas trans* impostos pela transfobia e pelo cissexismo é concernente à utilização de espaços segmentados de acordo com o sexo/gênero,

sobretudo banheiros. Mais do que um espaço para fazermos nossas necessidades fisiológicas, mijarmos, cagarmos, lavarmos as nossas mãos, escovarmos os dentes, maquiarmos-nos, dentre outros usos possíveis, o banheiro, espaço ao qual precisamos acessar algumas vezes durante o dia, transforma-se também num espaço de controle das performatividades e expressões de gênero. Daquilo que cada uma de nós podemos e devemos, reiteradamente, praticar a fim de conformarmos nossos corpos a uma certa aparência generificada, a uma determinada estética coerente com o sexo que nos foi designado dentro de uma lógica binária. Além de ser um espaço de controle das intervenções estéticas e cirúrgicas às quais nos submetemos ou devemos submeter nossos corpos a fim de alcançarmos o ideal prescrito para cada uma de nós pelos padrões de masculinidades e feminilidades hegemônicos.

Em seu texto *Basura y Género. Mear/Cagar. Masculino/Femenino (Lixo e Gênero. Mijar/Cagar. Masculino/Feminino)*, Paul B. Preciado (2013, sem numeração de páginas) afirma, pensando sobretudo nas “realidades” histórica e geográfica europeias (embora suas reflexões também possam ser utilizadas para pensar o contexto brasileiro), que os banheiros públicos são espaços utilizados para vigilância e inspeção da adequação de nossos corpos sexuados e de nossos gêneros aos “códigos vigentes de masculinidade e de feminilidade”⁷². De acordo com Paul B. Preciado (2013, sem numeração de páginas), a arquitetura do banheiro “funciona como uma verdadeira prótese de gênero que produz e fixa as diferenças entre as funções biológicas [aparentemente existentes entre homens e mulheres]. Uma arquitetura que fabrica os gêneros enquanto, sob o pretexto da higiene pública, diz ocupar-se, simplesmente, da gestão de nossos lixos orgânicos”⁷³.

Quando um corpo estranho, um corpo marcado por “[q]ualquer ambiguidade de gênero”⁷⁴, um corpo que não parece pertencer ao sexo feminino ou ao gênero mulher reivindica acesso e tenta acessar, por exemplo, o espaço do banheiro das “mulheres” de um aeroporto parisiense, sua presença desperta os olhares desconfiados das outras pessoas presentes naquele espaço (PAUL B. PRECIADO, 2013, sem numeração de páginas). A pessoa dona desse corpo ambíguo será confrontada e será submetida a “um interrogatório (...) para

⁷² Trecho original do qual foi extraída a citação: “*En el siglo XX, los retretes se vuelven auténticas células públicas de inspección en las que se evalúa la adecuación de cada cuerpo con los códigos vigentes de la masculinidad y la feminidad.*” (PAUL B. PRECIADO, 2013, sem numeração de páginas). Tradução livre pelo autor.

⁷³ Trecho original do qual extraída a citação: “*En realidad, la arquitectura funciona como una verdadera prótesis de género que produce y fija las diferencias entre tales funciones biológicas. Una arquitectura que fabrica los géneros mientras, bajo pretexto de higiene pública, dice ocuparse simplemente de la gestión de nuestras basuras orgánicas.*” (PAUL B. PRECIADO, 2013, sem numeração de páginas). Tradução livre pelo autor.

⁷⁴ Trecho original: “*Cualquier ambigüedad de género*”. (PAUL B. PRECIADO, 2013, sem numeração de páginas). Tradução livre pelo autor.

justificar a coerência de sua escolha de banheiro: ‘Ei, você. Equivocou-se de banheiro, o dos homens está à direita’.”⁷⁵ (PAUL B. PRECIADO, 2013, sem numeração de páginas). Esta pessoa do corpo estranho é convidada, então, a se retirar e está sujeita, caso resista, a sanções verbais e até mesmo físicas, à invocação de uma figura de segurança para expulsá-la daquele espaço ao qual ela não deveria ter acessado (PAUL PRECIADO, 2013).

Brenda foi uma das vítimas deste controle do sexo/gênero efetuado no uso de banheiros. Quando ela acessou o banheiro das mulheres em seu ambiente de trabalho, foi confrontada por uma outra empregada da empresa, que lhe disse estar no banheiro errado. Ela, entretanto, reagiu e resistiu a essa colocação transfóbica e cissexista e permaneceu no banheiro. Ela inclusive relatou o ocorrido para sua supervisora. Todavia nenhuma atitude foi tomada pela empresa.

Brenda – Eu lembro de um caso de uma moça, ela era backoffice lá e eu entrei dentro do banheiro. E ela tinha perguntado, tipo “Nossa” num tom de ironia, sabe? Ah tipo: “Que que cê tá fazendo aqui? Ai, cê tá no banheiro errado e não sei o quê”.

Flávio – Nossa.

Brenda – Eu dei uma cortada. Eu não lembro, exatamente, o que eu falei, mas eu dei uma cortada nela e, depois disso, a gente nunca mais se falou. Ela também não me pediu desculpa. Mas depois eu passei isso para minha supervisora. E acho que nada foi resolvido. É isso.

Flávio – Nada aconteceu?

Brenda – É, não tomaram nenhuma atitude, mas assim deixei para lá também, porque eu, também, era mole.

Na primeira vez em que utilizou um banheiro destinado aos homens em seu ambiente de trabalho, Alan foi alvo de olhares que contestavam a sua presença naquele espaço. Foi alvo de piadas e comentários jocosos por utilizar o banheiro masculino. Em outras vezes que relatou ter usado o banheiro, foi questionado por que teria acessado e estaria utilizando aquele espaço.

Alan – (...) Só que aí começou as brigas dentro da empresa, as encrencas, porque a primeira vez que eu utilizei o banheiro, todo mundo ficou me olhando, todos os caras pararam o que estavam lá, pararam e me olharam. E eu percebia olhares e tudo o mais e eu saía do banheiro e começavam as piadinhas, as risadas e...

Sylvia foi questionada, em uma das empresas em que trabalhou, se teria realizado cirurgia de transgenitalização, pois, na concepção de sua supervisora, somente se o tivesse

⁷⁵ Trecho original do qual foi extraída a citação: “*Cualquier ambigüedad de género (pelo excesivamente corto, falta maquillaje, una pelusilla que sombrea en forma de bigote, paso demasiado afirmativo...) exigirá un interrogatorio del usuario potencial que se verá obligado a justificar la coherencia de su elección de retrete: "Eh, usted. Se ha equivocado de baño, los de caballeros están a la derecha."*” (PAUL B. PRECIADO, 2013, sem numeração de páginas). Tradução livre pelo autor.

feito poderia utilizar o banheiro das mulheres no ambiente de trabalho. Sylvia afirmou, no entanto, ser seu direito assegurado em lei utilizar o banheiro correspondente à sua identidade de gênero autodeterminada independente de ter realizado ou não a cirurgia. No dia seguinte ao questionamento da supervisora e da resposta de Sylvia, a supervisora disse que a coordenadora da operação, pessoa em posição hierárquica superior em termos organizacionais à supervisora, afirmou que Sylvia deveria utilizar o banheiro das mulheres.

Amanda, por sua vez, era constrangida a usar o banheiro dos homens em uma das empresas em que trabalhou. Entretanto, um dia, quando foi de regata branca e sem sutiã, uma pessoa lhe advertiu que quando usasse regata branca deveria utilizar sutiã. Mas, como a própria Amanda pontuou: “[s]e eu não poderia usar o banheiro feminino, por que eu tinha que usar sutiã, entendeu?”.

Amanda – Então, na [nome da empresa de telemarketing suprimido], na verdade, eu tinha um pouquinho, eu tive uns problemas só no início, por causa que eu não tinha mudado o nome. Aí tinha uma história mais referente a banheiro, que tinha que usar o banheiro masculino.

Flávio – Uhum.

Amanda – Só que eu sempre tive silicone, porque eu coloquei silicone aos [idade suprimida]. Então, quando eu trabalhava na [nome da empresa de telemarketing suprimido], eu já tinha. E aí, eu acabei indo de regata branca transparente e a mesma pessoa me chamou e falou que eu não poderia usar regata branca sem sutiã. Então, isso, na verdade, foi mais para contradizer a palavra dela. Se eu não poderia usar o banheiro feminino, por que eu tinha que usar sutiã, entendeu?

Flávio – Entendi.

Amanda – Aí, acabou tirando esse constrangimento dela e eu voltei a usar o banheiro feminino.

O temor de sofrer alguma violência ao utilizar o banheiro das mulheres no ambiente de trabalho, de ter a sua presença ali questionada fazia com que Brenda tivesse receio em utilizá-lo e, quando o utilizasse, o fizesse com rapidez e discrição, para não ser notada naquele espaço. O temor dos olhares, dos comentários transfóbicos e cissexistas fez com que Alan evitasse, por vezes, ir ao banheiro, pedisse que algum amigo checasse se haveria alguém ali dentro antes de utilizá-lo. Ele chegou a ter infecção urinária por deixar de utilizar o banheiro no ambiente de trabalho e esperar chegar a casa para utilizar o banheiro, até que decidiu enfrentar o preconceito e passar a utilizar o banheiro na empresa.

As experiências e as vivências compartilhadas por Sylvia, Amanda, Alan e Brenda em relação à utilização de banheiros nos seus ambientes de trabalho reforçam que aqueles não são espaços para a realização de necessidades fisiológicas. Ou não apenas para isso como dito por Paul B. Preciado (2013). Afinal, não importava se as pessoas trans* que queriam acessar aqueles espaços gostariam de mijar, cagar ou escovar os dentes. Parecia importar,

primariamente, que aquelas pessoas não poderiam acessar aqueles espaços já que suas identidades de gênero não corresponderiam aos seus corpos sexuados. Portanto, os banheiros seriam, também e talvez preponderantemente, espaços de subjetivação, de sujeição, nos quais se fiscaliza as performatividades e as expressões de gênero. Nos quais se controla as formas de construção e transformação dos corpos humanos. A tal ponto de, no caso de Sylvia, sua supervisora querer saber se o seu corpo corresponderia a uma perspectiva cissexista de corpo de mulher, de corpo feminino, pois só assim Sylvia mereceria, poderia ter acesso ao banheiro das mulheres, ao menos na compreensão de sua supervisora.

3.8 “Ah um menino maquiado com unha?”: os desafios e as dificuldades enfrentadas por pessoas trans não-binárias no telemarketing

As pessoas trans não-binárias enfrentam violências e discriminações transfóbicas e cissexistas que, por vezes, têm contornos um tanto quanto diferentes daquelas enfrentadas por mulheres transexuais, travestis e homens trans. Elas são vítimas de olhares, insultos e comentários que buscam classificar seus corpos e suas vidas a partir e dentro de uma lógica binária de sexo e gênero; descobrir qual é o sexo de seus corpos e, conseqüentemente, à qual identidade de gênero deveriam se adequar, de acordo com a qual deveriam performar o gênero, produzir e transformar seus corpos, viver suas vidas. Kye, por exemplo, que trabalhava, à época da entrevista, na operação de uma empresa de telemarketing, relatou ouvir “piadas” e comentários, receber olhares de estranhamento em relação às suas formas de performar o gênero. “Piadas”, comentários e olhares que, de alguma forma, pareceriam questionar por que usaria saia, maquiagem ou unhas pintadas e longas, se, supostamente, seria, dentro de uma lógica binária de sexo e gênero, “um menino”.

Kye – Porque eu percebi que eu abri as portas para outros trans não binários entrarem também, porque tipo a galera meio que não conhecia, tipo: “Ah um menino maquiado com unha?”.

(...)

Kye – Às vezes rola tipo piadinha, porque eu acho que meio que galera não entende, né? Tipo esse lance de menino de saia. Tipo, caracas. Mas assim, só essas coisas mesmo de olhar torto, de comentar. Mas chegar assim de...

Matheusa relatou que, às vezes, em razão de sua “aparência socialmente masculina” e da alta estatura, perceberia algum tipo de estranhamento de sua presença ao utilizar o banheiro das mulheres na empresa de telemarketing em que trabalhava. Estranhamento que se manifestaria através de olhares desconfiados que indagariam se Matheusa seria “uma menina

que se veste de menino” ou um homem que “entrou no banheiro errado”. Olhares que seriam de pessoas desconhecidas ou de pessoas que, ainda, não conheceriam Matheusa como depois de algum tempo passariam a conhecer. Então, eu questionei Matheusa se alguém, alguma vez, teria lhe dito ou comentado algo sobre seu uso do banheiro, ao que me respondeu que: “Não. Nunca me falaram. (...) Então, eu acho que num primeiro momento olham de longe: ‘Isso é um homem. Não é um homem’. Mas aí agora já passou. Em qualquer lugar, onde eu vou, onde eu vou num banheiro onde eu não conheço as pessoas é complicado, entendeu?”.

De acordo com Matheusa, na empresa de telemarketing, só haveria banheiros segmentados de acordo com sexo/gênero, banheiros masculinos e banheiros femininos, de modo que, “no espaço que eles [a empresa] têm lá (...), não dá para pedir um banheiro para mim”. E, assim, tendo que escolher “[e]ntre usar um banheiro feminino e usar um banheiro masculino, eu me sinto mais à vontade de usar um banheiro feminino”, em razão de vivermos numa sociedade machista na qual o comportamento dos homens pode ser e, muitas vezes, é violento e agressivo. Matheusa disse, então, não se importar em “usar o banheiro feminino num lugar onde eu conheça as pessoas”.

Kye relatou ter sofrido transfobia por parte de uma pessoa em posição de chefia na empresa em que trabalhava à época da entrevista. Essa pessoa, em suas palavras, “sempre tirava sarro quando eu ia maquiado ou com uma roupa diferente que não dizia do meu gênero, mas tipo eu ficava com muito medo, né?”. Em um dado momento, Kye pinta o seu cabelo e essa pessoa solicita à sua supervisora que demita Kye, pois, caso contrário, ela é quem seria demitida. Diante desse episódio, Kye decide denunciar o acontecido a representantes da própria empresa. As representantes da empresa, então, pediram desculpa pelo acontecido e lhe disseram que o acontecimento destoaria dos valores e do código de conduta da empresa. Além de terem se comprometido a explicar isso em reunião para a pessoa que teria sido transfóbica e cissexista com Kye. Eu questionei se a pessoa teria sido demitida em razão do episódio, Kye acreditava que sim, pois, pouco tempo decorrido da realização da denúncia, a pessoa teria saído da empresa, dizendo ter recebido “uma proposta de emprego melhor”.

3.9 “Você vai acabar tendo um ataque cardíaco por causa de trabalho, sai daí”: um pouco da história de Gisberta

Em uma das empresas de telemarketing nas quais trabalhou, Gisberta viveu uma série de experiências discriminatórias e violentas que provocaram seu adoecimento psíquico e físico. Ela ingressou nessa empresa como operadora. Porém, como já tinha experiência com o

produto com o qual trabalhava, obtida em outra empresa do setor, destacou-se e foi promovida algumas vezes. Nessa nova empresa, ela não tinha reconhecido o direito à utilização de seu nome social no ambiente de trabalho. No entanto, pensava que, por se tratar de uma empresa nova, ela, ainda, não teria políticas empresariais de respeito e reconhecimento das identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*, mas que as desenvolveria e implementaria em algum momento.

Gisberta era compelida a utilizar o banheiro dos homens, o que, em suas palavras, “(...) era constrangedor, porque eu já era muito delicada, muito feminina. Então, incomodava tanto a mim como os rapazes, quanto os rapazes comigo, porque é desagradável”. Ela disse ter sentido, pela primeira vez, o preconceito na empresa em que trabalhava quando participou de um processo seletivo interno para se tornar supervisora. Apesar de ter tido um bom desempenho no processo seletivo e ser reconhecida como uma boa profissional, ela não conseguiu a promoção. Participou, então, de novos processos seletivos, para só depois de muita insistência, como ela mesma disse, conseguir se tornar supervisora.

Na primeira conversa com suas novas chefas depois de conquistada a promoção para supervisora, Gisberta foi muito elogiada por seu desempenho profissional e questionada sobre o que acharia de ter de trabalhar de roupa social. Entretanto, Gisberta imaginou que se referiam a trabalhar de roupa social feminina. Indagaram se ela se importaria em ser chamada, interpelada por seu nome de registro. E, apesar disso lhe incomodar, ela aceitou, por achar que o fundamento desse tratamento seria o fato de não ter retificado seu registro civil e aquele ser o nome constante em seus documentos.

No primeiro dia ocupando o cargo novo, Gisberta foi vestida de roupa social feminina. E, então, repreendida. Afinal, na concepção da chefia, ela deveria ter utilizado terno. A reprimenda, no entanto, foi feita de tal forma maliciosa, que fez Gisberta pensar que não era absurda. Que seria importante para possibilitar seu crescimento e ascensão profissionais no ambiente corporativo. Assim, no decorrer dos anos em que ela trabalhou na empresa, passou a usar terno, o que teria sido “horrível” (expressão utilizada por Gisberta na entrevista), já que “estava em terapia hormonal e já tinha seios” (expressão utilizada por Gisberta na entrevista). Tendo que “usar um body de compressão” (expressão utilizada por Gisberta na entrevista) para escondê-los, além de andar de cabelos presos e cortar suas unhas. A sua aparência e vestimentas causavam estranheza nas pessoas. Segundo Gisberta, ela se “parecia uma pessoa lésbica, uma menina lésbica de forma mais masculina, que curte roupas masculinas”. Ela “tinha que ficar explicando” quem ela era.

Em uma viagem que fez para outra cidade a trabalho, com a promessa de que receberia uma nova promoção depois de regressar à região metropolitana de São Paulo, Gisberta tentou utilizar roupas femininas mais uma vez. Mas foi reprimida por fazê-lo. Operadores homens cis da empresa naquela cidade chamaram sua atenção, disseram: “‘Você está sendo feito de boba’. (...) ‘Porque se eles respeitassem você como mulher, como eu te respeito’ (...) ‘Porque para mim, você não é X, você é [apelido de Gisberta], você é [Gisberta]. Se eles respeitassem isso, não ia ter roupa que fizesse... é o seu trabalho’”. As falas dos operadores com quem conversou lhe deixaram pensativa e lhe fizeram perceber que ela era motivo de chacota na empresa.

Ela retornou a São Paulo e não foi promovida. Encontrou, na verdade, um ambiente de trabalho mais hostil. Ela relatou, por exemplo, que uma pessoa em cargo de gestão gritava seu nome de registro de modo que algumas centenas de pessoas que trabalhavam em uma operação da empresa pudessem ouvi-lo. A pessoa insistia em chamá-la pelo nome de registro, a despeito dos pedidos de Gisberta para que ela utilizasse seu nome social e de outras pessoas fazerem referência a ele.

Gisberta chegou, inclusive, a ser vítima de assédio sexual em seu ambiente de trabalho. Em certa ocasião, quando ela estava no banheiro masculino, um homem lhe deu um tapa na bunda. Ninguém teria visto o acontecido. Ela comentou o episódio com uma pessoa, que parece ter ficado desconfiada de sua fala. Ela me relatou que ninguém a encorajou a denunciar o caso. Ela chegou a fazer algumas denúncias anônimas junto ao Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações no Estado de São Paulo (Sintetel), inclusive do episódio de assédio. Mas o que, em sua concepção, só piorou a sua situação.

Gisberta sofreu uma perseguição absurda na empresa em que trabalhou. E que se intensificou, sobretudo, quando passou a questionar a “política do medo” (expressão utilizada por Gisberta na entrevista) que a empresa promovia entre suas empregadas. Quando parou de reproduzir comportamentos exigidos pela empresa. Quando parou, por exemplo, de controlar o número de idas e de tempo de uso do banheiro por parte das operadoras. Por passar a enxergar essa e outras condutas exigidas pela empresa como absurdas.

A partir de certo momento, Gisberta passou a ser advertida por qualquer atraso que tivesse, sendo que antes poderia se atrasar sem qualquer tipo de problema. Ou até mesmo era advertida quando não podia bater ponto em virtude de problema na máquina de registro do ponto. Ela era vítima de terrorismo psicológico. Algumas pessoas diziam a ela, por vezes, tê-la defendido de decisão vinda de alguém do alto escalão da empresa de demiti-la, considerando as “dificuldades” enfrentadas pela empresa.

Enquanto passava por tudo isso, Gisberta comentou que outras empresas implementavam políticas empresariais de respeito e reconhecimento dos nomes autodeterminados de pessoas trans*, mas a empresa para a qual trabalhava nada fazia neste sentido. Ela disse que tinha funcionárias transexuais e que mexia “na base” (expressão utilizada por Gisberta na entrevista), para possibilitar que elas utilizassem, em algumas situações, seus nomes sociais e evitasse, assim, que fossem vítimas de discriminações transfóbicas e cissexistas.

Gisberta começou a sentir, psicológica e fisicamente, os efeitos de trabalhar em um lugar em que a discriminação e o assédio eram elementos estruturantes. Até que, diante de recomendação médica, do seu grave quadro de saúde, ela decidiu processar a empresa e pedir, judicialmente, o reconhecimento de rescisão indireta de seu contrato de emprego. Em outras palavras, a rescisão do contrato de emprego por culpa da empresa que lhe empregava, de sua conduta ilícita.

Gisberta – É terrível. Tudo isso somado começou a atrapalhar a minha saúde realmente. Aí eu comecei a ficar o psicológico abalado. Dormir demais, que era sintoma de depressão. Nunca tive isso na minha vida. Meu cabelo caiu. Tinha cabelo na cintura. Meu cabelo está voltando a crescer agora. Porque simplesmente uma vez eu fui pentear e puxei e saiu toda essa parte daqui, inteira. Não machucou nem nada, só saiu, podre. E aí o médico falou que eu, realmente, que meus hormônios estavam todos bagunçados.

Flávio – Uhum.

Gisberta – Aí eu tive uma fibrose no peito. E ele falou: “Você vai acabar tendo um ataque cardíaco por causa de trabalho, sai daí”. Aí, foi quando eu entrei com intervenção jurídica na empresa, entrei com rescisão indireta.

Uma série de elementos e acontecimentos que Gisberta compartilhou comigo foram omitidos ou apresentados de forma um tanto quanto superficial, sem muitos detalhes neste breve relato de sua passagem por uma empresa de telemarketing. E isso a fim de impossibilitar a sua identificação.

3.10 Reflexões sobre a noção jurídica de subordinação a partir das experiências e vivências de trabalhadoras trans* no telemarketing

As falas, as histórias e os relatos compartilhados neste texto revelam as dificuldades de acesso ao mercado de trabalho formal enfrentadas por pessoas trans* e, por vezes, ao próprio setor de telemarketing. As dificuldades de obtenção de promoções em empresas de telemarketing. Além das discriminações e violências transfóbicas e cissexistas das quais são vítimas nesses espaços, que têm como propósito contestar, vigiar e controlar as suas

identidades de gênero autodeterminadas, restringindo e limitando as suas possibilidades de performar o gênero, de produzir e transformar os seus corpos. Falas, relatos e histórias que instigam questionamentos sobre o que é o direito do trabalho, para que serve, a quem serve, se o que diz ser e fazer é o que é e tem feito. Além de instigar a problematização de uma série de noções jurídicas fundamentais para o direito do trabalho brasileiro, que, durante muito tempo, ao menos eu, imaginei serem importantes mecanismos, tal como vinham sendo construídas e articuladas por parte da doutrina e da jurisprudência brasileiras, para a transformação do mundo em um lugar socialmente mais justo. Como seria o caso da noção jurídica de subordinação, que será objeto de reflexões neste tópico do texto.

E por que acho, particularmente, importante problematizar a noção jurídica de subordinação? Porque considerável parte da doutrina brasileira que se dedica ao estudo do direito do trabalho tem proposto a revisão e a expansão conceituais da subordinação, a fim de assegurar o acesso do maior contingente possível de trabalhadoras a direitos e a estruturas estatais e sociais de sustentação das vidas humanas através do reconhecimento de suas relações de trabalho como relações de emprego (PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2015, p. 231). E isso em razão das cambaleantes transformações produtivas, sociais, econômicas, culturais, jurídicas e estatais contemporâneas que têm provocado a precarização das relações de trabalho, a flexibilização e a desregulamentação de direitos alcançados por trabalhadoras em relações de emprego, assim como a ampliação das margens do sistema nacional de proteção social estabelecidos pelo direito do trabalho e pelo direito da seguridade social (PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2015, p. 231).

No entanto, a preocupação em atualizar a noção jurídica de subordinação para contemplar as características e as peculiaridades do cambiante mundo do trabalho brasileiro contemporâneo e, assim, expandir as fronteiras, o perímetro de atuação e alcance do direito do trabalho e do direito da seguridade social brasileiros não me parece ter sido, muitas vezes, acompanhada de algumas importantes reflexões e sentires. Reflexões e sentires que poderiam promover uma revisão, ainda mais radical, dessa noção, dos fundamentos jurídicos desses ramos jurídicos. E, conseqüentemente, quem sabe, sua ampliação e seu fortalecimento, resultando em uma proteção social mais efetiva das trabalhadoras. Essa limitação de algumas propostas de universalização do emprego defendidas por parte da doutrina do direito do trabalho brasileiro, nos moldes em que têm sido feitas, ao menos aquelas que pude conhecer (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2007; LORENA VASCONCELOS PORTO, 2008), tornou-se evidente a partir das falas, das histórias e dos relatos compartilhados pelas pessoas

trans* que entrevistei, provocando em mim uma série de questionamentos em torno do emprego, da figura de trabalho subordinado.

O emprego, enquanto trabalho subordinado, realmente, pode estabelecer para a totalidade das trabalhadoras alcançadas por ele uma série de direitos e condições que lhes assegurem vidas vivíveis? Quais são os diferentes contornos que a subordinação pode assumir em diferentes setores do mercado de trabalho formal? A subordinação pode ser compreendida como um processo de formação de sujeitas no trabalho, para o trabalho e a partir dele? Ou, simplesmente, como a sua sujeição aos comandos e diretrizes do poder diretivo da pessoa ou empresa que emprega, que explora o trabalho? A subordinação característica da relação de emprego é da atividade desenvolvida pela trabalhadora ou da própria trabalhadora? Como a subordinação é sentida e vivida pelas trabalhadoras? Como ela afeta as suas vidas, as suas possibilidades de viver a vida? De que forma a subordinação pode maximizar ou mitigar as discriminações, violências e desigualdades sexuais, de gênero, raciais, culturais e sociais no ambiente do trabalho e, também, fora dele?

Antes, entretanto, de fazer quaisquer considerações sobre esses questionamentos, devo explicar o que seria essa tal noção jurídica de subordinação, ao menos o que seria para a doutrina brasileira que se dedica aos estudos do direito do trabalho, explicando sua importância para a regulação estatal e jurídica do emprego e, conseqüentemente, para a existência do próprio direito do trabalho brasileiro. Além, também, de apresentar uma das propostas doutrinárias brasileiras de revisão e expansão conceituais da noção jurídica de subordinação para universalização da figura do emprego em nosso país e da proteção jurídica, estatal e social possibilitada através dessa figura.

Em seu livro intitulado *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999, p. 464) afirma que a subordinação é concebida pela doutrina juslaboralista como um dos conceitos basilares do direito do trabalho, na medida em que o trabalho subordinado seria o núcleo de proteção em torno do qual teria sido pensado e construído esse ramo jurídico. A regulação jurídica do trabalho subordinado teria despontado, de acordo com considerável parte da doutrina do direito do trabalho, da necessidade de diferenciação dessa modalidade de trabalho em relação ao trabalho autônomo prestado no âmbito de contratos de prestação de serviços (PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA, 1999, p. 464). Entretanto, Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999, p. 464-465) alerta que a proteção social do direito do trabalho foi se ampliando com o passar do tempo para alcançar trabalhadoras não subordinadas, não, ao menos, nos termos em que previstos legalmente e sustentados doutrinariamente nos primórdios do ramo jurídico.

Maurício Godinho Delgado (2017a, p. 324), uma das vozes mais influentes da doutrina contemporânea do direito do trabalho no Brasil, afirma, em seu *Curso de direito do trabalho*, que a subordinação seria não só o elemento distintivo da relação de emprego em comparação às relações em que o trabalho desenvolvido é autônomo, como também em comparação às “tradicional modalidades de relação de produção que já foram hegemônicas na história dos sistemas socioeconômicos ocidentais (servidão e escravidão)”. Ele (2017, p. 325, destaques do texto original) define a subordinação como a “*situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços*”, frisando que a subordinação “*atua sobre o modo de realização da prestação e não sobre a pessoa, do trabalhador*”.

Este conceito abarcaria as três dimensões constitutivas da noção jurídica de subordinação para Maurício Godinho Delgado (2017a, p. 327): “a clássica, a objetiva e a estrutural”. A dimensão clássica da subordinação corresponderia, na percepção de Lorena Vasconcelos Porto (2008, p. 48), “à submissão do trabalhador a ordens patronais precisas, vinculantes, ‘capilares’, penetrantes, sobre o modo de desenvolver a sua prestação, e a controles contínuos sobre o seu respeito, além da aplicação de sanções disciplinares em caso de descumprimento”. Ela seria designada de clássica, pois consistiria na “dimensão original da subordinação”, tal como surgida das relações de emprego características das fábricas tayloristas e fordistas europeias, em substituição à servidão (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2017a, p. 327-328). Esta dimensão seria “a mais comum e recorrente modalidade de subordinação” (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2017a, p. 327-328) na atualidade.

A dimensão objetiva corresponderia ao conceito proposto por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999, p. 478, destaque do texto original), segundo o qual a subordinação implica na “*participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor de trabalho*”, ou seja, que as atividades desenvolvidas por trabalhadoras integram e possibilitam o desenvolvimento das atividades de quem as empregam. Por fim, a dimensão estrutural da subordinação, compreendida por Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2015) como um exemplo de proposta de universalização da figura do emprego no cenário brasileiro, recairia sobre a “*inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento.*” (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2007, p. 37).

O problema do conceito de subordinação esboçado por Maurício Godinho Delgado (2007; 2017a) e de sua proposta de subordinação estrutural para ampliação do número de trabalhadoras alcançado pelo direito do trabalho brasileiro consiste, de um lado, na reafirmação e legitimação dos fundamentos jurídicos que excluem do núcleo e do objeto de proteção e tutela desse ramo jurídico trabalhadoras histórica e socialmente marginalizadas, como as trabalhadoras não remuneradas do cuidado (PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2015; MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2017; REGINA STELA CORRÊA VIEIRA, 2018). Além de implicar em uma extensão da proteção social trabalhista a novas relações de trabalho e a novos setores do mercado de trabalho sem atenção para as suas particularidades e peculiaridades, de tal forma que, assim como aconteceria com as trabalhadoras domésticas remuneradas (PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2015; MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2017; REGINA STELA CORRÊA VIEIRA, 2018), a suposta proteção social conferida seja parcial, possibilitando a continuidade da reprodução de violências, discriminações e desigualdades vividas, sentidas e enfrentadas por trabalhadoras em seus ambientes de trabalho e fora deles.

Maurício Godinho Delgado (2007, p. 37) afirma a importância da “readequação conceitual da subordinação – sem perda de consistência das noções já sedimentadas, é claro –, de modo a melhor adaptar esse tipo jurídico às características contemporâneas do mercado de trabalho”. Entretanto, essa readequação tem que pressupor a problematização das dimensões e dos fundamentos jurídicos da subordinação já sedimentados. A problematização dos conceitos jurídicos de subordinação e de outros fundamentais para o direito do trabalho brasileiro possibilitaram, por exemplo, a Daniela Muradas e a Flávia Souza Máximo Pereira, (2018, p. 2.136) em seu artigo *Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas*, concluir que o emprego seria uma categoria criada, pensada e instrumentalizada a partir de uma perspectiva eurocêntrica e liberal de regulação do trabalho centrada na proteção do trabalho de homens brancos, cisgêneros, heterossexuais e europeus, que foi transposta para o Brasil e é reproduzida pela doutrina brasileira que se dedica aos estudos do direito do trabalho no país como se fosse uma “conquista transhistórica” que representou a superação do trabalho escravo, característico do período colonial.

No entanto, ao desconsiderar as complexas articulações entre o trabalho escravo e o trabalho livre e subordinado juridicamente tutelado pelo direito do trabalho, bem como as relações entre essas duas formas de trabalho com a raça e o gênero das trabalhadoras brasileiras, essa perspectiva liberal e eurocêntrica contribuiria, assim, para a perpetuação de

algumas sequelas do nosso passado colonial que restringiriam e limitariam o acesso de determinadas pessoas e grupos sociais, a depender e por causa de suas raças e de seus gêneros, como seria o caso de mulheres negras e homens negros, a certos setores do mercado de trabalho formal, relegando-os a “posições subalternas, mal remuneradas, caracterizadas pela vulnerabilidade em termos de direitos laborais” (DANIELA MURADAS; FLÁVIA SOUZA MÁXIMO PEREIRA, 2018, p. 2.134).

A subordinação concebida a partir de uma dimensão objetiva (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2017a; PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA, 1999) – que tem repercussões nas outras duas dimensões de subordinação (a clássica e a estrutural) concebidas por Maurício Godinho Delgado (2017a) – decorreria, como afirmado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999), da compreensão de que a atividade humana e não a pessoa ou o corpo da trabalhadora representaria o objeto do contrato de emprego. Compreensão que, no meu entendimento, dissimularia uma importante parcela do poder diretivo empregatício, assim como dissimularia o próprio direito do trabalho como um dos domínios sociais de produção de subjetividades humanas.

Eu até entendo que essa construção objetiva da subordinação tenha como propósito, como pondera Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena (1999), estabelecer limites ao poder diretivo do patronato, resguardando a dignidade das trabalhadoras. Entretanto, ela dificulta a construção de uma regulação jurídica que apreenda a complexidade das relações de trabalho desenvolvidas e de suas implicações nas vidas das trabalhadoras. Na verdade, talvez essa operação compreenda, a partir das reflexões de Michel Foucault (2018, p. 94), uma estratégia de mascarar parte do poder diretivo para torná-lo mais palatável, aceitável, tolerável.

Assim, reconhecer o corpo como objeto do contrato de trabalho, tal como proposto por Alain Supiot (1996, p. 74-75) em seu livro *Crítica del derecho del trabajo* [*Crítica do direito do trabalho*], representaria um primeiro passo para compreender que o corpo não é, propriamente, um conceito, uma matéria anterior ou exterior aos domínios do direito do trabalho, mas que o direito do trabalho desempenha um papel fundamental no processo de produção corpos para o trabalho, no trabalho e a partir do trabalho, como sustentamos eu, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Marcelo Maciel Ramos (2019) em artigo intitulado *On bodies, work, precarity and performativity: first notes towards a queer critique of labour law*

[*Sobre corpos, trabalho, precariedade e performatividade: primeiras notas rumo a uma crítica queer do direito do trabalho*]⁷⁶.

Entretanto, mais do que produzir ou transformar corpos ou, ao menos, nossa percepção de suas possibilidades e de seus limites, o direito do trabalho produz e transforma, também, subjetividades, condiciona quem nós somos, quem queremos ser, quem reivindicamos ser, quem acreditamos poder ser. Naquele artigo (FLÁVIO MALTA FLEURY; MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2019), a compreensão de produção e transformação de corpos assumia um caráter performativo em um dos sentidos butlerianos da expressão, ou seja, a partir da materialização, da reprodução reiterada das normas trabalhistas previstas em instrumentos jurídicos heterônomos, autônomos, em contratos de trabalho e regulamentos de empresas que estabeleciam as diretrizes de execução do trabalho, afetando a compreensão das trabalhadoras sobre quem são e podem ser em seus ambientes de trabalho, mas também afetando suas possibilidades de ser, agir e viver fora deles.

Hoje, compreendo que o poder diretivo e a subordinação representam mecanismos de produção e de transformação de corpos e de subjetividades trabalhadoras, humanas, até por possibilitarem às pessoas físicas e jurídicas que empregam e que exploram o trabalho produzir uma série de normas destinadas à direção do trabalho a ser prestado para elas, e, conseqüentemente, uma série de normas fundadoras e conformadoras do dever por parte das trabalhadoras de observarem-nas no transcorrer de seus contratos de emprego. Excedendo, assim, os domínios normativos de diplomas jurídicos escritos, na medida em que, a partir deles, reconhece-se a prerrogativa normativa criadora do poder diretivo empregatício diante da necessidade cambiante de direção e gestão da mão-de-obra trabalhadora.

As normas estabelecidas por ocasião do exercício do poder diretivo e que devem ser observadas pelas trabalhadoras em razão da subordinação estabelecem um “campo de inteligibilidade” (JUDITH BUTLER, 2018c) para as trabalhadoras no ambiente de trabalho cujos reflexos e impactos superam seus limites. Elas estabelecem, em conjunto com as normas previstas em instrumentos jurídicos heterônomos, autônomos, em contratos de trabalho e regulamentos de empresas (FLÁVIO MALTA FLEURY; MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI, 2019), uma série de atitudes e compreensões que as trabalhadoras devem praticar e compartilhar no ambiente de trabalho e, por vezes, também

⁷⁶ Artigo apresentado na *Labour Law Research Network (LLRN) Conference* (Conferência da Rede de Pesquisa em Direito do Trabalho), realizada na *Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV)* (Pontifícia Universidade Católica de Valparaíso), Valparaíso, Chile, entre 23 e 25 de junho de 2019.

fora dele, a fim de cumprirem os encargos contratuais assumidos, de executarem seus contratos de emprego, de serem jurídica, estatal e socialmente reconhecidas como empregadas e de permanecerem naquelas relações de emprego, para serem, eventualmente, promovidas⁷⁷.

O poder diretivo e a subordinação podem ser, assim, compreendidos como manifestações daquilo que Michel Foucault (2018, p. 151-156) nomeia de biopoder, ou seja, como manifestações do poder de se fabricar, gerir e administrar a vida humana através do estabelecimento de normas que busquem, continuamente, produzir, regular e controlar as percepções e os comportamentos humanos. Possibilitando, assim, o desenvolvimento do capitalismo, a partir da exploração econômica das vidas e dos corpos humanos sustentada por relações de dominação e pelas desigualdades socioeconômicas existentes, assim como em razão do desenvolvimento de uma lógica de reprodução social pautada na produção, no consumo e na busca por lucro (MICHEL FOUCAULT, 2018, p. 151-156).

A organização e a gestão empresariais do setor de telemarketing paulistano evidenciam que as trabalhadoras, seus corpos e suas subjetividades são objetos do poder diretivo patronal e da correspondente subordinação característica das relações de emprego, que buscam produzi-los, transformá-los a partir e de acordo com certos ideais normativos de humanidade e de vida. Uma das características do setor de telemarketing que sustenta essa compreensão consiste na preferência por contratação de pessoas discriminadas e marginalizadas socialmente em razão de suas identidades de gênero, raças e sexualidades para compor as fileiras das posições de atendimento nas operações de telemarketing (SELMA VENCO, 2006). O que se observa, portanto, é que a contratação de mulheres, de pessoas negras e de pessoas LGBTQs (consideradas aqui, também, as pessoas que vivem as diferentes intersecções possíveis entre esses pertencimentos identitários) como operadoras explora o machismo, o racismo, a LGBTQfobia, outras formas de discriminação e as suas complexas intersecções reproduzidos em outros setores do mercado de trabalho formal e em outros espaços sociais.

Portanto, não são só as atividades de mulheres, pessoas negras e de pessoas LGBTQs que são contratadas quando celebrados contratos de emprego com empresas de telemarketing. Não é o seu potencial de trabalhar, a sua disposição para trabalhar que são contratados pelas empresas de telemarketing. Não, ao menos, só eles. A contratação acontece, também, em

⁷⁷ Trecho influenciado pela compreensão butleriana de que as normas estabelecem um “campo de inteligibilidade” que fundam as atitudes e as compreensões que devemos praticar e compartilhar a fim de que sejamos reconhecidas como seres humanos, de que sejamos reconhecidas como quem dizemos ser ou que sejamos quem as outras pessoas esperam que sejamos (JUDITH BUTLER, 2017a; JUDITH BUTLER, 2018a; JUDITH BUTLER, 2018b; JUDITH BUTLER, 2018c).

razão de quem se é, de quem se reivindica ser. Do tratamento social enfrentado em razão de quem se é, de quem se reivindica ser. E não faço referência, aqui, somente, a formação, experiência e qualificação educacionais e profissionais das pessoas contratadas. Mas, um dos critérios mais importantes para a contratação de operadoras em empresas de telemarketing parece estar relacionado às identidades de gênero, às raças e às sexualidades das pessoas que se candidatam a vagas no setor e ao tratamento social que lhes é despendido em outros setores do mercado de trabalho formal e em outros espaços sociais.

A contratação de pessoas discriminadas e marginalizadas socialmente possibilita que a exploração de diferentes formas de discriminação seja não só um mecanismo de seleção, como que se torne um elemento constitutivo das próprias organização e gestão empresariais do setor. Trata-se, talvez, de uma perversa estratégia empresarial e social para conferir algum nível de utilidade social e econômica às vidas de pessoas que não deveriam sequer existir tal como ousam e reivindicam viver a vida ou de pessoas que devem se conformar com o desempenho de certos papéis sociais e a ocupação de determinados espaços sociais. As diferentes formas de discriminação são exploradas no ambiente de trabalho das empresas de telemarketing para que as trabalhadoras se contentem com as condições de trabalho impostas, ainda que por vezes, possam ser degradantes e desumanizantes, já que suas possibilidades profissionais são um tanto quanto restritas e limitadas e já que precisam de um emprego, de um trabalho para sobreviver.

A exploração do machismo, do racismo, da LGBTfobia, de outras formas de discriminação e das suas complexas intersecções como elemento constitutivo da organização e da gestão empresarias do setor de telemarketing revela, ainda, que os corpos e as subjetividades de trabalhadoras do setor são objetos do poder diretivo empregatício e da subordinação da qual decorre, na medida em que esses corpos trabalhadores, essas sujeitas trabalhadoras são alvos de investidas patronais que buscam produzir, controlar e vigiar suas possibilidades de formação, persistência, transformação e atuação tanto dentro do ambiente de trabalho, como para além dele. Investidas que não podem ser, meramente, compreendidas como características de um exercício irregular do poder diretivo ou violações aos limites constitucionais e legais da subordinação nas relações de emprego.

A exploração do machismo, do racismo, da LGBTfobia e de outras formas de discriminação e das suas complexas intersecções na conformação do setor de telemarketing é dissimulada através de um discurso de concessão de oportunidades que não seriam dadas e

possíveis se não fosse ali, naquele setor⁷⁸. Através de um discurso de acolhimento e inclusão da diversidade, das pessoas como elas são e escolhem viver as suas vidas, que poderia ser considerado, no caso das trabalhadoras trans*, como uma espécie de materialização do “messianismo patronal” proposto por João Felipe Zini Cavalcante de Oliveira (2018) em sua dissertação de mestrado.

Um discurso que foi, por vezes, reproduzido pelas pessoas trans* que entrevistei, assim como por outras pessoas nos eventos do sindicato dos quais participei. Um discurso que, em outros momentos, foi contestado, também, por pessoas nos eventos que participei e por pessoas trans* que entrevistei. Por vezes, eram as mesmas pessoas que o reproduziam que, depois, apontavam e percebiam seus limites, suas contradições. Sylvia e Dandara contestaram esse discurso diante das dificuldades que enfrentaram para acessar o setor como operadoras, evidenciando que a passabilidade cis, enquanto mecanismo de invisibilização das inconformidades de gênero, pode ser estabelecido como condição para a contratação de travestis e mulheres transexuais, além de tal exigência transfóbica e cisnormativa estar imbricada com manifestações racistas e classistas que fazem com que o setor não seja tão aberto, diverso e inclusivo como diz ser.

O discurso patronal e empresarial de acolhimento, de aceitação e de inclusão foi questionado, também, por Gisberta e Sylvia quando denunciaram que as pessoas trans* são contratadas para trabalhar tão somente nas empresas de telemarketing como operadoras e que, dificilmente, conseguem ou conseguirão ser promovidas, alçarem outros cargos dentro das empresas de telemarketing. Gisberta foi uma das poucas pessoas que entrevistei que conseguiu ser promovida para o cargo de supervisora. No entanto, só o foi depois de participar de um processo seletivo interno repetidas vezes. Além disso, sua promoção foi condicionada a uma tentativa de apagamento de sinais estéticos e estilísticos de sua transexualidade. Condicionada à aceitação por parte de Gisberta que ela fosse interpelada por seu nome de registro e, também, à utilização de roupa social masculina.

O discurso de inclusão e acolhimento da diversidade pode, talvez, ser concebido como uma estratégia empresarial de atrair pessoas discriminadas e marginalizadas socialmente para integrarem os quadros das operações de empresas de telemarketing. Como um chamariz para

⁷⁸ De acordo com Selma Borghi Venco (2006, p. 233-234), “[n]a visão empresarial, esse setor é marcado por relações mais democráticas e despojadas de preconceitos, pois seleciona trabalhadores que, tendo boa dicção, são recusados por outras razões pelo mundo do trabalho. De fato, essa postura expressa uma forma – adotada pelo capitalismo – de apropriação de segmentos estigmatizados pela sociedade, pois tanto empresários quanto operadores reconhecem que essas pessoas, que vivenciam o preconceito não só no campo do trabalho, ao encontrar esse emprego, serão mais produtivas e se submeterão mais às regras e à disciplina impostas pelo trabalho.”.

peças trans* de que ali, diferentemente de outros setores do mercado de trabalho formal, podem conseguir um emprego. Entretanto, com o decorrer do tempo e diante das atitudes de colegas de trabalho, de pessoas em cargos de supervisão, gestão e direção que contestam e questionam as suas identidades de gênero autodeterminadas, as pessoas trans* contratadas como operadoras começam a questionar ou perceber os limites desse discurso. Nas empresas de telemarketing, elas são vítimas de transfobia e cissexismo manifestados em interpelações por seus nomes de registro, na utilização de seus nomes de registros em sistemas internos, no constrangimento a utilizar banheiros em desacordo com suas identidades de gênero.

Brenda e Alan relataram que, apesar de a empresa em que trabalhavam à época das entrevistas, supostamente, promover um discurso de inclusão e de diversidade, não apresentaria ou tampouco desenvolveria políticas para a sua promoção efetiva no ambiente de trabalho. Ao invés disso, Brenda reclamou que a empresa se limitava a espalhar cartazes sobre diversidade em suas instalações. A empresa, no entanto, não organizaria eventos, formações, treinamentos e reuniões sobre diversidade ou sobre discriminação no ambiente de trabalho. Não o faria nem para coibi-la, tampouco para encorajar que pessoas denunciasses casos de discriminação. Alan, por sua vez, afirmou que nenhuma medida ou atitude seria adotada para enfrentamento a uma série de discriminações e violências racistas, LGBTfóbicas, gordofóbicas e de outros tipos reproduzidos no ambiente de trabalho sob a forma de pretensas “piadas” e “brincadeiras”. Diante de reclamações e denúncias dessas “piadas” e “brincadeiras”, nada seria feito.

A discriminação transfóbica e cissexista como elemento constitutivo da organização e da gestão empresariais do setor de telemarketing paulistano teria como propósito lembrar ou não deixar que as trabalhadoras trans* empregadas no setor se esquecessem da existência do preconceito reproduzido em outros setores do mercado de trabalho formal e em outros espaços sociais que estimularia ou, melhor, obrigaria, as pessoas trans* contratadas a se submeterem à dinâmica de trabalho, por mais vil e cruel que pudesse ser. Seria uma forma de assustá-las e conformá-las a situações absurdas de violência e discriminação pelas quais passariam no ambiente de trabalho. As manifestações de transfobia e cissexismo em empresas de telemarketing buscariam, ainda, impor limites à “ousadia” de gênero das pessoas trans*.

Através do controle das roupas que podem usar, dos nomes pelos quais serão interpeladas, dos banheiros que poderão utilizar. Através de olhares, insultos, “piadas” que desdenham, contestam, questionam as suas formas de performar o gênero, construir e transformar seus corpos, o que se pretende é restringir as próprias possibilidades que as pessoas trans* têm de viverem suas vidas. O tratamento discriminatório no ambiente de

trabalho serve ao propósito de vigiar e tentar controlar os processos de construção e transformação subjetivas de pessoas trans*, a partir de fantasias e compreensões hegemônicas de sexo e gênero aprendidas em casa, nas escolas, em outros espaços sociais, mas também nas empresas.

A vigilância e a tentativa de controle das possibilidades de ser e agir de pessoas trans* nas empresas de telemarketing podem ser operadas, diretamente, pelas empresas, através de suas supervisoras, diretoras e gestoras. Como teria acontecido com Lunna, quando a supervisão da empresa em que trabalhava determinou que ela não poderia utilizar o banheiro das mulheres, mas deveria utilizar o dos homens. Parecia ser uma forma de dizer que ela deveria ser, agir e se comportar como um homem cis, como o homem cis que deveria ser na compreensão da empresa e das pessoas que ela geriam e ali trabalhavam. A vigilância e a tentativa de controle das formas como as pessoas trans* vivem a vida, também, podem ser empreendidas por colegas de trabalho que se encontram no mesmo nível hierárquico, até porque as empresas costumam encorajá-los, estimulá-los a agirem nesse sentido ao se quedarem inertes diante de denúncias de casos de discriminação transfóbica e cissexista. A discriminação enfrentada por Lunna na empresa que trabalhou, que assumia desde a forma de assédio sexual ao ser convidada para a realização de programas até ameaças de agressão física, parece resultar de um cenário de impunidade, de uma convivência empresarial com tal discriminação, com tal violência.

Os banheiros segregados de acordo com binarismo de sexo/gênero podem ser, talvez, um dos principais exemplos de investida patronal no processo de construção subjetiva de pessoas trans* no ambiente de empresas de telemarketing. Os banheiros assim estruturados podem ser compreendidos como uma manifestação arquitetônica do poder diretivo empregatício. A empresa de telemarketing reitera, reproduz, através de seus dois tipos de banheiros, um para homens e outro para mulheres, uma compreensão de que quem somos, de quem podemos ser, de como devemos viver. Uma compreensão que, não se enganem, não busca afetar e condicionar as possibilidades de viver a vida apenas de pessoas trans*, como também as de pessoas cis, como vimos anteriormente a partir das reflexões de Paul B. Preciado (2013). Podemos ser homens ou mulheres. Podemos e devemos agir como homens e mulheres. Podemos viver a vida como homens ou mulheres. É tudo que podemos ser. É como podemos e devemos agir. É como podemos viver as nossas vidas.

Não só essa disposição arquitetônica implica, ainda que implicitamente, como as pessoas devam performar o gênero, construir e transformar seus corpos, como autorizam o controle social e empresarial das pessoas que utilizam os banheiros (PAUL B. PRECIADO,

2013). Possibilitando, assim, que através de comentários, de olhares, de “piadas” seja desdenhada a presença e a utilização de banheiros por pessoas trans*, como aconteceu com Brenda e Alan. A preocupação com o respeito à lógica hegemônica de sexo e gênero seria tamanha a ponto de uma supervisora questionar à Sylvia se ela teria realizado cirurgia de transgenitalização, pois somente se tivesse feito, poderia utilizar o banheiro das mulheres. Assim, não basta a pessoa ser passável, socialmente lida e reconhecida como cis, ela deve construir e transformar seu corpo para se adequar completamente à fantasia cisnormativa de como ele deve ser para ter direito a acessar o banheiro que deseja acessar.

Como até já escrito anteriormente, o item 7.1 do anexo 2 da norma regulamentadora 17 determina que as empresas de telemarketing disponham para suas empregadas de “sanitários permanentemente adequados ao uso e separados por sexo”. O artigo 200, VII, da consolidação das leis do trabalho, por sua vez, estabelece que as “instalações sanitárias” nas empresas devem contemplar a “separação de sexos”. A disposição arquitetônica dos banheiros das empresas de telemarketing encontra, assim, respaldo jurídico e estatal. O direito e o estado reconhecem, assim, uma modalidade de interferência nos processos de construção e transformação dos corpos trabalhadores e das subjetividades trabalhadoras, ao disporem que, naqueles espaços, devem ser produzidas, reproduzidas masculinidades e feminilidades cis. O que não significa, no entanto, que todas as investidas patronais e de colegas de trabalho sobre os processos de formação e transformação subjetiva e corporal de pessoas trans* possam ser concebidas e encaradas como lícitas dentro de uma gramática jurídico-estatal. Eu não quero, porém, propor aqui uma discussão sobre quais são as investidas que podem ser compreendidas, a partir dessa gramática, como lícitas e quais seriam as ilícitas.

Eu gostaria de chamar a atenção, na verdade, para o fato de a disposição arquitetônica de banheiros fundada em um binarismo de sexo/gênero, enquanto exemplo de investida que se poderia conceber como lícita (dentro e a partir de uma gramática jurídico-estatal), compartilhar com as violências e discriminações enfrentadas por pessoas trans* ao utilizarem banheiros, enquanto exemplos de investidas ilícitas (considerando, mais uma vez, uma gramática jurídico-estatal), uma perspectiva cisnormativa da vida, das possibilidades de viver a vida. De modo que ao alimentarem essa perspectiva através da regulamentação dos banheiros nos ambientes de trabalho divididos de acordo com cada um dos dois sexos com o qual supostamente nasceríamos, o estado e o direito produziram e reproduziram a compreensão de que o sexo é um dado natural e pré-discursivo, de que só poderíamos ser e viver como machos e fêmeas, homes e mulheres. Alimentando, ainda, uma perspectiva que não só irá influenciar na conformação dos aparatos normativos, institucionais e

administrativos do estado. Como se manifestará sob a forma de investidas de patrões e colegas de trabalho que, em um momento posterior, serão compreendidas, poderão ser compreendidas como ilícitas pelas normas e instituições do direito e do estado.

Por fim, eu gostaria de chamar atenção para o fato de que, no caso das empresas de telemarketing, as investidas patronais sobre os processos de construção e transformação dos corpos trabalhadores e das subjetividades trabalhadoras de pessoas trans* podem ser e, muitas vezes, serem, ainda, mais intensas do que podem ser e são em relação a pessoas trans* empregadas em outros setores do mercado de trabalho formal. Já que como as empresas de telemarketing são, usualmente, terceirizadas⁷⁹, “o controle sobre as atividades dos teleoperadores é intenso e exercido conjuntamente pela empresa prestadora e pela empresa tomadora de serviços, seja por meio dos relatórios de produtividade, seja pela possibilidade de escutar em tempo real os atendimentos”, de modo que ocorreria “o fenômeno da dupla subordinação, em maior ou menor grau, de forma mais explícita ou mais velada, porém sempre presente” (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018, p. 129-130).

O processo de formação de subjetividades trans* no trabalho e a partir dele, porém, não pode ser compreendido apenas a partir da atuação das empresas e de suas investidas, das investidas de colegas de trabalho incentivadas por elas para a imposição de fantasias cisnormativas da vida humana. Afinal, esse processo é marcado e caracterizado, também, por uma série de resistências sindicais e trabalhadoras a essas investidas. Resistências que buscam fundar, nos ambientes de trabalho e em outros espaços sociais, as condições e a infraestrutura que possibilitem a pessoas trans* performarem o gênero, construïrem e transformarem seus corpos tal como desejam, reivindicam. E é, por isso, que, no próximo capítulo, serão apresentadas e trabalhadas algumas das formas pelas quais o sindicato e as trabalhadoras trans* têm resistido à transfobia e ao cissexismo reproduzidos em empresas paulistanas de telemarketing. Têm disputado os sentidos do direito, do sindicato, do estado e da vida para lutar por vidas que valham a pena serem vividas.

⁷⁹ A terceirização é concebida por Renata Queiroz Dutra (2018, p. 129) “como uma forma específica de gestão e organização do trabalho e não necessariamente como uma modalidade de externalização de parcelas de uma dada atividade econômica, numa suposta busca por especialização”.

4. O SINTRATEL, AS TRABALHADORAS TRANS* E O ENFRENTAMENTO À TRANSFOBIA E AO CISSEXISMO

“Amanhã vai ser outro dia, e só vai ser outro dia porque há resistências acontecendo.

Elas nem sempre são gloriosas, e frequentemente é o oposto disto: resistências precárias, fracassadas, difíceis. Ela desatinou, e vê toda a gente sofrendo normalmente. Toda a gente. E é preciso se mexer, bater cabelo. Estamos nos organizando, estamos reagindo, mesmo quando tudo que possamos fazer seja gritar aos ventos por cidadania. Por humanidade. Os recursos são muitos para brutalizar, e escassos para dignificar. Apesar de todas minhas dificuldades e limitações, venho tentando trazer meus precários recursos para fortalecer estas lutas trans*, onde quer que elas estejam. Porque acredito nelas, porque acredito nas suas potências para a construção de um mundo mais justo para tudo que existe nele. Mas tem horas... que é difícil.”

viviane v.

4.1 O que pretende este capítulo?

Em uma atividade do Sintratel direcionada à sindicalização de trabalhadoras que acompanhei em uma empresa de telemarketing na região metropolitana de São Paulo, junto a pessoas integrantes da diretoria da entidade, uma operadora se aproximou de mim e me questionou para que serviria o sindicato. Ela queria, ao menos me pareceu, que eu lhe explicasse por que ela deveria se sindicalizar, qual seria a importância de sua associação ao sindicato, de que forma aquilo transformaria a sua vida e como o sindicato atuaria para lhe assegurar direitos e defender seus interesses. A minha resposta ao seu questionamento foi construída a partir das experiências e vivências que tive ao acompanhar as atividades do Sintratel, além de ter sido fundada na realização de entrevistas com pessoas integrantes dos quadros do sindicato e com trabalhadoras trans* do setor, das conversas informais que mantive com elas e dos materiais produzidos por integrantes da entidade sindical aos quais tive acesso.

Eu retomo este acontecimento da pesquisa aqui, neste momento, porque este capítulo é, de alguma forma, uma tentativa de reconstrução, de reelaboração da resposta ao questionamento que me foi feito por aquela operadora em uma das últimas empresas de telemarketing em que estive por ocasião da pesquisa. Mas mais do que refletir sobre as

atividades do sindicato que acompanhei, sobre as quais ouvi falar através de relatos de suas dirigentes, sobre as quais me relataram as trabalhadoras que entrevistei. Ele nos propõe, também, refletir sobre as expectativas, as demandas e a compreensão crítica das trabalhadoras trans* que entrevistei em relação ao Sintratel e à sua atuação, assim como sobre as ações realizadas e as atitudes adotadas por essas trabalhadoras para enfrentar a transfobia e o cissexismo reproduzidos em seus ambientes de trabalho.

E tudo isto com o propósito de compreender, ainda que limitadamente, como o enfrentamento à transfobia e ao cissexismo pode ser pensado, proposto e concebido como um dos objetivos de sindicatos, como uma demanda de trabalhadoras em relação à atuação de entidades sindicais. Como o enfrentamento à transfobia e ao cissexismo por parte do sindicato, mas também pelas trabalhadoras em seus ambientes de trabalho e muitas vezes sem a participação ou o envolvimento de entidades sindicais ou de instituições estatais têm tensionado, transformado, desafiado, influenciado, legitimado ou conservado algumas das perspectivas existentes sobre as atribuições, as possibilidades, as responsabilidades e as limitações do estado, do direito, das próprias trabalhadoras e do próprio sindicato. Como o enfrentamento à transfobia e ao cissexismo por parte do sindicato, das trabalhadoras pode representar uma reivindicação por mudanças das relações sociais no ambiente do trabalho; dos sentidos da vida, da humanidade não só naquele espaço, como também em muitos outros. Uma reivindicação por mudanças dos sentidos da vida, da humanidade produzidos e sustentados, também, através do direito, do estado, do sindicato e pelas pessoas na concretude de suas vidas.

Mas, então, como as trabalhadoras e as dirigentes sindicais que entrevistei, com quem convivi enfrentavam a transfobia e o cissexismo reproduzidos em empresas de telemarketing e em outros espaços sociais? Como se manifestariam a transfobia e o cissexismo no âmbito de empresas de telemarketing em suas percepções? Esta é uma indagação, particularmente, importante, pois orienta as formas de enfrentamento a serem delineadas. Por que, exatamente, seria importante e preciso enfrentá-los nas suas opiniões? As respostas a estes questionamentos, como vocês podem imaginar, foram um tanto quanto diferentes e, por vezes, divergentes nas vozes, nos relatos das diferentes pessoas que participaram da pesquisa. Alguns desses questionamentos já foram, até, parcialmente, respondidos a partir de vivências e experiências compartilhadas pelas trabalhadoras trans* que foram apresentadas em capítulos anteriores. Mas, ainda, não foram respondidos por completo.

Não que o propósito seja, necessária e precisamente, esgotar as discussões que esses questionamentos podem suscitar. Porém, as trabalhadoras trans* entrevistadas

compartilharam em relação às suas próprias possibilidades de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo no ambiente de trabalho uma série de compreensões sobre elas mesmas, sobre o direito, o estado, os sindicatos e, especificamente, sobre o Sintratel, que acredito ser importante apresentar neste trabalho. As suas formas de agir e reagir diante da transfobia e do cissexismo estruturantes das empresas para as quais trabalharam, trabalhavam, assim como as suas opiniões em relação à atuação ou à falta de atuação do Sintratel no enfrentamento a essas formas de discriminação, na defesa de seus direitos e interesses foram as mais diversas possíveis, mesmo porque fundadas em suas experiências e vivências concretas no ambiente de trabalho e em relação à entidade sindical, que são, igualmente, diversas.

Além disso, as compreensões críticas que constroem em relação às suas possibilidades de atuação em ambientes de trabalho e aquelas detidas pelo sindicato são fundadas, também, nos lugares geográficos, sociais e políticos que ocupam, de modo que conformadas e influenciadas por um conjunto de relações de poder que afetam e formam as suas vidas, relações de poder das quais participam uma série de organizações, entidades e pessoas, que não, somente, o sindicato, os seus dirigentes e as trabalhadoras com quem compartilham os ambientes de trabalho.

As convergências e divergências nas respostas aos questionamentos marcaram, também, as falas das pessoas integrantes do Sintratel que entrevistei e com as quais convivi. Convergindo e divergindo, também, como vocês igualmente podem imaginar, daquelas respostas oferecidas pelas trabalhadoras. As divergências possam, talvez, ser entendidas a partir da referência a um quadro mais geral das relações entre trabalhadoras e lideranças sindicais, marcadas por um dissenso aparentemente insuperável entre as perspectivas e as opiniões que lideranças sindicais, de um lado, e as trabalhadoras representadas por essas lideranças, de outro, têm dos sindicatos, de seus deveres, de suas responsabilidades, de suas possibilidades e de suas limitações (FRANTZ FANON, 2005, p. 129).

Frantz Fanon (2005, p. 129) afirma, em seu livro *Os condenados da terra*, ao comentar, brevemente, sobre o funcionamento de organizações políticas e sindicais e as perspectivas que se constroem em torno de suas atuações, que existe “um fosso” entre a diretoria dessas organizações e suas bases ou “as massas”. A base, “as massas”, ou ao menos a sua grande maioria, demandam nada menos que “a melhora imediata e total de sua situação”, enquanto a diretoria “avaliando as dificuldades possíveis de serem criadas pelo patronato, limitam e restringem as suas reivindicações”, o que pode gerar e gera não só insatisfação, como a sensação de que aquelas pessoas que deveriam representá-las as traíram,

traíram o mandato que lhes foi conferido para exercerem cargos de liderança governamental ou sindical (FRANTZ FANON, 2005, p. 129).

Esse desejo das trabalhadoras de melhoria das condições de trabalho e vida, por vezes, “imediate e total de sua situação” (FRANTZ FANON, 2005, p. 129), eu pude perceber e notar nas falas das trabalhadoras em empresas de telemarketing paulistanas com quem dialoguei no decorrer da pesquisa. A quase totalidade das trabalhadoras que entrevistei e com as quais conversei expressou um desejo por transformação das suas condições de trabalho e de vida, embora os contornos de seus desejos fossem um tanto quanto diferentes uns dos outros, como será apresentado mais à frente neste mesmo capítulo.

O desejo de transformação e de melhoria das condições de vida e de trabalho para si, para as trabalhadoras em empresas de telemarketing paulistanas e, também, para o conjunto da sociedade brasileira, também, esteve, constantemente, presente nas falas das pessoas integrantes dos quadros do Sintratel com quem conversei, parecendo embalar suas atitudes e motivar o exercício de suas atividades na entidade sindical. Até mesmo porque todas elas foram operadoras, trabalharam em empresas de telemarketing em algum momento de suas vidas. Parte dos diretores executivos do Sintratel ainda o é, pois seus contratos de trabalho foram, tão somente, suspensos para que pudessem exercer e se dedicar ao desenvolvimento das atividades sindicais, o que é assegurado pelo artigo 543, § 2º e 3º, da consolidação das leis do trabalho.

A diferença entre seus desejos de transformação e de melhoria e os desejos das trabalhadoras consiste ou parece consistir, justamente, no grau e na extensão das transformações e melhorias que se reivindica e que se acredita poder conquistar, como pontuado por Frantz Fanon (2005, p. 129). Mesmo porque, em relação ao futuro que desejam, alguns dos diretores do Sintratel revelaram acreditar e lutar por transformações sociais radicais e até mesmo revolucionárias. Além disso, a diferença concerne, também, a como alcançar a transformação, a melhoria, por meio do desenvolvimento de quais atividades, do delineamento de quais estratégias. Esses diferentes desejos, essas diferentes estratégias para alcançar as transformações desejadas refletem as diferentes perspectivas e mobilizações em torno dos aparatos normativos, institucionais e administrativos do estado, do direito e do sindicato, assim como o diferente exercício de direitos dos quais se é titular em razão da condição cidadã, do pertencimento ao povo brasileiro.

Mas para apresentar e refletir sobre esses diferentes desejos, estratégias, perspectivas e mobilizações, é preciso antes conhecer, ainda que brevemente, quem são as pessoas que integram, compõem e movimentam o Sintratel, quem são as trabalhadoras das empresas de

telemarketing em nome das quais atuam, quais seriam os objetivos da entidade sindical, ao menos na concepção de seus dirigentes. O que permitirá, então, apresentar e refletir sobre as atividades sindicais concebidas para enfrentamento da transfobia e do cissexismo.

É preciso, também, conhecer as perspectivas das trabalhadoras trans* entrevistadas em relação à atuação do sindicato no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo, na defesa dos seus direitos e no atendimento aos seus interesses, assim como as suas ações desenvolvidas no contexto do ambiente de trabalho para transformar a gestão e a organização empresariais do setor de telemarketing, para fundar assim as condições que lhes permitam viver suas vidas tal como reivindicam. Ações que, por mais que não contem com o envolvimento de sindicatos ou de instituições estatais, reivindicam a efetividade de direitos desrespeitados, a criação de novos direitos, novas formas de encarar o trabalho, de trabalhar, a vida, de viver a vida no ambiente de trabalho e fora dele. O que será feito, em segundo momento, deste capítulo.

4.2 Quem integra, compõe e movimenta o Sintratel? Para que serve o Sintratel?

Apresentar quem são algumas das pessoas que integram, compõem e movimentam o Sintratel⁸⁰, compreender quais são algumas de suas responsabilidades e atribuições enquanto integrantes e lideranças do sindicato é imprescindível para conhecer e tentar entender a atuação do sindicato, até porque, como me disse o diretor B, um dos diretores que entrevistei e com os quais convivi, os dirigentes de uma entidade sindical, com suas convicções pessoais, experiências de vida, compreensões do trabalho e do mundo, conferem a tônica à atuação do sindicato, definem as suas diretrizes de atuação. Mas para conhecer um pouquinho quem são as pessoas que integram, compõem e movimentam o Sintratel, ou, ao menos, aquelas que entrevistei e com as quais convivi, devo, também, elaborar algumas breves considerações acerca da forma de organização, da estrutura e do funcionamento do sindicato.

O Sintratel é composto por uma direção executiva, um corpo de trabalhadoras e, também, por uma direção de base. A sua direção executiva apresenta-se estruturada em secretarias e diretorias para o desenvolvimento de uma infinidade de atividades, com apoio e suporte do corpo de trabalhadoras da entidade sindical. Apesar de ter conversado um pouco sobre as incumbências e competências das secretarias e das diretorias do sindicato com algumas das pessoas que o integram, não elaborarei maiores considerações a seu respeito, pois

⁸⁰ Infelizmente, não pude conhecer e conviver com todas elas e, assim, não poderei apresentar, ainda que brevemente e, considerando também os limites do anonimato assegurado às participantes da pesquisa, a sua totalidade neste texto.

a dinâmica que observei e acompanhei não foi tanto (ou quase nada) o desenvolvimento de atividades burocráticas e cotidianas na sede do sindicato⁸¹, mas sim aquelas desenvolvidas em empresas de telemarketing, na própria sede do sindicato ou em outros espaços que envolvessem a participação direta de trabalhadoras em empresas de telemarketing, nas quais a grande maioria das integrantes da diretoria executiva participava, a despeito de ocuparem e serem responsáveis pela condução de diferentes secretarias e diretorias.

A direção de base é composta por pessoas que atuam, de acordo com o diretor C, como “os olhos do sindicato dentro da própria empresa”. Os diretores de base são representantes do sindicato na empresa, de modo que quando uma trabalhadora enfrenta algum problema ou dificuldade em seu ambiente de trabalho pode procurá-los, para que eles intermedeiem ou facilitem o seu contato com a direção executiva, possibilitando, assim, o estabelecimento de diálogo com a empresa e seus representantes voltado à resolução do problema ou dificuldade enfrentado. O diretor G, por sua vez, relatou que, dentre as responsabilidades e incumbências de um diretor de base, encontrava-se o dever de “politizar as pessoas dentro de uma consciência do que é importante a participação dele numa entidade sindical e sobre os direitos dele também como trabalhador e cidadão”. Os diretores de base, diferentemente dos diretores executivos que têm seus contratos de trabalho suspensos para dedicação exclusiva às atividades sindicais, devem continuar trabalhando a despeito de desenvolverem atividades atinentes à sua participação na entidade sindical.

As pessoas integrantes do Sinratel que entrevistei eram, em sua maioria, integrantes da direção executiva da entidade sindical. Apenas uma delas, na verdade, não era integrante da direção executiva, mas sim uma trabalhadora da entidade sindical. Não revelarei informações a respeito de suas atividades profissionais a fim de não possibilitar a sua identificação. Outra das pessoas que entrevistei foi diretora de base e diretora executiva do Sinratel, mas hoje já não é mais integrante da entidade sindical. A despeito de essa pessoa ter me contado um pouco sobre sua história de trabalho, passagens por empresas de telemarketing e de sua atuação como integrante do sindicato, o foco de nossa conversa consistiu em alguns dos acontecimentos que marcaram o caso de Lunna. Assim, não serão apresentadas, neste capítulo, informações referentes à nossa conversa, tendo sido elas apresentadas no capítulo anterior, quando apresentei um pouco da história de Lunna, o pouco que pude conhecer.

⁸¹ Embora, por vezes, aguardando a realização de entrevistas ou quando ia ao sindicato para conversar com alguma pessoa, pude testemunhar um pouco do cotidiano, mas bem pouco mesmo. Presenciando tão somente, por exemplo, a realização de alguns atendimentos telefônicos.

Apesar de as pessoas integrantes da entidade sindical, sobretudo diretores executivos e de base, serem pessoas públicas, conhecidas por parte das trabalhadoras, bem como por representantes de empresas do ramo de telemarketing e empregados de alto escalão e dos departamentos de gestão de pessoas dessas empresas, optei por assegurar o anonimato a elas também, assim como o fiz em relação às pessoas trans* que entrevistei. Entretanto, preferi não criar pseudônimos ou nomes fictícios para as pessoas integrantes dos quadros do sindicato que participaram da pesquisa. E o fiz por um motivo em específico. Apenas uma mulher cisgênero integra a diretoria executiva do sindicato, de modo que, mesmo que a pessoa trabalhadora empregada do sindicato que entrevistei também seja uma mulher igualmente cisgênero, caso fizesse referência a nomes, ainda que fictícios, poderia se identificá-las através de suas falas, de suas ações.

Portanto, ao invés de utilizar pseudônimos ou nomes fictícios, eu nomearei e designarei as pessoas integrantes do Sintratel entrevistadas por diretor A, diretor B, diretor C, diretor D, diretor E, diretor F e diretor G⁸², ainda que uma delas não fosse, propriamente, à época da entrevista, diretora, mas sim trabalhadora empregada da entidade sindical. Esta escolha metodológica tem, também, por objetivo impedir o apagamento das dissonâncias e discordâncias, por vezes, existentes entre as pessoas integrantes do Sintratel, que não serão compartilhadas neste texto com o objetivo de alimentar eventuais rivalidades, mas apenas a fim de ilustrar que as disputas em torno da atuação do sindicato se dão no âmbito da própria direção da entidade.

A escolha metodológica serve, ainda, ao propósito de afastar uma confusão entre as diferentes vozes e perspectivas das pessoas que movimentam o Sintratel, caso não fosse utilizada nenhuma expressão que demarcasse as individualidades das pessoas que participaram da pesquisa. Outra explicação que acredito ser importante apresentar aqui se refere à minha escolha de flexionar as expressões diretores executivos e diretores de base no masculino, que é feita para destacar que a quase totalidade de integrantes da direção executiva são homens cisgênero e de, aparentemente, a maioria dos diretores de base serem homens cisgêneros⁸³.

⁸² Gostaria de aproveitar para relembrar que a pessoa que entrevistei que já não faz mais parte do sindicato não será contemplada dentre essas nomenclaturas. Aproveitar para pontuar que a atribuição das letras em ordem alfabética não reflete a sequência cronológica das entrevistas realizadas ou tampouco seria contemplativa de uma eventual hierarquia existente dentro do sindicato.

⁸³ Em uma assembleia entre direção executiva e direção de base ocorrida em outubro de 2019, na qual foram apresentadas aos diretores de base as pautas de reivindicação da campanha salarial da categoria de trabalhadoras em empresas de telemarketing que seria realizada entre o final de 2019 e início de 2020, para celebração da convenção coletiva de trabalho a vigorar no ano de 2020, eu pude conhecer e observar um pouco quem seriam os diretores de base do Sintratel. Embora não saiba se todos eles compareceram àquela reunião e tampouco o seu

Feitas estas ressalvas e considerações, voltemos as nossas atenções novamente para as integrantes do sindicato que entrevistei e com quem convivi. A maioria dos diretores executivos que entrevistei foram diretores de base antes de integrarem a direção executiva do Sintratel. O diretor G destacou, em uma de suas falas, a importância de um diretor executivo ter sido operador e diretor de base enquanto fases ou etapas de sua formação como liderança sindical, pois, assim, conheceria as “realidades” e os problemas vividos pelas trabalhadoras em empresas de telemarketing, assim como aprenderia a respeito da organização e da dinâmica do trabalho no setor e, também, a respeito dos direitos detidos em razão de sua condição trabalhadora.

Algumas pessoas que integravam a direção executiva do sindicato eram pessoas com um certo nível de popularidade e que se destacaram nas empresas de telemarketing em que trabalharam. Eram lideranças comunitárias ou pessoas engajadas social e politicamente em projetos sociais ou, ainda, em movimentos sociais estudantis e antirracistas. A maioria delas teria se conhecido nas empresas pelas quais passaram ou por ocasião de sua militância social e política. Ou, ainda, através de atividades desenvolvidas pelo sindicato nas empresas em que trabalhavam.

A maioria delas se autodeclarou negra. Houve quem se autodeclarasse afrodescendente e, também, branca. Embora, apenas uma pessoa tenha se autodeclarado branca. Uma das pessoas que entrevistei, no entanto, falou de sua ascendência negra, indígena e europeia e preferiu, em um primeiro momento, não se identificar racialmente, dizendo em seguida ser “tanto negro, [como] indígena. Branco eu não sou mesmo”. Ao final, optou por identificar-se como “uma mistura de raças, como é o povo brasileiro”. Todas as pessoas com quem conversei (relembrando que não entrevistei, todavia, a totalidade de pessoas integrantes da direção executiva do Sintratel) trabalharam em uma ou mais empresas de telemarketing, de modo que todas elas foram operadoras. Outras, além de operadoras, ocuparam outros cargos, como de supervisão e de coordenação nas empresas em que trabalharam.

A maioria delas se declarou heterossexual, apenas uma disse ser bissexual. Todas eram cisgênero. Algumas delas cursaram, em termos educacionais, nível superior, outras chegaram a iniciá-lo, mas não concluíram. Algumas se encontravam há relativamente pouco tempo na direção executiva do sindicato, enquanto outras já ocupavam cargos lá há um considerável

número total. Na reunião, havia oito diretores, dos quais apenas uma era mulher, uma mulher “aparentemente” cisgênero e negra. Dos sete homens “aparentemente” cisgêneros presentes, três eram negros. Não sei, todavia, se a minha percepção de gênero e raça a respeito daquelas pessoas ali presentes correspondia, corresponde à autopercepção que elas tinham, têm de si. Como a minha interação com essas pessoas se resumiu a cumprimentos, achei importante registrar essa ressalva, além de ser uma medida de coerência ideológica com tudo que já escrevi a respeito de identidades e de pertencimentos identitários ao longo deste texto.

número de anos. Nenhuma delas declarou possuir deficiência. Além disso, como informado pelo diretor D, parte das pessoas integrantes da direção executiva do sindicato é filiada ao partido comunista do Brasil, tendo, hoje, todavia uma atuação menos marcante ou intensa no partido do que já tiveram anteriormente.

A maioria das pessoas integrantes da direção executiva do sindicato mora em regiões periféricas da cidade de São Paulo. E, assim, mora, como o diretor E me disse, distante da sede da entidade sindical, localizada no centro da cidade de São Paulo. O diretor G destacou, quando o entrevistei, ser da periferia de São Paulo, um aspecto que para ele era importante a ser destacado em sua apresentação. Outros aspectos foram considerados como importantes de serem compartilhados pelas pessoas integrantes do sindicato quando me contavam um pouco delas mesmas, quando se apresentavam a mim, quando eu indagava sobre suas idades, identidades de gênero, sexualidades, raças e deficiências, sobre suas histórias de trabalho e de estudos.

Eram aspectos e informações relacionados às suas famílias, assim como às suas histórias de engajamento em movimentos e projetos sociais, o que me pareceu reforçar que as categorias identitárias que atestam alguns de nossos pertencimentos raciais, de gênero, sexuais, etários e corporais e atestam, em parte, quem nós somos (algumas das quais mobilizei nas entrevistas que realizei para tentar conhecer um pouco quem seriam as pessoas entrevistadas) não podem esgotar quem somos, tudo aquilo que vivemos e consideramos como importantes elementos constitutivos de nós mesmas, como alertado por Juana Maria Rodriguez (2003).

Mas e quais são os objetivos do Sintratel e para que ele serviria, ao menos na perspectiva das pessoas que o integram, o constituem e o movimentam? A maioria das respostas apresentadas a este questionamento por parte das integrantes do sindicato que entrevistei e com as quais convivi convergiu, de uma forma geral, no sentido de que a entidade sindical deveria assegurar e garantir o cumprimento, o respeito e a observância de direitos conquistados pelas trabalhadoras, pelo sindicato e assegurados em instrumentos normativos jurídicos, como a constituição federal brasileira, a consolidação das leis do trabalho, acordos e convenções coletivas de trabalho, convenções internacionais da organização internacional do trabalho, as normas regulamentadoras e seus anexos produzidos pelo ministério brasileiro do trabalho – hoje ministério da economia.

Em suas perspectivas, a entidade sindical deveria engajar-se, ainda, na conquista de mais direitos para as trabalhadoras em empresas de telemarketing e no desenho de políticas públicas sindicais e sociais que possibilitassem a melhoria de suas condições de trabalho e

vida, conquistando e alcançando, por exemplo, aumentos salariais, fim do assédio moral organizacional e sexual no ambiente de trabalho, bem como fim de discriminações e violências racistas, machistas, LGBTfóbicas e de outras naturezas no espaço das empresas de telemarketing. Eventuais peculiaridades e especificidades das compreensões de diferentes integrantes do Sintratel a respeito dos objetivos da entidade sindical serão apresentadas, implícita ou explicitamente, ao longo do restante do texto.

4.3 Quem são as trabalhadoras que o Sintratel representa?

Qual imagem, palavra ou pensamento vem à tona em sua cabeça quando lê a expressão trabalhadoras em empresas de telemarketing? Esta parece ser uma pergunta, apenas, para as pessoas que nunca trabalharam em empresas desse tipo. E eu estaria mentindo se dissesse que, quando a escrevi, não estivesse pensando nessas pessoas que, apesar de nunca terem trabalhado no setor, podem já ter tido algum contato com algumas das trabalhadoras dele através de ligações ou por meio de *chats* para contratarem serviços, cancelarem serviços, fazerem reclamações, solicitações ou elogios. Não que este texto seja só para essas pessoas. Não é. É, também, para aquelas que trabalham ou trabalharam no setor, para aquelas que participaram da pesquisa apresentada neste texto. Mas ao propor esse questionamento, gostaria de apresentar um quadro um pouco mais complexo do que aquele que algumas pessoas que nunca trabalharam no setor costumam ter em mente sobre quem são e o que fazem as trabalhadoras em empresas de telemarketing.

Através da pesquisa de campo, eu pude conhecer um pouco quem são as pessoas que trabalham em empresas de telemarketing, quais são as atividades que executam. Se antes de realizar a pesquisa, vinha à tona, em minha cabeça, a imagem de uma série de operadoras de telemarketing com seus *headsets*, sentadas em frente a monitores de computador, efetuando ligações telefônicas, quando pensava em quem são e o que fazem as trabalhadoras em empresas de telemarketing. Hoje, são outras as imagens que vêm à tona, para além daquela, e aquela já não é, exatamente, a mesma. Mas quem são as trabalhadoras em empresas de telemarketing, ao menos na perspectiva das integrantes do Sintratel? A resposta para esta pergunta é fundamental para compreender por que e como se dá a atuação do Sintratel, pois ela possibilita a elaboração de outras duas perguntas, igualmente, importantes, as quais tentarei responder: quem são as trabalhadoras representadas pelo Sintratel? A atuação do Sintratel em prol das trabalhadoras que representa tensiona ou propõe transformações, de alguma forma, das compreensões legais de atuação e representação sindicais?

Antes, no entanto, de tentar responder a esses questionamentos, gostaria de apresentar umas breves considerações sobre um dos critérios jurídicos fundamentais previstos na consolidação das leis do trabalho para a formação de sindicatos, para a associação de trabalhadoras em sindicatos, o critério jurídico de categoria, já que ele será importante para refletir sobre quem são as trabalhadoras representadas pelo sindicato. As compreensões em torno do critério jurídico de categoria sofreram uma série de alterações com o passar do tempo, mas, sobretudo, com a promulgação da constituição brasileira de 1988. Até a promulgação deste texto, a categoria era mobilizada como um critério de controle estatal de quais trabalhadoras, pertencentes a quais setores econômicos poderiam se fazer representadas por sindicatos (SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, 2014; AMAURI MASCARO NASCIMENTO; SÔNIA MASCARO NASCIMENTO; MARCELO MASCARO NASCIMENTO, 2015).

Assim, uma das formas de interferência do estado brasileiro na criação de entidades sindicais consistia na edição do quadro de atividades e profissões anexo à consolidação das leis do trabalho, por determinação de seus artigos 570 e 577. Quadro este que era elaborado e revisto regularmente “por uma Comissão de Enquadramento Sindical, órgão administrativo federal a quem competia (...) classificar as atividades e profissões e resolver as dúvidas e controvérsias existentes sobre a organização sindical” (SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, 2014, p. 5-6). De modo que, regra geral, só poderiam ser criadas entidades sindicais representativas das trabalhadoras das atividades e setores econômicos contemplados no mencionado quadro, conforme disposição do artigo 570 da consolidação das leis do trabalho. O quadro era construído a partir “[d]a estrutura econômica e [da organização d]o sindicalismo patronal”, para, assim, “impedir o exercício da criatividade dos agentes sociais e econômicos na interpretação do conceito de categoria” (SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, 2014, p. 5).

Porém, a constituição brasileira de 1988, ao reconhecer às trabalhadoras o direito de criar sindicatos e de definir suas diretrizes de atuação, não teria recepcionado esse quadro, essa possibilidade de interferência estatal ou, formalmente, quaisquer outras possibilidades de interferência estatal na criação e no funcionamento de entidades sindicais (SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, 2014). Estabelecendo como “[a] única exigência constitucional (...) o registro no órgão competente e a única restrição é a observância do princípio do sindicato único” (AMAURI MASCARO NASCIMENTO; SÔNIA MASCARO NASCIMENTO; MARCELO MASCARO NASCIMENTO, 2015, p. 208). Portanto, caberia aos sindicatos, através de seus estatutos, delimitar “a[s] categoria[s]

por ele[s] representada[s] e a[s] sua[s] base[s] territoria[is].” (AMAURI MASCARO NASCIMENTO; SÔNIA MASCARO NASCIMENTO; MARCELO MASCARO NASCIMENTO, 2015, p. 208). Embora, como pontuado anteriormente neste texto, a partir de alerta feito por Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva (2014), a regulação de normas e procedimentos atinentes ao registro de entidades sindicais poder, sim, configurar hipótese de intervenção do estado na formação e na atuação de sindicatos.

O critério jurídico legal de categoria previsto na consolidação das leis do trabalho para formação e atuação de sindicatos foi, ao contrário do quadro de atividades e profissões, recepcionado pela constituição brasileira de 1988, conforme decisão do supremo tribunal federal (SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA, p. 16). A consolidação das leis do trabalho, em seu artigo 511, § 2º, prevê que a “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” é a característica constitutiva das categorias de trabalhadoras, das categorias profissionais. De tal modo que, na interpretação de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 1.514) deste dispositivo, “[a] categoria profissional, regra geral, identifica-se, pois, não pelo preciso tipo de labor ou atividade que exerce o obreiro (e nem por sua exata profissão), mas pela vinculação a certo tipo de empregador.”.

Esta concepção de categoria profissional mimética à organização patronal, herdeira das formas históricas de organização sindical brasileira, parece informar, em alguma medida, a atuação do Sintratel. Afinal, de acordo com o diretor B, o Sintratel é a entidade sindical representativa das trabalhadoras empregadas por empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo. O Sintratel atua em nome e em benefício de operadoras, de supervisoras, assim como de trabalhadoras dos setores administrativos, de tecnologia da informação, de medicina do trabalho das empresas de telemarketing. E, também, em nome e em benefício de pessoas que ocupam cargos hierarquicamente superiores no que ele chamou de “pirâmide organizacional” das empresas de telemarketing, como as pessoas que ocupam cargos de coordenação e gerência, de modo que o sindicato estaria atento, segundo o diretor B, às particularidades das condições de trabalho de cada uma das diferentes trabalhadoras para definir suas diretrizes de atuação.

A representação sindical do Sintratel, assim, parece ser construída a partir da categoria econômica empregadora, ou seja, a partir da organização das empresas de telemarketing. Entretanto, essa forma de representação, calcada nessa perspectiva mimética de categoria apreende, apenas, parte da atuação da entidade sindical. Em uma das falas do diretor C, a

atuação do Sintratel pareceu, por vezes e em certas ocasiões, exceder a representação de trabalhadoras empregadas, jurídica e formalmente, pelas empresas de telemarketing, estendendo-se à totalidade das trabalhadoras que trabalham em empresas de telemarketing, independentemente do vínculo empregatício ser estabelecido com a empresa de telemarketing (que já costuma ser terceirizada) ou com uma empresa terceirizada que presta serviços para a empresa de telemarketing (que é, como dito, usualmente, uma empresa terceirizada).

Ele me relatou que, em uma determinada empresa de telemarketing, as trabalhadoras da limpeza eram terceirizadas e impedidas de utilizarem os mesmos banheiros que as pessoas jurídica e formalmente empregadas pela empresa, situação em relação à qual o sindicato interveio, pois, nas palavras do diretor C, “ele luta por todos, todos, né? Todos por igual, independente de hierarquia [dentro da empresa]”.

Uma compreensão estanque de categoria como determinado conjunto de trabalhadoras vinculadas jurídica e formalmente a determinado tipo de empresa que forma o sindicato e é representada por ele seria incapaz de apreender ações sindicais que, tal como a descrita, abarcam trabalhadoras que, apesar de laborarem nos espaços desse determinado tipo de empresa, não são, jurídica e formalmente, empregadas dela, mas de outra empresa. O próprio artigo 511, § 2º, da consolidação das leis do trabalho autoriza que trabalhadoras de “atividades similares ou conexas” componham uma categoria profissional, de modo que poderiam ser consideradas como integrantes delas tanto as trabalhadoras empregadas por empresas de telemarketing, como aquelas terceirizadas que laborem nesses espaços, já que as suas atividades são fundamentais para o desempenho das atividades daquelas⁸⁴. Assim, ao agir para que as trabalhadoras terceirizadas da limpeza tivessem acesso aos mesmos banheiros das demais trabalhadoras da empresa, reconhece-se, ao menos, naquela ação, que aquelas trabalhadoras integram a categoria em nome da qual se age, a despeito de terem um empregador formalmente diverso do restante das demais trabalhadoras.

Além disso, essa compreensão estanque de categoria como um conjunto de trabalhadoras com condições de vida similares provoca, por vezes, a desconsideração ou mesmo desprezo pelas diferenças concernentes ao gênero, à sexualidade, à raça e à idade constitutivas das vidas das trabalhadoras que afetarão, sobremaneira, suas vivências no ambiente de trabalho, sendo tidas, dessa forma, por marginais ou irrelevantes para fins de

⁸⁴ Em sentido semelhante, Márcio Túlio Viana (2017b, p. 98) afirma, frisando que se refere às trabalhadoras terceirizadas que trabalhem por um razoável decurso de tempo nas empresas tomadoras de serviços, que: “Basta lembrar que, quando a CLT fez a categoria profissional corresponder à econômica, foi por concluir que as pessoas que trabalhavam num mesmo ramo de atividade empresarial se unem por laços de solidariedade. Ora, no caso dos terceirizados que ficam longo tempo na mesma empresa tomadora, esses laços formam com o pessoal que está ali, e não com *outros* terceirizados, que eles nem conhecem.”.

definição das diretrizes de atuação sindical. Em contraposição a essa compreensão estanque, talvez seja mais interessante reconhecer o caráter contingencial e performativo (mais uma vez no sentido butleriano da expressão) da categoria profissional, enquanto motor da atuação sindical, ou seja, que as diferentes ações sindicais podem invocar e produzir diferentes entendimentos acerca da composição e da extensão da categoria profissional.

Mas e o que significa ser trabalhadora terceirizada dentro de uma empresa que já é terceirizada? Quais são os impactos e as repercussões pessoais, sociais e jurídicas de ser uma trabalhadora terceirizada dentro de uma empresa terceirizada que, formalmente, não é a sua patroa? Estas são perguntas que, infelizmente, não poderei responder. Espero que outras pessoas se dediquem a buscar respostas para elas. Até mesmo porque a terceirização de algumas atividades de empresas terceirizadas não pareceu ser uma realidade incomum ou excepcional nas empresas de telemarketing, não ao menos nas empresas que visitei. Em algumas delas, trabalhadoras da limpeza, da manutenção e, também, em lanchonetes eventualmente existentes nos espaços da empresa de telemarketing não eram, diretamente, contratadas pelas empresas de telemarketing, mas sim empregadas terceirizadas. Embora como dito, apesar de não integrarem uma compreensão estanque de categoria, podem compor a categoria mobilizada e em prol da qual, por vezes, age o Sintratel.

Um outro aspecto que gostaria de destacar nas falas dos diretores B e C é que, diferentemente do que eu imaginava, do que eu acredito que outras pessoas imaginem, existem outras trabalhadoras para além das operadoras nas empresas de telemarketing. Mas quem são as trabalhadoras que ocupam e desempenham as diferentes funções e atividades que caracterizam e possibilitam o funcionamento de uma empresa de telemarketing? Segundo o diretor B, os perfis das trabalhadoras em empresas de telemarketing são os mais diversos possíveis e variam, drasticamente, de acordo com a sua função, com as atividades que desempenham, do nível hierárquico que elas ocupam na “pirâmide organizacional” das empresas do setor. Em razão de sua função, de suas atividades, do nível hierárquico em que se encontrem variam, também, e igualmente de forma drástica, as suas condições de trabalho, os seus salários, assim como as suas possibilidades de ascensão e crescimento profissionais dentro das empresas de telemarketing.

O diretor B me explicou que a base da “pirâmide organizacional” das empresas de telemarketing seria formada por trabalhadoras com baixos salários, como operadoras, que representariam o maior contingente de trabalhadoras das empresas de telemarketing, e, também, por suas supervisoras. A maioria das operadoras de telemarketing seria formada por mulheres, pessoas negras e LGBTs. Enquanto no topo da “pirâmide organizacional”, “os

caucasianos, homens de poder” ocupariam os cargos de “gerentes, donos, *CEOs*”⁸⁵, com altos salários e lucros. Nos cargos de chefia, de gerência e entre proprietários de empresas, não seria, portanto, representada a diversidade sexual, racial e de gênero característica da operação, da base da “pirâmide organizacional” das empresas de telemarketing.

Ao falar sobre o perfil das trabalhadoras empregadas em empresas de telemarketing, mas, sobretudo, daquelas que trabalhariam em suas operações, o diretor D afirmou que o setor de telemarketing seria composto por pessoas jovens, muitas delas em seu primeiro emprego. Assim como pelo “[m]oleque [que] vai no baile funk, moleque [que] escuta funk, moleque [que] mora na quebrada”. Além de mulheres cisgênero⁸⁶. Muitas delas negras e mães, que encontrariam no trabalho em empresas de telemarketing a fonte de subsistência própria e de suas famílias. “A menina teve um filho, o moleque não assumiu, entendeu? Ela tá trabalhando no telemarketing para criar o filho. A mãe cuida do filho para ela. As avós, as avós não podem descansar, têm que cuidar dos netos”. O setor de telemarketing seria, ainda, composto, conforme relatado pelo diretor D, por pessoas LGBTs, que encontrariam, nele, oportunidades de emprego:

Diretor D – Os gays [pareceu, na conversa com o diretor D, que quando se referia a gays, falava não só de homens cisgênero gays, como também de outras pessoas LGBTs], lá nos anos 90 a gente já falava isso, vai para o telemarketing, senão vai para a prostituição, cara. Ou trabalha no salão de beleza. Ou vai para o tráfico. Ou vai para a prostituição. Ou vai para o telemarketing.

A abertura das empresas de telemarketing para grupos sociais marginalizados, como mulheres, pessoas negras e LGBTs, seria possibilitado, de acordo com o diretor B, pela invisibilidade característica do trabalho desenvolvido nas operações dessas empresas. Essa abertura seria interessante e conveniente do ponto de vista empresarial por possibilitar o pagamento de baixos salários, já que as pessoas contratadas se contentariam com as remunerações oferecidas diante das dificuldades de acesso a outros setores do mercado de trabalho formal brasileiro. Assim, como me disse o diretor B, ao invés de se tornar

⁸⁵ A sigla *CEO* significa “*chief executive officer*”, que em português poderia ser traduzida para diretora executiva ou diretor executivo.

⁸⁶ O diretor A comentou que, certa vez, assistiu a uma reportagem sobre o acesso de mulheres (imagino que a reportagem foi construída em torno de mulheres cis) no setor de telemarketing, na qual a tônica seria de que a sua presença mais significativa se dava em razão das mulheres (cis) serem consideradas mais atenciosas e suas vozes mais agradáveis. Esta compreensão parece ser, também, aquela do patronato do segmento, segundo o qual “os clientes preferem ouvir uma voz feminina ao telefone, somado ao fato de que são consideradas mais pacientes e de terem mais ‘jeito’ para lidar com o público” (SELMA BORGHI VENCO, 2006, p. 233-234). O diretor A, entretanto, em contraposição a tal entendimento, afirmou: “Não, eu não acho que é por isso. É porque ela tá mais vulnerável na sociedade. Então, você tem como pagar menos para aquele grupo de trabalhador. É a realidade nua e crua”.

cabelereira, a pessoa LGBT se tornaria operadora de telemarketing. Ao invés de se tornar empregada doméstica, a mulher negra se tornaria operadora de telemarketing.

Ainda na perspectiva do diretor B, o setor de telemarketing, a despeito do pagamento de baixos salários, não seria “um setor ruim para trabalhar”:

Diretor B – (...) Na minha opinião, é um setor interessante. Na minha opinião, ele é acolhedor sim. Ele gera emprego formal e renda formal para as pessoas, incluindo as pessoas que são invisibilizadas. Eu não bestializo o telemarketing. Muito pelo contrário, eu acho que ele tem que ser cada vez mais regulamentado, mas ele é um setor interessante e importante para a sociedade. Ele, ele faz com que o jovem tenha oportunidade, com que a mulher, o afrodescendente tenham oportunidade, inclusive de ter renda, porque ele pode comissionar em larga escala. Eu gosto muito desse setor. Não é à toa que eu dirijo o sindicato desse setor.

No mesmo sentido, posicionou-se o diretor D. Ele reconhece que o trabalho no setor de telemarketing é, usualmente, desenvolvido em condições precarizadas; que as trabalhadoras do telemarketing enfrentam e vivem condições de trabalho e de vida mais precarizadas quando comparadas a trabalhadoras de outros setores do mercado de trabalho formal. Mas compreende que, ainda assim, o setor de telemarketing assegura uma série de direitos para suas trabalhadoras. No setor de telemarketing, a trabalhadora tem jornada de trabalho de “6 horas, ganha um barão e pouco, tem ticket, tem carteira assinada.”. O diretor D me questionou, quando conversamos, se o trabalho no setor de telemarketing poderia ser considerado o mais degradante ou o mais precarizado. Se seria possível compará-lo, por exemplo, com o trabalho do “menino que entrega o *Rappi*, o menino que pega a bicicleta da *Yellow* para entregar o *iFood*? É isso que nós vamos ter? Quer comparar isso com telemarketing? O telemarketing é o socialismo, então. O menino trabalha 12 horas de bicicleta para ganhar um barão?”.

Quando questionei, especificamente, por que as empresas de telemarketing contratariam pessoas trans*, a invisibilidade das trabalhadoras nas operações das empresas de telemarketing voltou a ser mencionada. Os diretores C, E e F, por exemplo, afirmaram que o fato das operadoras de telemarketing não serem vistas pelas pessoas com as quais entram em contato; o fato das pessoas, por elas, contatadas não saberem quem elas são e tampouco se importarem com quem elas sejam possibilitaria a contratação de pessoas trans*. A invisibilidade das operadoras contribuiria, segundo o diretor F, para que os processos seletivos para contratação de trabalhadoras para empresas de telemarketing fossem “menos discriminatório[s]” quando comparados aos de outras empresas, aos de outros setores econômicos.

De acordo com ele, as pessoas responsáveis pela contratação de trabalhadoras para o setor se concentrariam na “formação profissional [da pessoa que pleiteia a vaga de emprego] e não [em] você como pessoa”. Sua preocupação seria, quase que exclusivamente, a de que a pessoa candidata à vaga possuísse uma “boa dicção”. Eu preciso, entretanto, apresentar um contraponto a essa percepção, fundado nas falas de outras entrevistadas, em conversas informais e nas dinâmicas que pude acompanhar por ocasião da observação participante nas atividades desenvolvidas pelo sindicato junto às trabalhadoras. Pareceu, ao menos para mim, que, além da exigência de “boa dicção”, o pertencimento a um grupo social marginalizado seria, senão, um requisito, uma espécie de “vantagem competitiva” nos processos seletivos de contratação no setor, como até já trabalhado anteriormente. Este, também, pareceu ser o entendimento de Selma Venco (2006, p. 72; 2009, p. 164), que, inclusive, apresentou em sua tese de doutorado e em um artigo, trecho de entrevista com gerente de gestão de pessoas no qual esse gerente indicava uma preferência pela contratação de pessoas trans*, em razão de sua aparente dedicação e empenho ao trabalho, que, na verdade, indicaria a maior possibilidade de exploração dessas pessoas, de seus trabalhos, de seus corpos, de suas vidas⁸⁷.

Apesar da fala do gerente entrevistado por Selma Venco (2006; 2009) indicar um certo nível de abertura de empresas de telemarketing para as pessoas trans*, essa abertura seria um tanto quanto limitada. Convergindo com a compreensão das pessoas trans* que entrevistei, o diretor E afirmou que as possibilidades de ascensão e crescimento profissional de pessoas trans* no âmbito das empresas de telemarketing seriam reduzidas quando comparadas às de outras pessoas, de modo que, dificilmente, as pessoas trans* seriam promovidas para cargos de liderança ou contratadas para ocupá-los. O diretor C, por exemplo, relatou que, durante seus muitos anos de experiência no setor de telemarketing, teria conhecido, apenas, uma pessoa trans* em um cargo diverso do de operadora. No caso, a pessoa ocupava um cargo de supervisão. Estas falas evidenciam que a transfobia e o cissexismo conformam a gestão e a organização do trabalho nas empresas de telemarketing.

A abertura das empresas de telemarketing para a diversidade sexual, racial e de gênero poderia ser compreendida, segundo o diretor F, como ambivalente, contraditória. Afinal, representaria “uma inclusão, mas oculta”. Representaria uma oportunidade formal de trabalho,

⁸⁷ Apresento, aqui, o trecho do trabalho de Selma Venco (2009, p. 164) ao qual fiz referência: “Essa visão é compartilhada pela empresa, que também as considera pessoas mais produtivas que a média, além de apresentarem níveis mais baixos de absenteísmo e maior índice de cumprimento de metas: *A gente percebe que essas pessoas são excelentes profissionais, super comprometidas, não faltam, estão sempre com as metas do mês superadas e a gente sempre brinca com eles, se não têm outros amigos como eles [pessoas trans*] para indicar para trabalhar [...] porque eles brincam entre eles, mas produzem muito e são muito concentrados e têm uma fidelidade grande com a empresa. Acho que numa loja seria mais difícil, pela discriminação das pessoas* (Gerente de recursos humanos, 19 de julho de 2005).”.

de emprego. Ao mesmo tempo em que reforçaria a invisibilidade, promoveria a invisibilização de grupos sociais marginalizados. Diante desta inclusão ambivalente, desta inclusão contraditória, o diretor F destacou a importância de se possibilitar e assegurar às pessoas integrantes de grupos sociais marginalizados que são contratadas para trabalhar nas operações de empresas de telemarketing oportunidades de ascensão e crescimento profissionais em tais empresas.

Para tanto, nas assembleias de celebração de acordos coletivos de trabalho das quais participei, uma das cláusulas dos acordos propostos que costumava ser destacada era a referente ao estabelecimento de um plano de cargos e salários em consonância com as disposições normativas da convenção internacional 111 da organização internacional do trabalho, para assegurar a equidade nas relações de trabalho, impedindo discriminações fundadas em raça, identidade de gênero, dentre outros aspectos identitários. Em algumas das assembleias, o diretor B comentava que esse plano seria composto, inicialmente, pelos cargos de operadora júnior, operadora plena e operadora sênior. Segundo ele, o plano seria aprimorado com o passar do tempo. De acordo com os diretores B, D e F, a proposta e a tentativa de construção de planos de cargos e salários representariam uma das estratégias de atuação do sindicato para enfrentamento à transfobia, ao cissexismo, ao racismo, ao machismo, à homofobia, à lesbofobia e à bifobia.

O diretor F afirmou que os planos de cargos e salários tratam “de maneira igualitária tanto a atividade que é realizada pelos operadores, o nível salarial, a faixa salarial desses operadores, [como possibilitam] a oportunidade igual de crescimento e evolução na empresa, independente justamente, independente de cor, de sexo, de gênero, principalmente”. Em razão de muitas pessoas, como pessoas LGBTQs e negras, só encontrarem no setor de telemarketing oportunidades de trabalho e emprego, a diretora B reforçou a importância da luta sindical para que elas tenham mais oportunidades de crescimento profissional nas empresas de telemarketing, para que o seu trabalho seja mais valorizado através de salários maiores e, também, da conquista de “mais qualidade de vida e de trabalho”.

Retomando, agora, mais diretamente a questão de quem são as trabalhadoras representadas pelo Sinratel, ao menos na perspectiva de seus dirigentes, embora, de certa forma, ela em momento nenhum tenha deixado de ser objeto de reflexões e de sentires nesta seção, é importante considerar que o Sinratel não é o único sindicato representativo de trabalhadoras em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo. Afinal, há disputas e conflitos relativos à representação sindical dessas trabalhadoras com o Sindicato

dos Trabalhadores em Telecomunicações no Estado de São Paulo (Sintetel), mas que não serão objeto de maiores ponderações neste trabalho⁸⁸.

Além disso, algumas operadoras de telemarketing não são representadas pelo Sinratel, na medida em que não são empregadas por empresas de telemarketing terceirizadas, mas por bancos, como comentado pelo diretor D. Ou por outras empresas que criam call centers dentro de suas estruturas burocráticas, institucionais e administrativas. De modo que, por vezes, operadoras terceirizadas trabalham lado a lado com operadoras contratadas diretamente por empresas para as quais ambas prestam serviços, como aconteceu com Gisberta.

Ela relatou que, à época da entrevista, trabalhava na “casa do cliente”, expressão utilizada para designar quando a operadora de telemarketing terceirizada trabalha no espaço físico da empresa tomadora de serviços. Ela trabalhava, em uma operação dentro de um banco, no qual haveria pessoas contratadas de sua e de outras empresas de telemarketing, assim como operadoras contratadas diretamente pelo banco. De acordo com ela, haveria uma considerável diferença nos salários recebidos entre elas para a realização das mesmas atividades. Ela, inclusive, chamou a minha atenção para o fato de que parte das operadoras contratadas pelo banco foram efetivadas das empresas terceirizadas. Entretanto, só teriam sido efetivadas pessoas brancas, jovens e magras, enquanto entre as trabalhadoras terceirizadas

⁸⁸ A fim de me explicar o motivo das disputas e conflitos entre Sinratel e Sintetel, o diretor B relatou que o Sintetel fora criado na década de 1940, enquanto o Sinratel só teria surgido na década de 1990 com a privatização de empresas do setor de telecomunicações no Brasil e, como consequência, do aparecimento de uma nova categoria de trabalhadoras: as operadoras de telemarketing, as trabalhadoras em empresas de telemarketing. Nas palavras do diretor B: “Não existia operação, não existia operação antes da privatização. As operações de telemarketing de vendas e terceirização da, de mão-de-obra surge com a privatização. O que é, as empresas de telemarketing são as terceirizadas. Elas só surgiram quando ocorreu a privatização em meados dos anos 90. Depois da privatização, ou melhor, como consequência da privatização, surgem empresas prestadoras de serviço da telefonia, da televisão a cabo, porque, até então, as empresas eram todas... Ou eram estatais ou tinha uma organização própria. Na maioria das vezes, eram empresas estatais. (...) Quando o Estado privatiza, surgem as terceirizadas e, junto com as terceirizadas, uma outra categoria profissional, que vende qualquer produto. (...) Então, na verdade, o Sintetel se conflita conosco, porque ele, ele é anterior à privatização e ele entende que ele tinha que representar todos e todas. Só que não dá para ser assim, porque nós nos tornamos uma categoria diferente do cabista, do sujeito do sistema, que ele sempre representou antes da privatização. E demos origem a uma outra forma de organização no trabalho, que é o teleatendimento, o telemarketing, que tem até um CBO [classificação brasileira de ocupações] específico, CBO 4223.”. Entretanto, de acordo com o diretor D, hoje a relação seria melhor com o Sintetel. Ele me disse que houve uma greve de trabalhadoras em uma empresa de telemarketing que comporia a base do Sintetel no ano de 2015, motivada por uma série de reivindicações, dentre as quais, o desejo das trabalhadoras de terem acesso ao piso salarial conquistado pelo Sinratel. A greve deflagrada contou com apoio do Sinratel. Na decisão judicial que reconheceu a legalidade da greve, o Sinratel foi declarado como legítimo representante sindical das trabalhadoras da empresa. Só que depois de muitos anos de disputas e conflitos em torno da representação das trabalhadoras daquela empresa, os dois sindicatos teriam chegado ao acordo de que, considerando que o Sinratel “nunca conseguiu fazer trabalho de base nessa empresa, porque o Sintetel já tava lá”, o Sintetel é quem representaria as trabalhadoras da empresa. Na compreensão do diretor D, não haveria “cabimento dois sindicatos de trabalhadores ficar se matando, né? A gente já tem um inimigo em comum”. O acordo celebrado entre os sindicatos estabeleceu, ainda, que, em determinado momento, o piso salarial das trabalhadoras representadas por ambos os sindicatos deveria ser o mesmo, de modo que, segundo o diretor D, a expectativa é de que Sinratel e Sintetel tentem elaborar uma convenção coletiva do trabalho única.

haveria, teriam persistido, em suas palavras, “[h]omens trans, mulheres trans, homos, lésbicas, mães, pessoas de terceira idade”.

A experiência de Gisberta como operadora na “casa do cliente” evidencia que a terceirização pode ser concebida como um mecanismo jurídico (que encontra, previsão e guarida na súmula número 331 do tribunal superior do trabalho e nas leis números 6.019, de 3 de janeiro de 1974; 7.102, de 20 de junho de 1983; 13.429, de 31 de março de 2017; 13.467, de 13 de julho de 2017) transfóbico, cissexista, racista, machista, homofóbico e lesbofóbico. E isto porque, a terceirização condiciona o acesso de grupos sociais marginalizados, como os descritos por Gisberta, a um trabalho regulado, a um emprego no setor de telemarketing, que promoverá a sua simultânea invisibilização e exploração econômica. Em troca de um conjunto de direitos inferior, como salários mais reduzidos, quando comparado a trabalhadoras não só de outros setores do mercado de trabalho formal, como em relação a algumas das trabalhadoras com quais se compartilha o ambiente de trabalho, em relação às quais se desempenha atividades similares ou até mesmo idênticas, como teria sido o caso de Gisberta. Além de serem expostas a um maior risco de adoecimento físico e mental, a uma maior rotatividade no emprego (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018).

Se a terceirização representa um mecanismo jurídico transfóbico e cissexista, como a atuação do Sinratel tem sido pensada e desenvolvida para enfrentar a transfobia e o cissexismo reproduzidos no setor de telemarketing e em outros espaços sociais? Como o sindicato tem agido se a terceirização parece ter ainda, dentre seus objetivos e consequências, dificultar a articulação e a atuação de trabalhadoras, coletivamente organizadas em sindicatos ou em grupos contingentes, em contraposição à exploração econômica de seus corpos e de suas vidas, como tem sido sustentado por diferentes pesquisadoras do direito do trabalho (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018)? Afinal, a terceirização dificulta a atuação do sindicato nos espaços das empresas tomadoras de serviços nos quais são lotadas operadoras terceirizadas, como aquele banco no qual trabalhara Gisberta.

Ela espalha as trabalhadoras em uma infinidade de empresas e ambientes de trabalho, nos quais, muitas vezes, ficam por pouco tempo, dificultando, assim, a formação de alianças entre as diferentes trabalhadoras que ocupam e produzem aquele espaço, a atuação de seu sindicato representativo (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 2017a; RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018). Essas dificuldades de articulação coletiva e sindical existem mesmo em relação às trabalhadoras que laboram no espaço físico de uma mesma empresa de telemarketing, pois, como afirmado por Renata Queiroz Dutra (2018, p. 98), nela, “existem padrões

remuneratórios totalmente distintos em função do ‘produto’ que é operado, ou seja, em função daquele que figura como tomador dos serviços”, fomentando competitividades e rivalidades entre as trabalhadoras.

Apesar das dificuldades impostas pela terceirização, o Sintratel, enquanto “sindicato de trabalhadoras terceirizadas”, palavras do diretor D, evidencia a possibilidade de organização sindical e coletiva das trabalhadoras do setor de telemarketing. Faço esta ressalva não como uma defesa da terceirização ou uma negação de alguns de seus aspectos, objetivos e consequências negativos. Mas sim para que construamos uma perspectiva mais complexa em torno desse fenômeno que não reforce construções acadêmicas problemáticas, características do que o diretor D nomeou em nossa conversa como típicas de uma “academia que tá no mundo da lua”. Construções acadêmicas que se recusem a reconhecer a existência das trabalhadoras terceirizadas, dessas trabalhadoras que vivem e enfrentam condições de vida e de trabalho precarizadas. Construções acadêmicas que se recusem a reconhecer a agência a níveis individual, coletivo e sindical das trabalhadoras terceirizadas.

4.4 Mas e, afinal, quais são as atividades de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo propostas e desenvolvidas pelo Sintratel?

Durante muito tempo, eu acreditei que o propósito deste trabalho seria avaliar as estratégias desenvolvidas por trabalhadoras trans* e pelo Sintratel para enfrentamento à transfobia e ao cissexismo no setor de telemarketing paulistano e em outros espaços sociais. Avaliar como e se elas se prestariam ao objetivo que lhes ensejaria, quais seriam as mudanças que buscariam provocar e quais, efetivamente, provocariam, inclusive e principalmente, em relação ao direito, ao estado e ao próprio sindicato. Mas, como o Pedro Augusto Gravatá Nicoli me alertou, apesar deste ser um caminho possível, avaliar implicaria em julgar aquelas estratégias, as ações de trabalhadoras e de integrantes do Sintratel como certas ou erradas. Quando seria possível ir além desse tipo de avaliação. E esse próprio tipo de avaliação, talvez, não fosse recomendável ou pudesse ser um tanto quanto problemático, problematizável. O que não significa que algum outro tipo de avaliação não possa ser feita neste texto, mas desde que não dentro dessa lógica de certo ou errado.

Achei que este seria o momento propício, o espaço apropriado para lembrar a quem lê e para me lembrar sobre quais seriam, sobre quais são os objetivos deste texto. O que ele pretende? O que eu pretendi nele, através dele? Compreender se o Sintratel considera o enfrentamento à transfobia e ao cissexismo como um de seus objetivos. E caso o faça,

compreender por que o faz, de que forma esse objetivo se traduz em ações e quais seriam os contornos dessas ações. Além disso, gostaria, também, de entender como as trabalhadoras trans* encaram a atuação do sindicato. Ela atende a seus interesses? Promove seus direitos? Enfrenta, em suas percepções, a transfobia e o cissexismo reproduzidos em seus ambientes de trabalho? Como elas próprias agem e reagem diante dessas formas de discriminação em seus cotidianos de trabalho? Como as ações desenvolvidas por dirigentes sindicais e trabalhadoras informam, disputam e tensionam as perspectivas que elas constroem em relação ao direito, ao estado, ao sindicato, às suas possibilidades e aos seus limites?

Achei que seria importante lembrar os objetivos deste trabalho, já que o restante do texto nos permitirá tentar alcançá-los mais diretamente. O que não significa que tudo o que foi escrito até aqui, o foi em vão. Aliás, algumas das respostas aos objetivos formulados sob o formato de questionamentos já começaram a ser esboçadas em outras partes deste texto, mas ganharão, a partir de agora, maior profundidade, mais elementos. Já apresentei, por exemplo, algumas das estratégias propostas, adotadas pelo Sintratel, por seus integrantes para enfrentamento à transfobia e ao cissexismo. Como a estruturação de planos de cargos e salários nas empresas de telemarketing. Mas então, o enfrentamento à transfobia e ao cissexismo poderia, mesmo, ser entendido como um dos objetivos do Sintratel, como uma das suas diretrizes de atuação? E em caso positivo, por quê?

Em diferentes atividades promovidas pelo Sintratel envolvendo a participação de trabalhadoras em empresas de telemarketing⁸⁹, como assembleias para celebração de acordos coletivos de trabalho⁹⁰, assembleias destinadas à apresentação da pauta de reivindicações da

⁸⁹ Nas atividades realizadas nas empresas de telemarketing que acompanhei, houve a participação de operadoras, supervisoras, gerentes, coordenadores, além de trabalhadoras dos setores de limpeza e manutenção, assim como dos departamentos administrativo, financeiro, de tecnologia da informação e de gestão de pessoas. A maioria das participantes, entretanto, era de operadoras e destacava-se a presença significativa de pessoas jovens, negras, mulheres, LGBTs e, também, de mulheres mais velhas, que imaginava e, por vezes, confirmava ser, em sua grande maioria, também operadoras.

⁹⁰ Gostaria de fazer algumas considerações específicas sobre as assembleias de celebração de acordos coletivos de trabalho das quais participei. Acompanhá-las foi uma experiência muito interessante. Eu imaginava, antes de participar da primeira delas, que a totalidade ou a quase totalidade de trabalhadoras da empresa em que aconteceria interromperia suas atividades e se dirigiria para uma sala, um auditório ou um anfiteatro para a realização de uma única assembleia. Era, pelo menos, o que eu imaginava. Mas esta não é a realidade das assembleias realizadas pelo Sintratel com as trabalhadoras do setor de telemarketing paulistano. Como me explicaram alguns diretores do sindicato e, também, algumas trabalhadoras de departamentos de gestão de pessoas de empresas de telemarketing com quem mantive conversas informais, não se consegue paralisar toda a operação para a realização de uma única assembleia.

Ao menos nas empresas em que acompanhei os dirigentes do Sintratel, foram realizadas algumas assembleias, chamando-se para cada uma delas um número restrito de trabalhadoras, a fim de não se paralisar totalmente ou comprometer o funcionamento das operações. Em apenas uma das empresas que visitei, houve tão somente uma assembleia, mas se tratava de uma empresa pequena, com um número reduzido de trabalhadoras. O número de pessoas que participavam das assembleias que acompanhei variava de acordo com uma série de fatores, como o tamanho da empresa, o número de operadoras e trabalhadoras no *site* visitado, os tipos de operação realizadas na

campanha salarial de 2020 e em eventos sobre a importância do reconhecimento e do respeito à diversidade racial, sexual e de gênero, o diretor B explicava, de certa forma, por que o sindicato se engajaria no enfrentamento a diferentes formas de discriminação, dentre as quais a transfobia e o cissexismo. Ele ponderava que a discriminação de determinados grupos sociais, como mulheres, pessoas negras e pessoas LGBTQs, possibilitaria a sua subjugação política e social, assim como a sua exploração econômica por outros grupos sociais, de modo que o desenvolvimento do capitalismo e a reprodução de estruturas políticas e sociais de dominação seriam indissociáveis das desigualdades raciais, de gênero, sexuais e de outras ordens existentes em nossa sociedade.

Nesses eventos, o diretor B, ainda, associava a presença significativa de mulheres, pessoas negras e pessoas LGBTQs, enquanto grupos sociais vulneráveis à discriminação, nas operações à conformação organizacional das empresas de telemarketing como um setor do mercado de trabalho formal que exploraria o machismo, o racismo e a LGBTQfobia reproduzida em outros espaços sociais, em outros setores do mercado de trabalho formal e que impediriam e limitariam, assim, o seu acesso a eles, para conformá-las a se tornarem operadoras, recebendo baixos salários, desempenhando um trabalho com pouco reconhecimento social. Essa associação, na maioria das vezes, não era feita de forma direta ou expressa, mas através de provocações para que as trabalhadoras presentes nos eventos refletissem a respeito de qual seria a relação entre as discriminações e as desigualdades raciais, sexuais, de gênero e de outras ordens das quais seriam vítimas com as configurações das empresas de telemarketing.

Nesses mesmos eventos, o diretor C, por vezes, questionava às trabalhadoras presentes qual seria a razão da presença considerável de grupos sociais discriminados no espaço da operação, mas diminuta em escalões superiores nas empresas de telemarketing, não encontrando representatividade em outros espaços dentro das empresas de telemarketing.

empresa (se eram ativas, receptivas, de retenção ou híbridas). Acompanhei algumas dezenas de assembleias. Algumas contavam com nem uma dezena de pessoas participantes. Outras contaram com mais de cinco dezenas de pessoas.

A dinâmica das assembleias apresentava peculiaridades a depender da empresa em que aconteciam, assim como as cláusulas do acordo coletivo de trabalho cuja celebração se propunha às trabalhadoras sofriam, igualmente, alterações, pois refletiam algumas particularidades da organização do trabalho e da própria estrutura das empresas de telemarketing em que as assembleias aconteceriam e os acordos seriam celebrados. Porém, muitas das cláusulas pareciam se repetir, de modo que serão apresentadas, somente, neste texto, alguns dos aspectos e das cláusulas que se repetiam, de modo a evitar a identificação das empresas visitadas. Além disso, optei por não avaliar os acordos coletivos de trabalho celebrados entre o Sintratel e as empresas, mas tão somente as atividades desenvolvidas no curso das assembleias nas quais eram propostos, para, novamente, evitar a identificação das empresas visitadas, assim como diante da impossibilidade de analisar todos os acordos coletivos de trabalho celebrados, considerando que o Sintratel representa as trabalhadoras de mais de trezentas empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo, conforme informado pelos próprios dirigentes com quem convivi.

Evidenciava, assim, que a discriminação não impediria, somente, o acesso de pessoas integrantes de grupos sociais marginalizados a outros setores do mercado de trabalho formal, mas denunciava que o machismo, o racismo e a LGBTfobia dificultariam ou até impossibilitariam que elas fossem promovidas, ascendessem profissionalmente nas empresas de telemarketing, de modo que também seriam reproduzidos ali dentro.

Assim, ao explicar por que o sindicato deveria se engajar no enfrentamento a diferentes formas de discriminação para lutar por melhores condições de trabalho e de vida para as trabalhadoras do setor de telemarketing, as falas dos diretores B e C apresentaram uma compreensão dos desafios e objetivos da entidade sindical que, dificilmente, pode ser apreendida pelo critério jurídico de categoria⁹¹. Afinal, conceber, como escrito anteriormente, a “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas” como o elemento constitutivo de categorias profissionais, como disposto no artigo 511, § 2º, da consolidação das leis do trabalho, implica que a formação e a atuação dos sindicatos sejam fundadas, tão somente, a partir das relações sociais desenvolvidas no ambiente de trabalho ou por ocasião estritamente do trabalho.

Como se uma série de relações sociais atinentes à sexualidade, ao gênero, à raça, à idade, à nacionalidade, à religião, à deficiência não tivessem qualquer vínculo com as relações sociais de trabalho. Pressupondo, ainda, que as relações sociais de trabalho encontram, supostamente, limites às suas repercussões e às suas consequências nas esferas subjetivas de trabalhadoras, em razão do caráter objetivo da subordinação (entendimento já problematizado neste trabalho) e da regulação normativa da duração do trabalho e do próprio espaço, da organização e da dinâmica do trabalho. De modo que importariam, apenas, as repercussões e as consequências econômicas fora do ambiente de trabalho na conformação das condições de vidas das trabalhadoras.

Em outras palavras, para efeito de formação de uma categoria, importaria no que toca à vida fora do trabalho, como ela pode ser vivida, fundamentalmente, em razão de quanto dinheiro se recebe como salário por causa do trabalho. Isto bastaria, já que o pagamento de salário figuraria como a principal obrigação patronal em razão da celebração de um contrato de trabalho. Considerando, também, que o principal motivo que impeliria alguém ao trabalho

⁹¹ O apontamento da insuficiência desse critério não é uma novidade deste trabalho. Tarso Fernando Genro (1980, p. 45), por exemplo, partindo de uma perspectiva marxista, afirma ser esse critério jurídico uma forma de fragmentação da classe trabalhadora. Um critério jurídico voltado ao enfraquecimento de sua capacidade de mobilização, organização e articulação em defesa de seus direitos e objetivos (TARSO FERNANDO GENRO, 1980, p. 45).

remunerado seria a necessidade de subsistência. E isso como se as percepções da vida, de suas possibilidades, de suas impossibilidades não só relacionadas a aspectos econômicos, mas também quanto a vivências de gênero, sexuais, raciais não tivessem nada a ver com o trabalho, com o ambiente de trabalho.

A compreensão estanque de categoria esboçada no dispositivo legal citado incentivaria, ainda, como até comecei a escrever anteriormente, a desconsideração de diferenças das e entre as trabalhadoras concernentes ao gênero, à sexualidade, à raça e a outros aspectos identitários, na medida em que nenhum desses pertencimentos importaria ou seria muito relevante para fins de trabalho segundo ela. E que, ao se buscar semelhanças para unir trabalhadoras em torno de objetivos e metas, essas diferenças deveriam ser desconsideradas, abstraídas, pois provocariam fraturas, fragmentações. Ao informar o grupo em nome do qual e a partir do qual os sindicatos são fundados, o critério jurídico de categoria impede a percepção de que a sua atuação pode ter impactos, tanto mediatos como imediatos, para além das vidas das trabalhadoras e de suas familiares, dificultando a construção de alianças com outros sindicatos, organizações não governamentais e entidades da sociedade civil.

As falas dos diretores B e C apresentavam, ainda, a relevância de abordar, discutir e denunciar discriminações, desigualdades e violências machistas, racistas e LGBTfóbicas em diferentes atividades promovidas pelo sindicato, como as assembleias de celebração de acordos coletivos de trabalho e as assembleias de apresentação de pauta de reivindicações da campanha salarial de 2020. Além da organização de três eventos anuais especificamente voltados à tratativa do machismo e dos direitos de mulheres, da LGBTfobia e dos direitos de pessoas LGBTQs, do racismo e dos direitos de pessoas negras⁹², por ocasião, respectivamente,

⁹² No ano de 2019, eu pude participar do evento com temática racial promovido pelo Sinratel, que aconteceu em novembro de 2019, na sede do sindicato dos padeiros de São Paulo. O “1º Encontro sobre as percepções da secularidade do racismo estrutural e seus efeitos na sociedade brasileira” contou com a participação de trabalhadoras em empresas de telemarketing, em sua maioria negras, assim como diretores do sindicato, representantes de outras entidades sindicais. Além de uma pessoa que era professora universitária, uma que era procuradora do ministério público, uma que era líder quilombola e a outra que era diretora de clube de futebol, todas negras. Estas quatro pessoas às quais fiz referência foram palestrantes no evento.

No evento, o diretora C falou sobre as dificuldades de acesso e de ascensão profissional no âmbito do mercado de trabalho formal enfrentadas por pessoas negras, mas sobretudo jovens negras. Destacando a invisibilização das pessoas negras empregadas no setor de telemarketing e as baixas remunerações características do segmento. A pessoa procuradora do ministério público de São Paulo falou sobre o racismo sentido e vivido em sua trajetória de vida, além de ter destacado a falta de representatividade negra em cargos públicos e políticos. Ela seria uma das poucas pessoas procuradoras negras do ministério público de São Paulo. Em sua fala, apontou, ainda, a importância do desenvolvimento de políticas públicas e de ações afirmativas para o combate ao racismo. A professora que participou do encontro, também, contou um pouco de sua trajetória de vida, apresentando como o racismo a afetara, e fez uma didática apresentação e diferenciação entre racismo estrutural e racismo institucional. A professora afirmou que não bastam apenas mudanças legislativas, reformas do estado para enfrentar-se o racismo, deve encampar-se um enfrentamento interseccional ao patriarcado, ao racismo e ao

do dia internacional das mulheres, da realização da parada do orgulho LGBT da cidade de São Paulo e do dia consciência negra, como informado pelo diretor C.

Abordar, discutir e denunciar discriminações, desigualdades e violências machistas, racistas e LGBTfóbicas em diferentes ações do sindicato teria como propósito, segundo o diretor D, visibilizar algumas de suas manifestações, que, por vezes, não seriam reconhecidas, pelas pessoas, como tais. Assim como para estimular a problematização de compreensões e perspectivas de vida e de mundo que as sustentassem, reproduzissem e legitimassem, o que seria importante não só para as trabalhadoras do setor, e sobretudo aquelas mulheres, pessoas negras e pessoas LGBTs, como para outras mulheres, outras pessoas negras, outras pessoas LGBTs. Uma forma de agir cujos impactos teriam o potencial de atingir, de diferentes formas, pessoas que não podem ser abarcadas pelo critério jurídico de categoria profissional. Seria, particularmente, importante abordá-las, discuti-las, denunciá-las no âmbito do setor de telemarketing, de acordo com o diretor B, para concebê-las como construções culturais humanas, passíveis, portanto, de subversão, de transformação⁹³. Para que as pessoas notassem que as discriminações, as desigualdades e as violências seriam prejudiciais para a totalidade da sociedade brasileira e não só para os grupos sociais que as viveriam, que seriam suas vítimas, uma vez que afetariam, negativamente, o desenvolvimento econômico do país⁹⁴.

O direito, também, era mobilizado pelo diretor B como argumento para rechaçar e explicar a importância do enfrentamento às discriminações, desigualdades e violências nos eventos dos quais participei. Segundo ele, a constituição brasileira afirmaria os valores da dignidade humana, da igualdade e da liberdade como elementos fundantes e característicos da ordem jurídica e da sociedade brasileiras, vedando, assim, a prática de atos discriminatórios

machismo, pois um possibilitaria e condicionaria a reprodução do outro. A líder quilombola, por sua vez, compartilhou algumas das experiências da vida no quilombo, destacando a relação construída entre as pessoas e a terra naquele espaço.

Depois das falas das pessoas convidadas para realizarem palestras e de pessoas integrantes da diretoria do sindicato e de uma representante da central sindical união geral dos trabalhadores, as pessoas que se encontravam presentes puderam falar. Algumas relataram como o racismo afetara e afetava as suas vidas. Outras instigaram, provocaram a refletir sobre a importância da informação no enfrentamento ao racismo. Sobre formas, sobretudo coletivas, de se pensar, concretizar o enfrentamento ao racismo. Ao final das falas, foi realizado, tal como no evento que compareci em junho, um coquetel com músicas.

⁹³ Neste sentido, o diretor B apresentava exemplos históricos de surgimento de desigualdades entre diferentes grupos sociais, muitos dos quais fundariam ou alimentariam algumas de nossas perspectivas contemporâneas discriminatórias. Ele relatava, por exemplo, que, na “Idade da Pedra”, mais especificamente no neolítico, a criação da propriedade provocara transformações drásticas da organização social. As mulheres deixaram de ser líderes de sociedades matriarcais para assumirem um papel de subordinação aos homens. Passando seu papel, no contexto de reprodução social, a ser o de gerar novas vidas. Ele comentava, também, por exemplo, sobre a condenação da homossexualidade no contexto da Revolução Industrial diante da necessidade de uma maior reprodução social para atender as demandas crescentes das indústrias por mão-de-obra trabalhadora.

⁹⁴ Neste sentido, o diretor B afirmou, em uma assembleia em que foram apresentadas as pautas de reivindicação da campanha salarial 2020, por exemplo, que a parada do orgulho LGBT de São Paulo geraria muitos empregos e promoveria a circulação de muito dinheiro.

no contexto das relações de trabalho, bem como das relações sociais em geral. Ainda de acordo com ele, a legislação brasileira asseguraria a cada uma de nós o direito de ser quem quisésse. Ela não determinaria, por exemplo, comportamentos ou atitudes a serem adotados e praticados especificamente, seja por homens ou por mulheres. Em suas falas, o diretor B, também, reportava-se à convenção internacional 111 da organização internacional do trabalho, para ressaltar a vedação à discriminação no contexto das relações de trabalho. O direito construído a partir de acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho, também, representaria um mecanismo no enfrentamento à reprodução de discriminações transfóbicas, cissexistas e de outras ordens no setor de telemarketing, como, por exemplo, através do estabelecimento de planos de cargos e salários nas empresas.

A forma como o direito foi apresentado, construído, reclamado pelo diretor nos eventos era representativo da perspectiva do sindicato na disputa da qual participa pelos aparatos normativos jurídicos com outros agentes, como o patronato, a fim de transformar as “realidades”, as vidas das trabalhadoras representadas. Assim, quando o diretor B reivindicava a efetividade da dignidade humana, da igualdade, da liberdade e de uma série de direitos, não os concebia como construções elaboradas a partir das vivências e em benefício de determinados grupos sociais privilegiados masculinos, brancos, cisgênero, heterossexuais e cristãos, construções que critiquei anteriormente a partir das reflexões de viviane v. (2015b) e de Marcelo Maciel Ramos e Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2017), mas reclamava sentidos diferentes daqueles conferidos pela perspectiva cisnormativa de estado brasileiro que tenta estabelecer de que formas e modos devemos viver nossas vidas, para que as trabalhadoras possam escolher como vivê-las.

Em algumas das assembleias de celebração de acordos coletivos e apresentação da campanha salarial 2020, assim como em eventos especificamente sobre a temática das discriminações sofridas e dos direitos detidos por pessoas LGBTQTs, realizados em empresas de telemarketing, o diretor B fazia referência, em suas falas, à violência sofrida pela população trans*, apresentando dados estatísticos constantes na revista *Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade*⁹⁵ a respeito (páginas 11 a 14 da revista). Destacava, sobretudo a violência sofrida por travestis e mulheres transexuais, afirmando que sua feminilidade seria associada à uma ideia de falsa fragilidade, já que o signo feminino seria vítima de muitas estigmatizações na sociedade. O diretor B mencionava, por vezes, o caso de Dandara, uma travesti que foi brutal e covardemente assassinada em Fortaleza no dia 15 de

⁹⁵ No anexo D, consta a revista *Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade*.

fevereiro de 2017. Uma homenagem à Dandara foi feita pelo sindicato na revista *Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade*, em sua página 14. O diretor B, muitas vezes, pedia que alguma das trabalhadoras presentes fizesse a sua leitura. Na homenagem, é apresentada a seguinte foto de Dandara e consta o seguinte texto:



Figura 2 – Homenagem à Dandara na página 14 da revista “Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade”, produzida pelo Sintratel

Texto da imagem:

“Homenagem A travesti Dandara morta em 15 de fevereiro de 2017

Sou luta e sangue em um mundo de ódio que se reivindica mundo dos homens

Sou guerreira Dandara que anda entre eles sem medo de ser quem eu sou de querer quem eu bem desejar

Sou a vida de milhares que sofrem e nunca desistem de ser mais que uma passagem no tempo pois somos a voz e a imagem de muitas que ainda vão superar a dor e maldade alcançando um futuro pleno de direitos e livre da opressão.”.

Descrição da imagem:

Foto de Dandara centrada em seu rosto e na qual ela apresenta uma expressão facial séria.

A leitura desta homenagem, dos depoimentos de lesbofobia que constam na página 15 da revista *Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade*, aliada à apresentação de casos de racismo a partir de diferentes textos da revista *Percepções sobre o racismo estrutural e seus efeitos na sociedade brasileira*⁹⁶ (como os da página 45 da revista) e ao compartilhamento, a pedido dos diretores que coordenavam a atividade, de episódios de machismo, racismo e LGBTfobia dos quais as trabalhadoras presentes nas atividades foram vítimas ou tiveram conhecimento, pareciam ter como finalidade, justamente, visibilizar, como teria dito o diretor D, de que formas essas formas de discriminação seriam reproduzidas, se

⁹⁶ No anexo E, consta a revista *Percepções sobre o racismo estrutural e seus efeitos na sociedade brasileira*.

manifestariam na sociedade, nas vidas das pessoas. Além de possibilitar às pessoas presentes nas atividades, sobretudo aquelas que não integravam grupos sociais discriminados, que percebessem algumas das situações que outras pessoas, por vezes próximas a elas; que outras que estavam ali participando da mesma atividade lidam, têm de lidar, cotidianamente, inclusive no ambiente de trabalho.

Nessas atividades, era, também, às vezes, mencionada a participação do Sintratel em paradas do orgulho LGBT da cidade de São Paulo desde o ano de 2008. O diretor C, na entrevista que realizei com ele, relatou que, quando o sindicato não participa da parada com o desfile de um trio elétrico próprio (o que aconteceu no ano de 2008) ou realizando algum tipo de intervenção, “com plaquetas, com camisetas”, organiza e promove um evento sobre as violências e as discriminações sofridas, sentidas e vividas pela população LGBT, assim como sobre os direitos que conquistou e as suas estratégias de resistência frente às violências e discriminações das quais é vítima⁹⁷. Esse evento seria realizado anterior ou posteriormente à parada do orgulho LGBT, mas sempre no mês de junho, em que costumeiramente a parada é realizada na cidade de São Paulo. No caso do ano de 2019, não houve participação do sindicato na parada, mas sim a realização do evento “I Encontro da naturalização da diversidade humana nos espaços sociais”⁹⁸.

⁹⁷ Em razão dos altos custos do desfile com um trio, não seria possível a participação anual do sindicato nesses moldes. Como me disse o diretor C, apenas para “você sair com um carro lá você paga de R\$ 35 a 40 mil”. Além dos custos envolvidos na contratação de artistas para fazerem performances no trio, dentre outros.

⁹⁸ O “I Encontro da naturalização da diversidade humana nos espaços sociais” aconteceu na sede do sindicato dos engenheiros no estado de São Paulo e dele participaram, como me disse o diretor C e como pude observar, trabalhadoras de diferentes empresas de telemarketing, dentre as quais trabalhadoras gays, lésbicas e trans*, diretores de base e da executiva do sindicato. Assim como trabalhadoras do próprio sindicato, representantes de organizações não governamentais, como a associação da parada do orgulho LGBT de São Paulo, da superintendência regional do trabalho e emprego no estado de São Paulo e, também, uma pessoa que era, à época da realização do evento, deputada federal. Suas participações foram como palestrantes, ouvintes ou, também, marcadas pelo compartilhamento de experiências e depoimentos quando foi proporcionado espaço para que as pessoas presentes no evento falassem.

Eu até já comentei um pouco sobre este evento anteriormente, mas gostaria de fazer mais alguns comentários a seu respeito. Nele, o diretor D falou sobre a importância da naturalização das diferenças, o que demandaria uma mudança de costumes da sociedade brasileira e a discussão acerca dos direitos de mulheres, pessoas LGBTs e pessoas negras, sobretudo no mercado de trabalho. Em suas falas, o diretor B afirmou, como iria me dizer em outras ocasiões e eu ouviria ele falar em outros espaços, que a discriminação de pessoas negras, LGBTs e mulheres possibilitaria e potencializaria a exploração capitalista, resultando e se manifestando através do confinamento dessas pessoas em empregos com menor nível de proteção e prestígio sociais. O diretor B falou da intenção e do compromisso do sindicato em promover eventos sobre a naturalização da diversidade nas empresas de telemarketing. Depois das falas de algumas pessoas convidadas, foi aberto espaço para que as pessoas apresentassem relatos e depoimentos, que subsidiariam inclusive, na fala do diretor B, a elaboração de estratégias de atuação sindical.



Participação do Sintratel na Parada LGBT em 2008

Figura 3 – Foto da participação do Sintratel, com trio elétrico próprio, na parada do orgulho LGBT da cidade de São Paulo de 2008, extraída da página 4 da revista “Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade”, produzida pelo Sintratel

Descrição da imagem:

Trio elétrico organizado pelo Sintratel na parada do orgulho LGBT da cidade de São Paulo de 2008 rodeado por uma multidão de pessoas. Em cima do trio, há muitas outras pessoas, balões coloridos. Uma grande faixa com a palavra Sintratel e uma grande bandeira arco-íris encontram-se estendidas, respectivamente, à frente do trio e em sua lateral esquerda.

Nas assembleias sobre a campanha salarial especificamente, o diretor B destacava que a luta por aumentos salariais e a sua conquista por meio da campanha salarial representariam uma forma de combater as desigualdades socioeconômicas e de consolidar a participação cidadã das trabalhadoras de empresas de telemarketing na sociedade brasileira, por possibilitar a sua ocupação de espaços sociais outrora interditos ou inacessíveis. Além de, também, possibilitar o aumento de suas possibilidades de consumo. Já quanto àquelas que tratavam apenas ou também da celebração de acordos coletivos de trabalho, o diretor B destacava, dentre as cláusulas dos acordos coletivos de trabalho cuja celebração se propunha, uma que previa a aplicação integral das normas contidas no anexo 2 da norma regulamentadora 17 do ministério da economia (produzido quando, ainda, havia um ministério do trabalho) às empresas.

O anexo 2 da norma regulamentadora 17 estabelece uma série de normas sobre a organização do ambiente de trabalho em empresas de telemarketing e nos setores de empresas concebidos para desenvolvimento de atividades de telemarketing, assim como estabelece uma série de normas atinentes à direção e à dinâmica do trabalho nessas empresas e nesses setores. Na perspectiva do diretor G, o anexo 2 da norma regulamentadora 17 seria um dos principais instrumentos jurídicos regulatórios das condições de trabalho em empresas de telemarketing,

visando evitar o adoecimento físico e psíquico das trabalhadoras dessas empresas e, assim, assegurar e resguardar a sua saúde e o seu bem-estar.

O diretor B destacou, em uma das atividades, que o anexo 2 da norma regulamentadora 17 foi uma conquista de sindicatos de trabalhadoras, como o próprio Sintratel, além de outros representativos de outras trabalhadoras, como bancárias. No mesmo sentido, Hudson Marcelo da Silva (p. 6) afirma, no artigo *A fundamental importância do anexo II da NR 17: por que o anexo II da NR 17 é tão importante para os trabalhadores em telemarketing?*, integrante da revista *O script: o mundo do telemarketing em revista*⁹⁹, que o documento representa “uma conquista, resultado de uma construção social promovida por diversos atores, dentre os quais os próprios trabalhadores. Dentre os sindicatos, o SINTRATEL/SP ocupou papel de destaque em todos os momentos, do início dos debates até a sua aprovação”. Além de pontuar a participação de outras agentes nesse processo, como “o trabalho dos membros da Comissão Nacional de Ergonomia e do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, (...) [e o] trabalho de pesquisadores da Fundacentro [fundação Jorge Duprat e Figueiredo].” (p. 6).

Certa vez, eu questionei o diretor B por que incluir a previsão de aplicação do anexo 2 da norma regulamentadora 17 nos acordos coletivos de trabalho e ele me respondeu que, por ser o anexo um importante marco normativo assegurador da saúde e da segurança das trabalhadoras de empresas de telemarketing, a sua inclusão em tais instrumentos jurídicos representaria uma espécie de garantia extra para o cumprimento das disposições normativas, nele, contidas. Seria uma forma de reforçar a sua compulsoriedade, a sua obrigatoriedade. Além disso, representaria uma iniciativa estratégica do sindicato diante da prevalência da negociação coletiva sobre a legislação estabelecida pela reforma da legislação trabalhista promovida pela lei número 13.467, de 2017, bem como diante das discussões em fóruns organizados pelo governo brasileiro para a extinção dos anexos das normas regulamentadoras. Dentre as convenções coletivas de trabalho analisadas (de 2012 a 2020), observei que, a partir da convenção coletiva de trabalho de 2015, constava a previsão de cláusula sobre a aplicação do anexo 2 da norma regulamentadora 17¹⁰⁰.

⁹⁹ No anexo C, consta a revista *O script: o mundo do telemarketing em revista*.

¹⁰⁰ Neste sentido, constam as seguintes cláusulas: cláusula 32 da convenção coletiva de trabalho de 2015; cláusula 33 da convenção coletiva de trabalho de 2016; cláusula 32 da convenção coletiva de trabalho de 2017; cláusula 32 da convenção coletiva de trabalho de 2018; cláusula 32 da convenção coletiva de trabalho de 2019; cláusula 33 da convenção coletiva de trabalho de 2020.

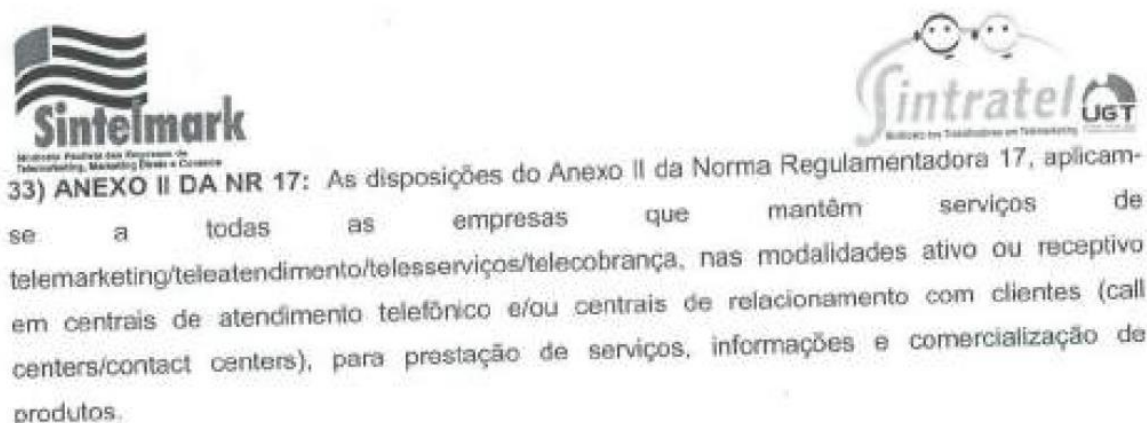


Figura 4 – Cláusula 33 da convenção coletiva de trabalho de 2020

Texto da imagem:

“**33) ANEXO II DA NR 17:** As disposições do Anexo II da Norma Regulamentadora 17, aplicam-se a todas as empresas que mantêm serviço de telemarketing/teleatendimento/telesserviços/telecobrança nas modalidades ativo ou receptivo em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (call centers/contact centers), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.”.

Acredito que deva explicar o motivo que me levou a enfatizar a menção a essa cláusula proposta por ocasião da celebração de acordos coletivos de trabalho e de convenções coletivas de trabalho. O anexo 2 da norma regulamentadora 17 respalda, em seu item 7.1, a disposição arquitetônica de banheiros divididos por sexo/gênero no ambiente de trabalho de empresas de telemarketing e nos setores de empresas concebidos para desenvolvimento de atividades de telemarketing. Representando um mecanismo jurídico de controle, vigilância e condicionamento da forma como as trabalhadoras podem performar o gênero, construir e transformar seus corpos, viverem as suas vidas concedida pelo direito e pelo estado ao patronato e às próprias colegas de trabalho para que sejam produzidos, reproduzidos corpos-machos, corpos-fêmeas, masculinidades cis e feminilidades cis no ambiente de trabalho, como até já trabalhado anteriormente.

Em relação às assembleias em que foram discutidas a celebração de acordos coletivos de trabalho e apresentadas as reivindicações da campanha salarial de 2020, eu gostaria de destacar a menção por parte dos diretores que conduziram essas atividades à garantia provisória de emprego de sessenta dias para mães depois de finalizadas suas licenças-maternidade. Esta garantia teria sido proposta e reivindicada pelo sindicato, segundo o diretor C, na medida em que algumas empresas de telemarketing estariam demitindo trabalhadoras

depois de seu retorno da licença-maternidade ao trabalho. Além disso, foi proposta e reivindicada, considerando que algumas trabalhadoras pediriam demissão por não terem com quem deixar suas filhas aos cuidados. A garantia encontraria, ainda, previsão nas convenções coletivas de trabalho de 2012 a 2020 (as convenções objeto de estudo nesta pesquisa)¹⁰¹. Abaixo consta imagem com o texto da cláusula da convenção coletiva de trabalho de 2020 com previsão da garantia.

19) GARANTIA À GESTANTE: Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o efetivo retorno ao trabalho.

Parágrafo único: As empresas que não possuem, convênio médico ou plano de saúde se obrigam a aceitar atestados médicos de convênios médicos dos respectivos cônjuges de suas empregadas, para abonar faltas justificadas.

Figura 5 – Cláusula 19 da convenção coletiva de trabalho de 2020

Texto da imagem:

“19) GARANTIA À GESTANTE: Fica assegurada à empregada gestante a garantia de estabilidade no emprego por 60 (sessenta) dias após o efetivo retorno ao trabalho.

Parágrafo Único: As empresas que não possuem, convênio médico ou plano de saúde se obrigam a aceitar atestados médicos de convênios médicos dos respectivos cônjuges de suas empregadas, para abonar faltas justificadas.”.

Mas por que trazer esta cláusula para discussão? Porque me pareceu que ela contemplaria, de alguma forma, apenas as experiências de mulheres cis, desconsiderando, por exemplo, a possibilidade de gravidez por parte de homens trans. E isso não só pela flexão no feminino das palavras associadas à expressão gestante, mas também em virtude de ser apresentada como a garantia que asseguraria um direito para as trabalhadoras mulheres nos eventos em que participei. A crítica que aqui proponho não desconsidera, no entanto, que esse direito assim como outros conquistados por mulheres cis em relação à garantia de emprego e trabalho no decorrer da gestação e após o parto apresentem uma importância para a sustentação de suas vidas e seja, em alguma medida, um contraponto à tentativa social de restringir ou impedir seu acesso ou permanência no mercado de trabalho formal e, conseqüentemente, de confiná-las no espaço domiciliar, onde supostamente deveriam se

¹⁰¹ Neste sentido, as seguintes cláusulas: cláusula 21 da convenção coletiva de trabalho de 2012; cláusula 21 da convenção coletiva de trabalho de 2013; cláusula 21 da convenção coletiva de trabalho de 2014; cláusula 21 da convenção coletiva de trabalho de 2015; cláusula 20 da convenção coletiva de trabalho de 2016; cláusula 19 da convenção coletiva de trabalho de 2017; cláusula 19 da convenção coletiva de trabalho de 2018; cláusula 19 da convenção coletiva de trabalho de 2019; cláusula 19 da convenção coletiva de trabalho de 2020.

dedicar aos cuidados da casa, de crianças, adolescentes e pessoas idosas, dever que é, socialmente, atribuído a elas. Feitas a crítica e a ressalva à crítica, gostaria de escrever um pouco sobre o alcance das políticas de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo propostas pelo sindicato e os limites que existiriam em relação à própria possibilidade de formulação de políticas sindicais nesse sentido. Limites existentes em razão de uma compreensão do sexo que foi reproduzida por algumas das pessoas integrantes do sindicato com quem convivi e que me pareceu impor alguns possíveis obstáculos à construção de políticas de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo. Uma compreensão de que o sexo seria uma característica anatômica, biológica, um dado pré-discursivo que cada uma de nós teríamos. Segundo a qual cada uma de nós nasceríamos com um sexo ou com outro, como ouvi o diretor B falar ao menos uma vez. Machos ou fêmeas. Seríamos homens ou mulheres.

Compreensão que não só invisibilizaria vidas intersexuais, como também reforçaria a heterossexualidade e a cisgeneridade como regimes normativos de produção de corpos, controle e vigilância de vidas. Além de pressupor e sustentar, conseqüentemente, padrões hegemônicos de feminilidades e masculinidades limitadores das possibilidades das pessoas de viverem suas vidas, performarem o gênero e de construir e transformarem os seus corpos. Uma compreensão que, pelo que me parece, embasaria a seguinte fala do diretor C: “Porque dentro do telemarketing, 70% são mulheres, né? Quando eu falo mulheres, não quer dizer que, elas são biologicamente mulheres, mas não quer dizer que... porque muitas têm identidade de gênero como homem enfim.”.

Não faço esta e as demais críticas que construirei em seguida com o propósito de desqualificar a atuação sindical, mas apenas para problematizar como, a despeito de seus integrantes compreenderem que o enfrentamento à transfobia e ao cissexismo integraria os objetivos da entidade sindical, compartilhariam, por vezes, uma perspectiva cisnormativa da vida que pode impedir a construção de uma série de políticas de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo e restringir o foco daquelas propostas e desenvolvidas. Assim, por exemplo, quando falavam, em assembleias, sobre as violências sofridas e sentidas por pessoas trans*, os diretores do sindicato referiam-se unicamente àquelas sofridas e sentidas por travestis e mulheres transexuais, não sendo mencionada, em nenhuma ocasião, aquelas sofridas e sentidas por pessoas trans não-binárias. Tampouco foram feitas referências às vivências e às violências sentidas e sofridas por homens trans. Não, ao menos, que conste em meus diários de campo ou que eu consiga me lembrar. E a fala do diretor F, talvez indicaria o porquê disso:

(...) a discriminação, hoje, ela é, ela é, principalmente, com relação ao feminino. Então, se eu tenho um transgênero que tem que tem uma transformação para o lado masculino, ele acaba sendo um pouco menos discriminado profissionalmente do que um que tá indo para... que vem para o gênero feminino.

Eu faço essas considerações críticas por acreditar que sejam importantes para que os integrantes do sindicato possam aprofundar e ampliar as políticas sindicais de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo que têm desenvolvido. E, também, porque acredito que exista abertura para tanto nas relações estabelecidas com as pessoas integrantes do sindicato. Em uma das atividades, por exemplo, o diretor B, ao falar do assassinato de Dandara, disse que ela seria “um travesti”, flexionando, equivocadamente, o artigo no masculino. Ao que foi corrigida por uma pessoa presente na assembleia, que falou “a travesti”, fazendo questão de frisar o artigo. Eu não sei se o diretor B ouviu essa intervenção, mas me pareceu que não. Em um novo evento, o diretor voltou a se referir às travestis utilizando expressões flexionadas no masculino. Em outros momentos que acompanhei o diretor B, ele, sempre, havia flexionado artigos, pronomes e adjetivos no feminino para se referir às travestis.

Depois desse segundo episódio, com medo de como seria a sua reação à minha fala, mas ciente de que tinha que falar a respeito, eu expliquei que o correto seria utilizar expressões no feminino para falar das travestis. O diretor B recebeu com muita tranquilidade o meu comentário, atentando para a importância do uso da linguagem politicamente correta e mencionando como poderia ser violento tal uso para com pessoas trans*. Em entrevista com o diretor D, ele, também, em algum momento, utilizou a expressão “o travesti”. E eu, igualmente, assim como fiz com o diretor B, expliquei sobre a importância da utilização do feminino como forma de reconhecimento e respeito às identidades de gênero autodeterminadas das travestis.

Agora, gostaria de retomar a apresentação de outras formas e configurações pelas quais o sindicato tem proposto o enfrentamento à transfobia, ao cissexismo, ao racismo e ao machismo. Segundo o diretor F me disse, quando uma trabalhadora apresenta denúncia ao sindicato por discriminação ou assédio sofrido em seu ambiente de trabalho, a entidade sindical contata a diretoria da empresa na qual a denunciante trabalha e a convoca para comparecer à sede do Sintratel para apresentar-lhe a denúncia, assim como para que pensem e tracem soluções para os casos de discriminação ou de assédio denunciados, preservando, no entanto, a identidade da trabalhadora denunciante. As denúncias de discriminação e assédio recebidas e processadas pelo sindicato influenciariam, também, na construção da pauta de reivindicações da campanha salarial, na elaboração de normas, diretrizes e programas que

impeçam a reincidência ou a prática de atitudes discriminatórias ou caracterizadoras de assédio, como me relataram alguns diretores.

O enfrentamento à transfobia e ao cissexismo parece, ainda, se concretizar através de orientações feitas às empresas diante de questionamentos feitos por elas no que se refere ao tratamento de pessoas trans* no contexto das relações de trabalho e no ambiente de trabalho, bem como de atividades realizadas pelo sindicato nas empresas de telemarketing com o objetivo de conscientizar e educar as pessoas para que respeitem as identidades autodeterminadas de pessoas trans*. O diretor E me relatou, quando eu o entrevistei, que houve uma empresa de telemarketing que, certa vez, contatou o sindicato questionando como deveria proceder diante da solicitação de uma pessoa trans* que lá trabalhava (ao menos, pelo que se recordava o diretor E, tratava-se de uma pessoa trans*), para que pudesse utilizar, ser interpelada por seu nome social no ambiente de trabalho.

O sindicato teria, então, instruído que a empresa colocasse o nome social da trabalhadora trans* em seu crachá e que possibilitasse sua utilização no ambiente de trabalho, recomendação que foi atendida pela empresa, de modo que a pessoa continuou a trabalhar na empresa de telemarketing, mas tendo seu nome social respeitado. Ainda de acordo com o diretor E, o sindicato realizou palestras e conversas com trabalhadoras de algumas empresas de telemarketing que se sentiam incomodadas com a utilização de banheiros por pessoas trans* em concordância às suas identidades de gênero autodeterminadas. Palestras e conversas nas quais os diretores do sindicato teriam desenvolvido um trabalho de conscientização e defendido a utilização do banheiro em respeito e reconhecimento às identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*.

4.5 O que você acha da atuação do Sintratel no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo no setor de telemarketing?

As perspectivas e as compreensões críticas da maioria das trabalhadoras que entrevistei em relação à atuação do Sintratel pareceram, também, compartilhar certos fundamentos e apresentar certas convergências. Elas pareceram ser, ao menos em sua maioria, fundadas em desejos de transformação, de melhoria das condições de vida e de trabalho das trabalhadoras que os dividiram comigo. Embora as nuances de tais desejos variassem. E não só as transformações e melhorias especificamente reivindicadas variavam, como também variavam os meios e as atividades que as trabalhadoras entrevistadas acreditavam ser necessários e propunham para alcançá-las. As suas perspectivas e as suas compreensões

críticas pareceram apresentar como convergência o desejo de que as suas identidades de gênero autodeterminadas e as de outras pessoas trans* fossem, sejam reconhecidas e respeitadas em seus ambientes de trabalho e, também, para além deles.

Uma das pessoas que apresentou, explicitamente, esse desejo em uma das entrevistas foi Kye, que se encontrava associada ao Sintratel à época em que ela foi realizada. Kye relatou sentir falta de uma presença ou atuação mais efetiva e marcante do sindicato na empresa em que trabalhava. O sindicato iria, na sua percepção, à empresa mais ou menos uma vez a cada seis meses, para filiar trabalhadoras e renovar a sua filiação à entidade sindical. Este seria o único intuito das idas do sindicato à empresa na sua opinião. De acordo com Kye, desde que havia entrado na empresa em que trabalhava, há alguns anos em relação à data da realização da entrevista, teria participado, pela primeira vez, pouco tempo antes da entrevista, de um evento realizado pela entidade sindical em “que foi abordado o tema de homofobia, transfobia e racismo”, em suas palavras. Neste evento, do qual eu também participei, foram apresentadas, ainda, as reivindicações da campanha salarial de 2020. Na perspectiva de Kye, as pessoas que participaram da atividade não prestaram atenção à sua dinâmica e desejariam não ter participado dela. No evento, foi distribuída a revista *Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade*, mas, segundo Kye, ninguém lia a revista, as pessoas não esboçaram interesse em lê-la.

Kye se queixou de que o evento do qual participou não foi aberto para que pessoas que se interessassem na temática pudessem ter participado dele, mesmo porque, em sua opinião, haveria espaço, na empresa em questão, para a realização desse tipo de evento. Algumas pessoas teriam sido selecionadas na operação por representantes da própria empresa para participar da atividade promovida pelo sindicato. Mas esses representantes da empresa não teriam informado, previamente, às trabalhadoras selecionadas sobre o que seria o evento, apenas que seria um evento realizado pelo sindicato.

Kye acreditava que a atividade deveria contar com uma dinâmica diferente. Deveria ser como uma roda de conversa. E não uma apresentação de *power point* na qual uma pessoa falaria enquanto as outras ficariam sentadas, ouvindo, como teria acontecido. Além disso, defendeu que fosse distribuído “um material, algo mais didático, ajudaria, pelo menos para a galera parar com esse lance, que nem soltar piadinha ou olhar com olhar feio de discriminação quando tem a pessoa trans ou trans não-binário circulando nas dependências da empresa...”.

Ainda em relação à atividade da qual participou, Kye pontuou que achou “exaustivo” o tema abordado na palestra, mas isso porque “já entendia muito bem do tema”. Percebeu, entretanto, que algumas pessoas que, também, participaram da atividade não entenderam

muito bem o que estava sendo abordado. Ou tampouco se importaram. Sobretudo as pessoas que ocupariam posições sociais privilegiadas na sociedade, como pessoas cis, brancas e heterossexuais, porque “o tema de homofobia, transfobia e racismo” foi trabalhado de uma forma que não tocaria quaisquer das suas vivências. Não ensejando, provocando ou estimulando que essas pessoas refletissem e revissem alguns de seus privilégios e, assim, desconstruíssem alguns de seus preconceitos e deixassem de praticar ou reproduzir compreensões e comportamentos discriminatórios e violentos, como me relatou Kye.

Um dos aspectos que Kye chamou atenção em uma de suas falas foi ter interpretado a abordagem do diretor B de apontar para uma pessoa negra e questionar se já teria sofrido racismo, pedindo que compartilhasse algum episódio de racismo sofrido e vivido, como uma abordagem inadequada. Já que não seria toda e qualquer pessoa discriminada, pertencente a grupos sociais marginalizados que se sentiria à vontade, confortável e preparada para compartilhar alguns dos casos de violência e discriminação experienciados. “Então, não é todo mundo que tá preparado para abordar esse tema. Às vezes, a pessoa nem entende o que ela tá passando, e como vai por para fora, sabe? Então, falta um pouco de conscientização mesmo”, disse Kye.

De acordo com Kye, faltaria conscientização das trabalhadoras não só relativas às questões de gênero e raça no ambiente de trabalho, às manifestações de discriminação e violência transfóbicas, cissexistas, racistas. Como também em relação a direitos trabalhistas “básicos” das trabalhadoras do setor de telemarketing. Como, por exemplo, aqueles previstos e assegurados pelo anexo 2 da norma regulamentadora 17 do ministério da economia. Kye apresentou como exemplo para essa sua afirmação o fato de que, por vezes, algumas trabalhadoras seriam advertidas por um suposto uso excessivo de pausas para ir ao banheiro, o que seria ilegal nos termos do instrumento jurídico que mencionou. Mas, mesmo assim as advertências não seriam contestadas pelas trabalhadoras. Esta sua fala aconteceu em um contexto de reconhecimento da importância que teria o Sinratel na conscientização das trabalhadoras tanto quanto a seus direitos trabalhistas mais “básicos”, como também à necessidade de enfrentamento às violências e discriminações transfóbicas, cissexistas, racistas.

Diferentemente de Kye, Matheusa não era associada/associado à época da realização da entrevista. Matheusa participou, tão somente, de uma atividade promovida pelo Sinratel na empresa em que trabalhava. Uma assembleia voltada à celebração de acordo coletivo de trabalho e à apresentação da pauta de reivindicações da campanha salarial de 2020. Na qual também foram abordadas questões relacionadas à campanha do sindicato de reconhecimento e

respeito à diversidade humana e, sobretudo, de visibilização e enfrentamento à discriminação e à violência LGBTfóbicas.

Matheusa não acompanhou toda a atividade. Destacou que, quando chegou ao local em que seria realizada a assembleia, ela já havia sido iniciada e os representantes do sindicato falavam sobre a “questão do auxílio-creche, do aumento de salário, da PLR e questão de todas essas coisas que vão mudar diretamente no meu dia-a-dia, no meu cotidiano de trabalho”, questões contempladas nas cláusulas do acordo coletivo de trabalho cuja celebração era proposta e, também, relativas à pauta de reivindicações da campanha salarial de 2020.

Matheusa expressou surpresa e felicidade ao ver e ouvir os representantes do sindicato falarem sobre a importância do enfrentamento à LGBTfobia. Assunto a respeito do qual, na sua compreensão, geralmente não se fala. Não se quer falar. Ou quando se fala, a fala envolve a reprodução de estereótipos caricatos e preconceituosos. Assunto que deveria ser mais discutido, sobretudo em razão do preconceito vivido por pessoas trans* em diferentes espaços sociais. Matheusa comentou, ainda, o material que recebeu: “Aí, eles me deram um folheto, né? Que eles tão falando sobre sexualidade, etc. Que eles fazem até uma menção à Dandara. Meu, eu passei na operação inteira”. Imagino, que o folheto ao qual fizera referência fosse a revista *Percepções sobre a naturalização da diversidade humana na sociedade*, que foi distribuída na ocasião e que contém homenagem à Dandara.

Amanda, assim como Matheusa, não era associada ao Sintratel à época da realização da entrevista. No entanto, ela se associara uma vez à mencionada entidade sindical e disse que a sua associação foi resultado de uma empolgação sua quando o sindicato foi à empresa que então trabalhava para realizar uma atividade e apresentou às trabalhadoras alguns dos benefícios decorrentes da filiação à entidade, como o direito a descontos em faculdades. Além de ter realizado o sorteio de um produto cosmético ou de perfumaria entre as pessoas que decidiram se associar. Como a mensalidade da faculdade cursada por Amanda estaria para aumentar, ela acreditou ser interessante se associar. Parece ter pesado em sua decisão, também, os descontos para usufruir de colônias de férias no litoral que seriam oferecidos às trabalhadoras filiadas ao Sintratel.

A associação de Amanda pareceu, portanto, ser motivada não ou nem tanto para que pudesse ter acesso à assistência jurídica oferecida pelo sindicato, para apoiar e possibilitar o desenvolvimento de atividades pelo sindicato, como a realização anual de campanha salarial. Mas para ter acesso a alguns dos benefícios proporcionados por sua associação, como descontos na faculdade e em colônias de férias. Percepção que foi reforçada quando Amanda afirmou que, por não ter usufruído de nenhum dos descontos proporcionados por sua

associação, ela teria sido inútil. Amanda me relatou, ainda, que, a despeito de ter sido convidada, por uma pessoa representante do sindicato, para participar da parada do orgulho LGBT da cidade de São Paulo junto ao Sintratel e de outro evento do qual ela não se recordava, preferiu não participar dos eventos, por ser uma pessoa mais reservada. “[E]u não gosto de me enturmar muito”, disse Amanda. Além disso, em relação à parada, ela preferiu não participar por encará-la não como um “ato de pedir direitos”, mas sim como “um carnaval gay”.

Alan, por sua vez, afirmou que, à época da realização da entrevista, não era associado ao Sintratel e que nunca participara de nenhuma atividade promovida pela entidade sindical. Quando questionei a Alan se chegara a pensar, a cogitar em acionar o sindicato diante de algum ou alguns dos episódios de discriminação transfóbica e cissexista que viveu na empresa em que trabalhava ou diante daqueles a respeito dos quais teve conhecimento e envolviam outras pessoas, ele disse ter pensado várias vezes, mas optado por não acionar. E isso por temer a repercussão que o acionamento do sindicato poderia causar. Por temer ser demitido. Assim como Alan, Brenda nunca se filiara ao Sintratel ou participara de qualquer atividade promovida por ele.

De acordo com Brenda, na última vez em que o sindicato compareceu à sua empresa, o que aconteceria cerca de uma a duas vezes por ano, ela teria ficado curiosa para saber o que o sindicato teria ido fazer ali, mas preferiu não se aproximar para perguntar. A única informação que ela tinha sobre o sindicato e que parecia explicar seu receio em se aproximar teria sido repassada por uma amiga associada ao sindicato. E se referia ao fato de a associação ser condicionada a um desconto do salário e sucedida da concessão de um brinde. Na ocasião de nossa conversa, eu lhe contei, brevemente, o que o sindicato fora fazer na empresa aquele dia. Contei, também, sobre outras atividades da entidade das quais participei e como funcionaria a associação à entidade.

Sylvia havia se associado ao sindicato não muito antes da realização de nossa entrevista. Em sua experiência de anos no setor, ela não sabia do apoio ou do engajamento do Sintratel no combate e no enfrentamento da LGBTfobia e, especificamente, da transfobia e do cissexismo. O evento “I Encontro pela Diversidade Humana nos Espaços Sociais” teria sido a primeira ação do sindicato nesse sentido que teria visto e da qual teria participado. Quando processou uma supervisora que utilizara seu nome de registro em uma das empresas de telemarketing nas quais trabalhou, Sylvia “nem sabia que o sindicato existia ou que ele poderia ser a favor de alguma questão”, como me relatou. Quando indaguei à Sylvia a quem recorrer se fosse vítima de discriminação ou violência transfóbica e cissexista no ambiente

de trabalho, ela disse que, além de recorrer ao poder judiciário, recorreria ao sindicato “pelo fato de eu saber, depois desse evento, que o Sinratel já tem políticas para poder amparar [pessoas trans*, pessoas LGBTQs] e nos auxiliar”, como me disse.

João, à época da realização da entrevista, não era associado ao Sinratel. Quando perguntado por mim se havia participado de alguma atividade do sindicato, disse que “[a] primeira vez que o sindicato falou com a gente pessoalmente foi agora”. Ele se referia à uma assembleia, da qual também participei, destinada à celebração de acordo coletivo de trabalho, à apresentação da pauta de reivindicações da campanha salarial de 2020 e na qual foram apresentadas as campanhas sindicais de enfrentamento à LGBTQfobia e ao racismo. João relatou que não sentia o impacto da atuação do sindicato em seu cotidiano de trabalho. Em suas ponderações, me pareceu que, para João, o sindicato não conseguiria estabelecer uma comunicação satisfatória com as operadoras para apresentar as atividades desenvolvidas pela entidade e de que forma elas conformariam ou transformariam os ambientes de trabalho das empresas de telemarketing, afetariam os seus cotidianos de trabalho.

Portanto, algumas das pessoas entrevistadas, como Kye, Sylvia e João, relataram não sentir o sindicato presente nas empresas de telemarketing em que trabalharam, não sentir os efeitos ou impactos de sua atuação em seus cotidianos de trabalho. Kye acreditava que o sindicato só iria à empresa em que trabalhava para realizar associações das trabalhadoras à entidade. Sylvia relatou nem saber que ele existia ou que tampouco encamparia a luta por enfrentamento à transfobia e ao cissexismo quando judicializou o caso de discriminação do qual fora vítima em uma das empresas em que trabalhou. A perspectiva de Sylvia, entretanto, mudou depois de sua participação em um evento do Sinratel, a partir do qual ela parece ter passado a considerar o sindicato como um potencial aliado, já que ali percebera que ele não atuaria apenas com “questões trabalhistas”, como até comentou comigo no evento em questão.

Kye, por sua vez, apresentou críticas construtivas ao evento do qual participou, apresentando sugestões para um formato diferente. Sua fala pareceu reconhecer a importância que o sindicato tem, pode ter na conscientização das trabalhadoras tanto quanto a direitos trabalhistas, como ao enfrentamento à discriminação transfóbica e cissexista. Kye sugeriu a construção de um evento e de materiais que apelassem mais para a realidade vivida no cotidiano, que pudessem apresentar como discriminatórias “piadas” e “brincadeiras” costumeiramente realizadas, surtindo, assim, um efeito mais concreto na dinâmica das relações de trabalho, com a mitigação ou mesmo a eliminação de práticas discriminatórias e violentas no espaço das empresas de telemarketing.

Além disso, em relação às falas de Sylvia e Kye, eu gostaria de destacar que, ao dissociarem “questões trabalhistas” do enfrentamento à LGBTfobia, parecem, de alguma forma, indicar que o direito a performar o gênero, construir e transformar os corpos não seria um direito (também) trabalhista, de todas as trabalhadoras, das trabalhadoras trans* em seus ambientes de trabalho. Mas seriam direitos trabalhistas apenas aqueles “clássicos” previstos expressamente no ordenamento jurídico e atinentes ao pagamento de salários, de horas extras, à fruição de pausas para descanso e alimentação, dentre outros. Entretanto, em outras de suas falas e até mesmo a partir de suas ações de enfrentamento à transfobia e ao cissexismo que serão apresentadas no próximo tópico, pareceram compartilhar uma compreensão contrária a essa, reivindicando o direito ao reconhecimento e ao respeito à identidade de gênero autodeterminada no ambiente de trabalho como um direito (também) trabalhista.

Algumas outras pessoas, como Alan e Brenda, nunca participaram de atividades do sindicato. Evidenciando, no caso de Alan, que o medo de sofrer represálias pelo acionamento do sindicato, ainda, é uma realidade para algumas pessoas trabalhadoras. O receio de ter um desconto do salário em razão da associação pode fazer com que algumas das trabalhadoras, como Brenda, não se sintam à vontade nem de se aproximarem para conhecerem a realidade, as propostas e a atuação da entidade sindical. Assim, as estratégias de sindicalização de trabalhadoras devem ser, cuidadosamente, pensadas pela entidade sindical, na medida em que a associação a partir dos benefícios associados a convênios estabelecidos pelo sindicato pode não engajar pessoas a engrossarem lutas sindicais e trabalhadoras, o que também teria sido evidenciado pelo relato de Amanda.

Houve, por fim, quem, como Matheusa, que teria avaliado, positivamente, o engajamento por parte do sindicato no enfrentamento à LGBTfobia, mas sobretudo à discriminação enfrentada por pessoas trans*, elogiando falas de diretores que destacaram a importância desse engajamento, assim como o material produzido e distribuído pela entidade sindical, disseminando-o, inclusive, no ambiente de trabalho entre trabalhadoras que não participaram da atividade promovida pelo Sinratel.

Agora, eu gostaria de compartilhar aqui parte das ponderações feitas por Gisberta, embora elas não tivessem como objeto o Sinratel, mas sim o Sintetel, o sindicato que disputa com o Sinratel a representação das trabalhadoras do setor de telemarketing na região metropolitana de São Paulo, na medida em que Gisberta apresentou importantes perspectivas e expectativas em relação à atuação de sindicatos no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo, sobretudo aqueles representativos de trabalhadoras do setor de telemarketing. Na entrevista com Gisberta, ela se queixou que as denúncias feitas ao Sintetel sobre o episódio de

assédio sexual do qual fora vítima e sobre as advertências indevidas que teria recebido em uma das empresas em que trabalhou não foram efetivas. Não surtiram qualquer efeito positivo, mas sim teriam piorado a sua situação na empresa. Teriam aumentado os constrangimentos e a perseguição que sofria.

Durante os anos em que trabalhou em uma empresa de telemarketing na qual sofrera uma série de violências e discriminações transfóbicas e cissexistas, Gisberta relatou não ter tido “nenhum amparo do sindicato”, do Sintetel no caso. Em sua percepção, o Sintetel não ajudaria, mas tão somente, diante de denúncias, “[o] que eles [dirigentes do sindicato] fazem é ligar para a empresa, sabe? Ter uma conversinha”, como me disse. O sindicato sequer entraria em contato com ela para informar como teriam sido as conversas travadas com a empresa ou para dar qualquer tipo de retorno das medidas adotadas diante das denúncias que havia realizado.

De acordo com Gisberta, nas empresas de telemarketing de menor porte, diferentemente das de grande porte, haveria uma relutância em adotar e desenvolver políticas empresariais de respeito e reconhecimento às identidades de gênero autodeterminadas por pessoas trans*, de modo que as discriminações e as violências transfóbicas e cissexistas seriam reproduzidas, sentidas e vividas com maior intensidade. Segundo Gisberta, nas empresas de telemarketing de menor porte, “a gente não tem amparo da parte do sindicato. Vou ser bem sincera. Acho que falta atividade, conscientização”, o que seria, particularmente, alarmante, como dito por Gisberta, diante da quantidade cada vez maior de pessoas trans* empregadas no setor.

Gisberta relatou que nunca presenciou ou soube de “qualquer campanha [do Sintetel] que fosse relacionada a gênero”. Ela reclamou que, no dia nacional da visibilidade trans*, celebrado no dia 29 de janeiro, o sindicato não organizaria nenhuma atividade ou evento. Tampouco faria nenhum tipo de campanha ou produziria um panfleto que fosse. Ela esboçou o seu desejo de que o sindicato realizasse acordos com as empresas para que, ao menos, pessoas trans* pudessem utilizar seus nomes autodeterminados nos crachás que seriam obrigadas a portar nas dependências das empresas em que trabalhavam.

À época da entrevista, Gisberta era associada ao Sintetel. Em sua percepção, a entidade sindical “foi criada para dar voz ao operador. E eu não tenho minha voz ouvida, né? Acho que falta efetividade, acho que falta em tudo, mas especificadamente nesse tipo de minoria [trans*]”, ela me disse. Gisberta afirmou que o sindicato deveria realizar “uma pesquisa, por exemplo, de quantas travestis e transexuais têm no call center”. Uma pesquisa que apontasse, ainda, qual seria “a empresa de call center que mais tem empregabilidade de

trans”, valorizando a empresa ou as empresas que reconhecessem e respeitassem as identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans*, e incentivando outras empresas a adotarem políticas no mesmo sentido.

Gisberta ponderou não saber se o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical provocado pela reforma trabalhista teria afetado a atuação do Sintetel. Entretanto, acreditava que não. Na medida em que, em sua experiência de anos no setor, nunca vira ou enxergara efetividade em sua atuação, de tal modo que ela não poderia ser atribuída agora ou tão somente ao fim de tal obrigatoriedade.

Acredito dever aqui o aprofundamento de uma explicação. Por que apresentar as ponderações de Gisberta se não se referem ao Sinratel, mas sim ao Sintetel? Gisberta apresentou, em suas falas, não só compreensões enquanto trabalhadora do setor de telemarketing em relação à entidade sindical que lhe representaria que acredito serem importantes de compartilhar. Como também demandas que poderiam ser pensadas e desenvolvidas, por exemplo, pelo Sinratel em suas campanhas e empreitadas para o enfrentamento de diferentes formas de discriminação. Como, por exemplo, a negociação de inclusão nos instrumentos coletivos negociados de cláusulas sobre o direito à utilização do nome social em empresas de telemarketing. Em nenhuma das convenções coletivas de trabalho analisadas, encontrei previsão normativa nesse sentido. Tampouco nas assembleias que acompanhei sobre a celebração de acordos coletivos de trabalho, foram mencionadas ou propostas disposições do tipo.

4.6 Algumas das resistências de trabalhadoras trans* em empresas de telemarketing da região metropolitana de São Paulo

O desejo e a reivindicação das trabalhadoras trans* que entrevistei por transformações e melhorias das suas condições de trabalho e de vida pareciam afetar não só as perspectivas e as compreensões críticas que tinham e construía em relação ao sindicato e à sua atuação. Como também pareciam motivá-las a agir, a atuar para enfrentar a transfobia e o cissexismo reproduzidos nas empresas de telemarketing em que trabalhavam. Na qualidade de sujeitas que participam da dinâmica concreta e efetiva da regulação social do trabalho (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018), lutavam pela efetividade de certos direitos e, também, por novos direitos. E não só direitos trabalhistas, aqueles compreendidos nas páginas escritas de diferentes instrumentos jurídicos que regulam as relações de trabalho, como também lutavam pelo direito de viver, enquanto sujeitas de uma regulação social da vida, na qual diferentes

sujeitas e instituições tentam definir de que forma todas e cada uma de nós pode viver as nossas vidas e a sua vida, através da construção de diferentes discursos e domínios do conhecimento e do poder, dos quais o direito e o estado seriam exemplos.

A luta das trabalhadoras trans* era, assim, por condições de trabalho e de vida que lhes permitissem viver as suas vidas, que lhes possibilitassem performar o gênero, construir e transformar seus corpos como desejavam e reivindicavam fazê-lo. As suas próprias existências e vivências cotidianas em razão das formas como ousam e se atrevem viver a vida podem ser compreendidas como manifestações performadas e encarnadas da resistência à normatividade social que lança os rígidos termos de acordo com os quais as vidas podem e devem ser vividas nas casas, nas escolas, nas ruas, em repartições públicas e nos ambientes de trabalho. As trabalhadoras trans* que entrevistei relataram ter de resistir a uma série de investidas, violências e discriminações que tentavam impor a reprodução de certos comportamentos e compreensões sob a ameaça e a pena de marginalização, de invisibilização e de extermínio nos diferentes espaços sociais, lugares pelos quais transitavam, ocupavam, reivindicavam acesso.

As empresas de telemarketing representavam um desses espaços sociais, lugares, no qual era preciso, as trabalhadoras trans* entrevistadas precisavam resistir à transfobia e ao cissexismo. Entretanto, as suas formas de resistir assumiam diferentes formas, a depender de uma série de fatores relacionadas a elas próprias, ao contexto espacial e temporal em que resistiam e às pessoas envolvidas nele. Muitas das resistências que conheci no desenvolvimento desta pesquisa até já compartilhei com vocês aqui neste texto. Embora não as tenha intitulado ou nomeado como resistências, resistências trabalhadoras ou resistências trans*. Então, chegou, finalmente, o momento de revê-las sob essa nova perspectiva e apresentar algumas outras formas pelas quais têm resistido as trabalhadoras trans* que ainda não foram trabalhadas neste texto.

Algumas das trabalhadoras trans* relataram ter resistido aos obstáculos impostos pela transfobia e pelo cissexismo para acessar empregos em empresas de telemarketing. Sylvia resistiu a duas rejeições em processos seletivos de contratação para trabalhar como operadora em uma empresa e decidiu tentar acessar a empresa mais uma vez. Sylvia atribuiu as rejeições ao fato de não haver retificado seu nome em documentos de identificação. Até porque, em sua terceira tentativa, com os documentos retificados e diante da mesma pessoa que havia conduzido os outros dois processos seletivos, ela foi aprovada e contratada. Evidenciando que a passabilidade, enquanto apagamento de inconformidades de gênero, pode ser uma das exigências, um dos requisitos para contratação de operadoras trans*.

Dandara resistiu a uma série de violências quando foi a uma empresa entregar currículos e foi, terrivelmente, discriminada. Ela resistiu desafiando aquelas pessoas que tentaram humilhá-la. Dandara resistiu, ainda, às rejeições em processos seletivos e às aprovações em processos seletivos de emprego que não resultaram em contratações, tentando, repetidamente, durante anos, conseguir um emprego como operadora de telemarketing. Sua resistência denunciava, assim como a de Sylvia, a passabilidade como um requisito fundamental para a contratação de travestis e mulheres transexuais em empresas de telemarketing. Fazendo-a, inclusive, construir e transformar o seu corpo e a sua vida na busca por passabilidade, para superar os obstáculos transfóbicos e cissexistas que impediam o seu acesso ao setor de telemarketing. Suas resistências denunciaram, também, a existência de outras formas de discriminação que dificultavam o acesso de travestis e mulheres transexuais ao telemarketing, sobretudo daquelas não passáveis, como seria o caso do racismo, que se manifestaria imbricado à transfobia e ao cissexismo.

A passabilidade cis não deve ser encarada, entretanto, como afirma viviane v. (2015b, p. 158), tão somente “como uma exigência cisnormativa”, mas também pode e deve ser compreendida como “uma estratégia possível de resistência a cissexismos em determinados contextos.”. Afinal, a busca por passabilidade cis, em um contexto no qual pessoas trans* são vítimas de discriminações e violências quando perceptíveis ou evidenciáveis as suas ousadias de gênero, representa não “uma reprodução acrítica do cis+sexismo dominante, ou como um conservadorismo problemático”, mas sim “uma possibilidade de resistência às normas de gênero dominantes (patriarcais e cis+sexistas), e em muitos casos, possivelmente, como uma das poucas formas de sobrevivências a um entorno social hostil” (VIVIANE V., 2015b, p. 214)¹⁰².

A busca de Dandara por passabilidade para eliminar as “desculpas” transfóbicas e cissexistas que impediam o seu acesso ao setor de telemarketing pode, portanto, ser compreendida como uma forma de resistência, de resistir à transfobia e ao cissexismo reproduzidos nesse segmento. Nesse sentido, também pode ser apreendida a escolha de Sylvia de não compartilhar, não contar a colegas de trabalho que seria uma mulher transexual. Escolha feita por ela não em razão de problemas relativos à sua autoaceitação, mas sim em

¹⁰² É importante pontuar ainda, como o faz viviane v. (2015b, p. 214), que: “Se a busca pela ‘passabilidade cis’ é uma realidade (e um desejo plenamente legítimo), devemos também ter em conta que, para outras pessoas, esta passabilidade não é almejada ou não é possível — dadas as condições sociais vigentes. E creio ser pertinente, dada a motivação primeira deste post, enfatizar a legitimidade destas existências nas formas e expressões que tenham e afirmem perante o mundo, denunciando, por consequência, linhas discursivas que procurem normatizar e idealizar a passabilidade cis de pessoas trans*, ou mesmo a ideia de que toda pessoa trans* almeje necessariamente passar como cis.”.

razão do temor, do receio de que, caso sua transexualidade fosse amplamente conhecida no ambiente de trabalho, ela seria vítima de episódios e casos de discriminação e violências transfóbicas e cissexistas.

Assumir-se trans* na empresa de telemarketing foi outro exemplo de ato de resistência à transfobia e ao cissexismo reproduzidos nesse espaço e em outros espaços sociais compartilhado por pessoas que entrevistei. Assumir-se, como o fez Alan, mesmo diante do medo de ser demitido ou sofrer algum tipo de retaliação, sabendo ou, ao menos, desconfiando de que essa sua decisão poderia torná-lo alvo de violências e discriminações no ambiente de trabalho. Assumir-se como homem trans, sendo o primeiro homem trans* publicamente assumido no espaço da empresa de telemarketing, “o primeiro que, literalmente, começou do zero a transição, a transição ali dentro”, como dissera Alan, representava um ato de resistência que, na verdade, se desdobraria e implicaria no desenvolvimento de uma série de outros atos de resistência diante das investidas de colegas e superiores hierárquicos para contestar sua identidade de gênero autodeterminada, seu nome autodeterminado, sua possibilidade de ir ao banheiro dos homens.

Alan resistia, por vezes, corrigindo colegas e superiores hierárquicos quando chamado ou interpelado pelo nome de registro ou por palavras flexionadas no feminino. Confrontando e contestando as atitudes de pessoas que insistiam, reiteradamente, em desrespeitá-lo, em não reconhecer a sua identidade de gênero autodeterminada. Resistia, também, denunciando alguns dos episódios de discriminação dos quais havia sido vítima a pessoas em cargos de gestão e direção na empresa, assim como a pessoas próximas, amigas e em quem confiava que, junto a ele, criticavam falas transfóbicas e cissexistas, corrigiam as pessoas quando reproduziam esse tipo de falas. Alan resistia à cobrança de pessoas da empresa para que retificasse seu nome retrucando que ele seria o maior interessado em tal retificação. Alan resistia ao usar o banheiro dos homens. Apesar de não ser fácil fazê-lo. E isso por ter de enfrentar, no espaço do banheiro, olhares e comentários que reclamavam de sua presença ali e que, durante algum tempo, efetivamente o impediram de utilizar aquele espaço, a tal ponto de provocarem o seu adoecimento, o desenvolvimento de infecção urinária. Alan cogitou e até propôs apresentar o laudo médico que atestaria sua transexualidade à empresa, para resistir a possíveis e eventuais violências e discriminações transfóbicas e cissexistas quando ainda no início de seu processo de “transição de gênero”.

Nas falas das pessoas trans* entrevistadas, ficou evidente ser preciso resistir, também, para obter promoções nas empresas de telemarketing. Gisberta resistiu ao concorrer por repetidas vezes a um cargo de supervisão em uma das empresas de telemarketing em que

trabalhou. Apesar de ser considerada uma boa empregada e qualificada para assumir a vaga, ela não era promovida. E apesar de, por vezes, ser até aprovada nos processos seletivos internos para o cargo de supervisão dos quais participava, ela não era convocada para assumir a vaga. Depois de muita insistência e persistência, Gisberta conseguiu ter o direito à promoção reconhecido. No entanto, viu a sua promoção condicionada à negação do reconhecimento de sua identidade de gênero autodeterminada. Ela foi constrangida a usar roupas sociais masculinas no ambiente de trabalho para poder se tornar supervisora. Gisberta resistiu e foi, certa vez, com roupas femininas, mas foi repreendida tal como o fora quando utilizou roupas femininas em seu primeiro dia ocupando o cargo novo. Ela era interpelada por seu nome de registro, a despeito de, por vezes, resistir e solicitar a utilização de seu nome autodeterminado.

As discriminações e violências transfóbicas e cissexistas sofridas, vividas e enfrentadas por Gisberta começaram a ser percebidas por ela como integrantes de uma “política do medo com o funcionário” praticada pela empresa na qual, então, trabalhava. Essa política envolvia, ainda, o controle de idas ao banheiro e o tempo gasto nele por parte das empregadas, controle este que Gisberta disse ter feito, mas feito somente até perceber aquela prática como indevida, ilegal. Quando Gisberta começou a desafiar as diretrizes da “política do medo”, como não mais controlar o uso e o tempo de uso de banheiro, passou a ser perseguida, vítima de terrorismo psicológico. Até foi-lhe sugerido, em algumas ocasiões, que caso estivesse insatisfeita com a empresa, deveria pedir demissão. As resistências de Gisberta tinham como fundamento o seu desejo de construir uma carreira no setor de telemarketing, sendo uma das poucas pessoas que entrevistei que não esboçou o desejo de mudar de área de trabalho. Ela expressou desejar promover e possibilitar, ainda, melhorias no setor, de suas condições de trabalho, para que travestis e mulheres transexuais tivessem possibilidades de ascensão e crescimento profissionais nele.

As resistências à transfobia e ao cissexismo reproduzidos nas empresas de telemarketing assumiram, ainda, muitas outras formas e manifestações nas falas e nos relatos de outras pessoas trans* que entrevistei. Como apresentar-se tão somente com o nome autodeterminado, andar pelas dependências da empresa com o crachá virado para trás para que ninguém pudesse ver o nome de registro nele estampado diante da negativa da empresa para que constasse, em seu lugar, o nome social, o nome autodeterminado, como me contara Fernanda. Enfrentar e corrigir colegas de trabalho e superiores hierárquicos que questionavam a utilização do banheiro correspondente à identidade de gênero autodeterminada ou que insistiam em chamar ou interpelar pelo nome de registro ou por palavras flexionadas em

dissenso à identidade de gênero autodeterminada, como relataram Dandara, Brenda e Sylvia. Denunciar episódios de transfobia e cissexismo à chefia, à direção ou a pessoas integrantes de departamentos de gestão de pessoas ou de treinamento, como fizeram Brenda, Dandara e Kye.

Dandara, por exemplo, contou que uma mulher transexual da empresa em que trabalhava foi chamada pelo nome de registro por um gestor. Diante desse acontecimento, sua colega não teria respondido e ficado, visivelmente, incomodada e triste, o que fez com que pessoas cis que presenciaram o ocorrido corrigissem o gestor. Este mesmo gestor, entretanto, no mesmo dia, chamou Dandara de “rapaz” e de outras palavras flexionadas no masculino, o que a fizeram corrigi-lo e afirmar que seu nome seria Dandara e que ele não teria direito a chamá-la, interpelá-la por qualquer outro nome, a contestar a sua identidade de gênero autodeterminada.

Quando confrontada por uma empregada da mesma empresa sobre sua presença no banheiro das mulheres, Brenda resistiu dando “uma cortada nela” e permanecendo no banheiro, para, em seguida, relatar, denunciar o que havia se passado à sua supervisora. Diante da afirmação de uma supervisora no sentido de que somente poderia utilizar o banheiro das mulheres no ambiente de trabalho caso tivesse realizado cirurgia de transgenitalização, Sylvia resistiu arguindo ser seu direito utilizar o banheiro em consonância à sua identidade de gênero autodeterminada, independentemente de ter realizado ou não tal cirurgia.

Apontar e evidenciar incoerências no discurso transfóbico e cissexista, também, consistiu em uma das estratégias de resistências desenvolvidas por Amanda. Em uma das empresas de telemarketing pelas quais passou, ela era compelida a utilizar o banheiro dos homens. Todavia, certa vez quando foi ao trabalho de regata branca, foi repreendida por não utilizar sutiã debaixo daquela peça de roupa. Depois, dessa situação e da evidenciação da incoerência do tratamento que era despendido à Amanda, ela pode utilizar o banheiro destinado às mulheres.

Nem sempre as resistências se limitam ou envolvem pessoas somente do ambiente de trabalho. Por vezes, opta-se por resistir às violências e discriminações transfóbicas e cissexistas, denunciando-as à superintendência regional do trabalho e emprego no estado de São Paulo, a um programa de televisão e ao sindicato, como fez Lunna. Além de também serem denunciadas ao poder judiciário, como o fez Sylvia para reclamar o pagamento de indenização pelos danos causados. Ou, ainda, como fizeram, respectivamente, Lunna e Gisberta, para pleitear o reconhecimento e o respeito à identidade de gênero autodeterminada

no ambiente de trabalho e para pleitear o reconhecimento da rescisão do contrato de emprego por culpa do empregador em razão das violências e discriminações por ele cometidas.

Muitas resistências eram pensadas e desenvolvidas para evitar que outras pessoas trans* fossem vítimas dos mesmos episódios de transfobia e cissexismo dos quais quem resistia fora vítima no ambiente do trabalho. Gisberta, por exemplo, comentou que, como ocupava um cargo de supervisão, adotava medidas para que empregadas transexuais na operação pudessem utilizar, em algumas ocasiões e circunstâncias, seus nomes sociais, seus nomes autodeterminados. Evitando, assim, que fossem tal como ela fora, na medida do possível e nos limites das atribuições e possibilidades de seu cargo, que elas fossem vítimas de transfobia e cissexismo.

Às vezes, pessoas trans* resistiam às discriminações e violências cissexistas e transfóbicas coletivamente. A própria orientação por parte da empresa em que Dandara trabalhava de que uma pessoa trans* recém-ingressa entrasse em contato com outras pessoas trans* que ali trabalhassem, para que a ajudassem a retificar os documentos de identificação e a ter acesso a serviços de saúde que possibilitassem à construção e à transformação de seus corpos, assim como a presença de duas ou mais pessoas trans* em uma mesma operação, em um mesmo turno, favoreciam a formação de redes ou grupos de apoio, que, diante de situações de discriminação ou violência transfóbicas e cissexistas enfrentadas por alguém, oferecesse solidariedade à pessoa discriminada, como também desencadeasse a articulação de respostas e de medidas a serem tomadas.

Nos casos que mencionei de discriminação e violência por parte de um gestor contra Dandara e uma colega sua, ambas decidiram denunciar o ocorrido. Dandara relatou ter auxiliado a colega na redação da denúncia e se dispôs, ainda, a auxiliá-la no que mais fosse preciso. Elas não tiveram retorno da denúncia feita, mas o gestor em questão foi demitido. Embora Dandara não tenha ficado sabendo se o foi por causa do que fez com elas ou de outros episódios de discriminação e violência dos quais tiveram conhecimento, posteriormente, que envolveriam ele. Dandara foi outra pessoa, para além de Gisberta, que não tinha pretensão de deixar o setor de telemarketing em um breve horizonte de tempo. Afinal, no setor de telemarketing, ela conseguiria realizar um objetivo de vida, que seria “ajudar todas as trans a chegar no seu objetivo”, como me disse. Tanto no local de trabalho como em outros espaços e em outros momentos de sua vida, Dandara auxiliou pessoas trans* a retificarem seus documentos e a acessar serviços de saúde para realização de seus processos de “transição de gênero”.

As resistências coletivas pareciam, também, transcender os limites do ambiente de trabalho e, assim, serem encampadas e desenvolvidas, por exemplo, em grupos criados por pessoas trans* em redes sociais virtuais. Algumas pesquisas (CAMILO BRAZ; ÉRICA RENATA DE SOUZA, 2018, p. 37), já apontaram que, nessas grupos, pessoas trans*, homens trans compartilham dicas e informações sobre seus processos de transformação e construção corporais diante da “carência de serviços [de saúde] e atendimento profissional trans-específico” (CAMILO BRAZ; ÉRICA RENATA DE SOUZA, 2018, p. 37). No entanto, parece que alguns desses grupos podem ser usados com outras finalidades. Como a divulgação de vagas de emprego em empresas de telemarketing. O compartilhamento de situações de discriminação e violência enfrentadas, em relação às quais surgiriam manifestações de apoio e mesmo sugestões de atitudes ou medidas a serem adotadas.

Alan, por exemplo, relatou que, em um grupo de pessoas trans* do qual participava no *facebook*, eram divulgadas vagas de emprego, oportunidades de trabalho para pessoas trans*, sendo a maioria delas no setor de telemarketing. Além disso, nesse mesmo grupo, certa vez, um homem trans* compartilhou uma situação de discriminação e violência da qual havia sido vítima. Embora Alan tenha me alertado que nem sempre esse tipo de situação seja compartilhada no espaço do grupo virtual, porque “o pessoal fica meio que com receio de compartilhar, alguém ver e mostrar para o chefe alguma coisa”. O homem trans em questão compartilhou que foi agredido fisicamente, levou um tapa na cara dentro do banheiro masculino de uma empresa de telemarketing na qual trabalhava. Empresa que não ficava localizada em nenhuma das cidades pertencentes à região metropolitana de São Paulo. O homem que o agrediu, ainda, teria dito o seguinte, de acordo com Alan: “‘Já que você é homem, você vai apanhar que nem homem’”.

Alan me contou que muitas pessoas que integravam o grupo ficaram chocadas com o acontecido e relatado por aquele homem trans. Algumas questionaram por que ele não haveria reagido. E o homem trans disse que “‘agressão só vai gerar mais agressão. Ele poderia me bater muito mais, né?’”. Alan questionou: “Você chegou a procurar alguém para, né? Denunciar? Alguma coisa assim? Porque você tá no seu direito”. O homem, então, informou que o seu agressor havia sido advertido. Alan retrucou que a agressão poderia ensejar a demissão por justa causa, mas o homem explicou que o agressor havia apresentado “um laudo de psiquiatra”, que atestaria que o agressor “é descontrolado e tudo mais, que foi um ato de descontrole”. Alan ficou revoltado e incomodado e disse, ainda: “Meu, você deveria ir lá e falar assim: ‘Eu vou atrás disso. Eu quero ler esse laudo, eu quero ver quem foi o médico, para saber se isso é verdade ou não’. Porque tem que correr atrás. Qualquer um compra um

laudo hoje em dia, gente.”. Mas o homem trans em questão preferiu deixar a situação como ficou mesmo.

A ocupação estratégica de certos espaços nas empresas de telemarketing representou outra forma pela qual as resistências à transfobia e ao cissexismo parecem ter sido propostas e vividas por trabalhadoras trans* do segmento. Depois do episódio transfóbico e cissexista do qual Kye foi vítima de ameaça de demissão, a empresa lhe convidou para participar de uma campanha, na qual falaria e, efetivamente, falou “porquê que eu gosto da [nome da empresa suprimido] e falando um pouco referente ao trans não binário que a galera meio que não conhece”, como Kye me disse.

Essa era uma oportunidade, na perspectiva de Kye, de não só conferir visibilidade às pessoas trans não-binárias, como também de encorajar que outras pessoas se assumissem, no ambiente da empresa, enquanto trans*. Amanda, por sua vez, também mostrou ser possível a ocupação estratégica da empresa em algumas ocasiões e oportunidades. Ela ministrou uma palestra sobre transexualidade em uma das empresas em que trabalhou junto a um colega seu que era um homem trans*. E isso, a convite da própria empresa. Embora a campanha e o evento sirvam para reforçar uma imagem ou perspectiva de inclusão e diversidade que não necessariamente corresponde à realidade em empresas de telemarketing, não se pode deixar de considerá-los, a sua ocupação estratégica e resistente por parte de trabalhadoras trans* como uma importante forma de provocar transformações no tratamento despendido a elas, em suas condições de trabalho e até de vida.

Essas muitas e diferentes ações e estratégias desenvolvidas pelas trabalhadoras trans*, nas empresas de telemarketing em que trabalhavam, trabalharam e para além de seus limites físicos, buscavam enfrentar, combater, enquanto manifestações do direito de resistência detido por trabalhadoras empregadas (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 1996), a transfobia e o cissexismo através da inauguração ou do reestabelecimento da efetividade de direitos violados pelo patronato por ocasião do desenvolvimento das relações de emprego, bem como do desafio às prescrições normativas do ordenamento jurídico, de regulamentos e de diretrizes empresariais quando elas fossem construídas ou mobilizadas de modo a afetar as suas vidas de formas que consideravam injustas. E, assim, ao resistirem exercendo o seu direito de resistência (MÁRCIO TÚLIO VIANA, 1996) propunham e lutavam por novos direitos, por novos sentidos e interpretações dos direitos já conquistados, já existentes.

Porém, diferentemente do que afirmaria Márcio Túlio Viana (1996), essas manifestações de resistência de trabalhadoras trans* do setor de telemarketing não poderiam ser compreendidas, apenas, como reações a um exercício irregular e ilegal do poder diretivo

por parte do patronato. Elas, na verdade, questionariam e contestariam as próprias prerrogativas reconhecidas por normas jurídicas, pelo estado e por seu aparato institucional e burocrático ao patronato. Questionariam e contestariam os deveres decorrentes de sua subordinação no âmbito das relações de emprego, nos provocando a repensar quais seriam os limites legais e constitucionais do poder diretivo empregatício e da própria construção jurídica subordinação nas relações de emprego.

As suas resistências denunciariam, assim, que o poder diretivo é exercido e a subordinação invocada, muitas vezes, para a reprodução e a legitimação de normas sociais e jurídicas que determinam como podemos e devemos viver nossas vidas, quais identidades de gênero podemos e devemos performar, quais roupas e acessórios utilizar, quais transformações podemos reivindicar em nossos corpos, como podemos e devemos nos comportar e encarar a vida, as outras pessoas e o mundo. Evidenciando, ainda, que os ambientes de trabalho representam um dos espaços, dos domínios sociais de produção e reprodução de corpos humanos e subjetividades humanas em consonância com uma compreensão cisheteronormativa da vida humana que alimenta, informa as noções jurídicas de poder diretivo e subordinação. Portanto, ao resistirem tal como resistiram, têm resistido, as trabalhadoras trans* desafiam a transfobia e o cissexismo que não só constitui a organização e gestão do trabalho em empresas de telemarketing, como também conforma parte dos aparatos administrativos, institucionais e normativos integrantes da ficção político-jurídica de um estado brasileiro uno, que fundam e sustentam, ao menos em parte, as condições sociais, culturais e econômicas que possibilitam uma exploração intensificada e, por vezes, degradante e desumanizante de pessoas trans* no setor de telemarketing.

Diante da violação sistemática dos direitos assegurados pelo estado e pelo direito às trabalhadoras, da compreensão compartilhada por algumas das trabalhadoras que entrevistei de que o sindicato não se encontraria presente nas empresas que trabalharam. Não afetaria ou impactaria os seus cotidianos de trabalho. Diante do “baixo grau de eficiência das instituições públicas (...) em favor de uma proteção do trabalho” (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018, p. 300) realmente efetiva, assim como dos desafios enfrentados pelos “sindicatos no manejo de instrumentos legais e políticos hábeis a pressionar os empregadores ao cumprimento da legislação trabalhista no setor de teleatendimento” (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018, p. 300), conhecer essas resistências trabalhadoras é, particularmente, importante, não só porque elas buscam afetar, mas porque, efetivamente, afetam a dinâmica regulatória do trabalho no setor de telemarketing (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018), afetando, assim, a própria dinâmica regulatória social da vida no trabalho e fora dele.

É importante conhecer essas formas de resistência trabalhadora para reconhecer que elas provocam transformações quanto aos sentidos, aos significados, às possibilidades e aos limites das formas de organização e gestão do trabalho em empresas de telemarketing, do direito produzido pelo estado e do próprio estado (RENATA QUEIROZ DUTRA, 2018). Ou que, ao menos assim, tencionam fazê-lo. É importante conhecê-las, porque elas, muitas vezes, representam mecanismos aos quais as trabalhadoras têm acesso para transformar, mais concreta e imediatamente, as suas condições de trabalho e de vida. O que não significa, todavia, que a resistências trabalhadoras não envolvam ou não possam envolver a provocação da participação ou da atuação do sindicato e de instituições estatais. É curioso ou, talvez, nem tanto assim, que, quando perguntadas sobre a quem recorreriam caso fossem vítimas de discriminação ou violência transfóbicas e cissexistas em seus ambientes de trabalho, muitas das pessoas entrevistadas tenham citado o sindicato e instituições estatais, como o poder judiciário, delegacias, ministério público, ministério do trabalho.

Apesar de reconhecerem em algumas de suas ações, em seu próprio campo de ação, as possibilidades de lutar pelo direito ao reconhecimento de suas identidades de gênero autodeterminadas no ambiente de trabalho, de lutar por novas compreensões e perspectivas da vida humana e, assim, em alguma medida, também do direito e do estado, elas reconheciam, também, que não poderiam agir sós. Talvez por isso, muitas vezes atuavam pensando no bem, nas vidas de outras pessoas trans* além delas mesmas ao resistirem à transfobia e ao cissexismo. Ao falarem do direito, de direitos, de seus direitos, muitas vezes elas se referiam ao direito como um domínio do estado, de instituições e governos, que parecia ser inacessível, ou que estaria começando e, ainda de forma tímida e lenta, a reconhecer alguns de seus direitos. Mas, em outros muitos, pareciam se referir a outro direito, a outros direitos que almejavam conquistar independentemente e sem ter de recorrer ao direito construído pelo estado, ao próprio estado e ao sindicato ou a outras instituições. Reivindicando, reclamando, performativamente, em seu agir, em seu resistir em face das manifestações de discriminação transfóbica e cissexista no cotidiano de trabalho a materialidade desse outro direito, desses outros direitos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

“O final é quando você desiste.”

Sérgio Vaz

Quando debatemos, dialogamos, conversamos e escrevemos sobre transfobia e cissexismo no mundo do trabalho, o foco de nossas atenções costuma se voltar, muitas vezes, para os obstáculos que impedem e dificultam o acesso de pessoas trans* ao mercado de trabalho formal. Embora seja importante debater, falar, dialogar, conversar e escrever sob esse enfoque, na medida em que muitas pessoas trans* não conseguem empregos, trabalhos com carteira de trabalho assinada em nosso país. Sendo obrigadas e compelidas ao desenvolvimento de trabalhos informais e não regulados (não que a formalidade e a regulamentação jurídico-estatal em si proporcionem às trabalhadoras condições de trabalho assecuratórias de vidas mais vivíveis), como a prostituição no caso de travestis e mulheres transexuais. É, também, importante que debatamos, dialoguemos, conversemos e escrevamos sobre as experiências e as vivências de pessoas trans* que conseguem, apesar de inúmeras dificuldades, acessar o mercado de trabalho formal. A respeito de suas experiências e vivências no ambiente de trabalho. Se são ou não afetadas e conformadas pela transfobia e pelo cissexismo. E se são, como o são. A respeito de quais seriam, também, as suas repercussões nas vidas das pessoas trans* para além do trabalho. As suas repercussões nas formas como performam o gênero, constroem e transformam seus corpos. Nas compreensões que constroem de si próprias, da vida e do mundo.

A pesquisa apresentada ao menos em parte neste texto pretendeu, justamente, se dedicar às experiências e às vivências de pessoas trans* que trabalharam em empresas de telemarketing na região metropolitana de São Paulo. Já que o setor de telemarketing representa um dos poucos domínios do mercado de trabalho formal ao qual pessoas trans* têm acesso facultado, permitido e até mesmo incentivado no Brasil. Os fragmentos de histórias, os relatos de mulheres transexuais, homens trans e pessoas trans não-binárias que trabalharam no setor apontaram que a discriminação transfóbica e cissexista dificulta e impede, por vezes, o acesso de algumas pessoas trans* a esse segmento. Além de evidenciarem como a discriminação transfóbica e cissexista afeta e conforma, de diferentes formas, embora por vezes semelhantes, não só os seus cotidianos de trabalho, assim como as

suas próprias possibilidades de performar o gênero, de construir e transformar os seus corpos, de viverem as suas vidas nos ambientes de trabalho e para além deles. Os fragmentos de histórias e os relatos contados pelas pessoas trans* que entrevistei apresentaram, ainda, algumas das formas pelas quais têm resistido a essa tentativa de controle, à reprodução da transfobia e do cissexismo em seus ambientes de trabalho.

O Sinratel, enquanto sindicato representativo das trabalhadoras em empresas paulistanas de telemarketing (ou um deles), também, mobilizava-se, engajava-se no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo no setor paulistano de telemarketing. Ao menos esta foi, é a minha compreensão, fundada a partir das entrevistas com integrantes da entidade e do acompanhamento de algumas de suas atividades. Devo ressaltar, no entanto, que algumas das pessoas trans* que entrevistei tinham percepções distintas dessa minha em relação ao sindicato e à sua atuação. As suas percepções eram, foram, por vezes, distintas umas das outras. Enquanto algumas não percebiam, não notavam impactos do sindicato em seus cotidianos de trabalho, em suas vidas. Outras compreendiam que o sindicato seria um importante aliado no enfrentamento à transfobia e ao cissexismo, na conscientização sobre os direitos das trabalhadoras e na luta por melhores condições de vida. O que não as impedia de, por vezes, criticar algumas de suas ações e propor mudanças, melhorias.

Assim, as resistências do sindicato e das trabalhadoras, em suas propostas, ações, expectativas e compreensões de como deveria se dar o enfrentamento à transfobia e ao cissexismo convergiam e divergiam, se encontravam ou não se cruzavam. Por vezes, o sindicato era acionado ou seu acionamento era visto por trabalhadoras como um mecanismo para resistir à transfobia e ao cissexismo. Muitas outras vezes, a resistência acontecia sem a participação do sindicato ou de qualquer instituição estatal que fosse (não que o sindicato seja uma instituição estatal). Entretanto, tanto em resistências do sindicato como em resistências das trabalhadoras, e em suas resistências conjuntas, podia se notar uma disputa dos sentidos do direito, do estado, do próprio sindicato e da vida, para assegurar que as identidades de gênero autodeterminadas de pessoas trans* fossem reconhecidas e respeitadas em diferentes espaços sociais. O sindicato disputava os sentidos do direito, do estado, de si próprio e da vida não só através da celebração de instrumentos coletivos negociados com as empresas, de suas negociações com elas ou ao atuar no convencimento de instituições estatais da importância de suas reivindicações.

Mas também ao desafiar a perspectiva cisnormativa da vida humana, abordando a temática de gênero, sexualidade, raça e classe social nos eventos que realizava. Denunciando como alguns dos direitos previstos em instrumentos jurídicos nacionais e internacionais, a

despeito de consagrarem conquistas reivindicadas por trabalhadoras e movimentos sociais, não ganharam a concretude que se esperava para eles. Apontando alguns dos elementos constitutivos das complexas relações entre transfobia, cissexismo, machismo, racismo, lesbofobia, bifobia e a exploração capitalista. E alimentando, assim, o entendimento de que a atuação do sindicato deveria ser pensada e construída para enfrentar essas diferentes formas de discriminação e sujeição.

A atuação do sindicato, por vezes, tensionava algumas das noções jurídicas fundamentais do direito do trabalho, como a de categoria profissional, para alcançar os propósitos que justificariam a sua existência e que envolveriam tanto lutar pelos “direitos trabalhistas clássicos”, assim como encampar o enfrentamento a série de discriminações, desigualdades e violências mencionadas anteriormente. Indicando a sua posição e atuação na disputa pelos sentidos do direito, do estado, do sindicato e da vida. As trabalhadoras, também, participavam, ativamente, dessa disputa, ao resistirem à transfobia e ao cissexismo reproduzidos nas empresas em que trabalhavam. Resistiam ao denunciar as violências e discriminações das quais eram vítimas. Ao corrigir as pessoas quando chamadas por elas através de seus nomes de registro ou por palavras flexionadas em dissonância às suas identidades de gênero autodeterminadas. Ao ocupar espaços cujo acesso lhes era negado. Ao persistir na ocupação de espaços cujo seu trânsito era contestado. Ao acolher outra pessoa trans* em situação de violência e discriminação. Ao lhe sugerir como agir diante da violência e da discriminação de que foi vítima. E de muitas outras formas.

Assim, a atuação das trabalhadoras no enfrentamento da transfobia e do cissexismo nunca poderia ser compreendida como só reativa, mas sempre também como propositiva, construtiva. Afinal ela representaria, indicaria a sua reivindicação por condições sociais, culturais, jurídicas e econômicas que lhes assegurassem poder viver a vida como desejam e como o fazem sem que isso seja motivo de constrangimentos, discriminações e violências. Poder performar o gênero, construir e transformar seus corpos como acreditam ser melhor para si mesmas. E para isso, pareceu ser preciso resistir contestando as prerrogativas asseguradas a empregadores por ocasião do poder diretivo e os deveres atribuídos às trabalhadoras em razão da subordinação jurídica. Recorrendo ao direito e às instituições estatais para reconhecer ou produzir os direitos que reivindicavam para si. E, por fim, construindo elas mesmas, sozinhas ou em articulação com outras pessoas, na concretude de suas vidas, os direitos, um direito que lhes permitam viver vidas que valham a pena serem vividas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALAIN SUPIOT. ¿Por qué un derecho del trabajo? Traducción: José Luis Gil y Gil. *Documentación laboral*, número 39, 1993.

ALAIN SUPIOT. *Critica del derecho del trabajo*. Traducción: José Luis Gil y Gil. Madrid: Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales de España, 1996.

ALEX TAJRA. Gigante do call center é alvo de protestos em SP: ‘queremos álcool em gel’. *UOL*, 2020. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/cotidiano/ultimas-noticias/2020/03/20/sem-alcool-gel-e-higiene-funcionarios-de-call-center-fazem-greve-em-sp.htm>>. Acesso em 20 de março de 2020.

ÁLVARO PEREIRA NASCIMENTO. Trabalhadores negros e o “paradigma da ausência”: contribuições à História Social do Trabalho no Brasil. *Estudos Históricos*, Rio de Janeiro, volume 29, número 59, setembro a dezembro de 2016.

AMANA ROCHA MATTOS; MARIA LUIZA ROVARIS CIDADE. Para pensar a cisheteronormatividade na psicologia: lições tomadas do transfeminismo. *Periódicus*, Salvador, volume 1, número 5, 2016. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/17181/0>>. Acesso em 20 de março de 2020.

AMARA MOIRA. *E se eu fosse pura*. Edição revista e atualizada. São Paulo: Hoo Editora, 2018a.

AMARA MOIRA. Não há feminismo sem prostitutas, não há esquerda sem prostitutas. *Mídia Ninja*, 2018b. Disponível em: <<https://midianinja.org/amaramoira/nao-ha-feminismo-sem-prostitutas-nao-ha-esquerda-sem-prostitutas/>>. Acesso em 28 de abril de 2020.

AMARA MOIRA. O cis pelo trans. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, volume 25, número 1, janeiro a abril de 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-026X2017000100365&script=sci_arttext&tlng=pt>. Acesso em 27 de janeiro de 2020.

AMAURI MASCARO NASCIMENTO; SÔNIA MASCARO NASCIMENTO; MARCELO MASCARO NASCIMENTO. *Compêndio de direito sindical*. São Paulo: LTr, 2015.

ANA FLAUZINA; THULA PIRES. Cartas do Cárcere: horizontes de resistência política. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, volume 10, número 2, 2019. Disponível em <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2179-89662019000302117>.

Acesso em 28 de julho de 2020.

AVTAR BRAH. Diferença, diversidade, diferenciação. *cadernos pagu*, Campinas, número 26, 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30396.pdf>>. Acesso em 28 de junho de 2019.

BEATRIZ PAGLIARINI BAGAGLI. Máquinas discursivas, ciborgues e transfeminismo. *Gênero*, Niterói, volume 14, número 1, 2º semestre de 2013. Disponível em: <<https://periodicos.uff.br/revistagenero/article/view/31062>>. Acesso em: 26 de novembro de 2019.

BEATRIZ PAGLIARINI BAGAGLI. A diferença trans no gênero para além da patologização. *Periódicus*, Salvador volume 1, número. 5, maio a outubro de 2016. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/revistaperiodicus/article/view/17178>>. Acesso em: 20 de novembro de 2019.

BERENICE ALVES DE MELO BENTO. *A reinvenção do corpo: sexualidade e gênero na experiência transexual*. Tese de doutorado apresentada ao Departamento de Sociologia da Universidade de Brasília, Brasília, 2003.

BERENICE BENTO. Na escola se aprende que a diferença faz a diferença. *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, volume 19, número 2, maio a agosto de 2011. Disponível em: <<https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2011000200016/19404>>. Acesso em: 25 de novembro de 2019.

BERENICE BENTO. Nome social para pessoas trans: cidadania precária e gambiarra legal. *Contemporânea*, São Carlos, volume 4, número 1, janeiro a junho de 2014. Disponível em:

<<http://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/197>>. Acesso em: 12 de julho de 2019.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. *Provimento número 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). Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/dl/cnj-regulamenta-alteracoes-nome-sexo.pdf>>. Acesso em 14 de março de 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 3 de março de 2020.

BRASIL. *Decreto número 8.727, de 28 de abril de 2016*. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de pessoas travestis e transexuais no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/decreto/d8727.htm>. Acesso em 15 de março de 2020.

BRASIL. *Decreto número 10.282, de 20 de março de 2020*. Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10282.htm>. Acesso em 3 de maio de 2020.

BRASIL. *Decreto-lei número 2.848, de 7 de dezembro de 1940*. Código Penal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em 3 de maio de 2020.

BRASIL. *Decreto-lei número 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em 30 de março de 2020.

BRASIL. *Lei número 6.015, de 31 de dezembro de 1973*. Dispõe sobre os registros públicos, e dá outras providências. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6015original.htm>. Acesso em 15 de janeiro de 2020.

BRASIL. *Lei número 6.019, de 3 de janeiro de 1974*. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em 20 de abril de 2020.

BRASIL. *Lei número 7.102, de 20 de junho de 1983*. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm>. Acesso em 20 de abril de 2020.

BRASIL. *Lei número 13.429, de 31 de março de 2017*. Altera dispositivos da Lei n o 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm>. Acesso em 20 de abril de 2020.

BRASIL. *Lei número 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei número 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis números 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm>. Acesso em 20 de abril de 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria número 1.820, de 13 de agosto de 2009*. Dispõe sobre os direitos e deveres dos usuários da saúde. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2009/prt1820_13_08_2009.html#:~:text=PORTARIA%20N%C2%BA%201.820%2C%20DE%2013,deveres%20dos%20usu%C3%A1rios%20da%20sa%C3%BAde.&text=2%C2%BA%20Toda%20pessoa%20tem%20direito,tratamento%20e%20recupera%C3%A7%C3%A3o%20da%20sa%C3%BAde.>. Acesso em 24 de março de 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. *Portaria número 2.803, de 19 de novembro de 2013*. Redefine e amplia o Processo Transsexualizador no Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2013/prt2803_19_11_2013.html>. Acesso em 24 de março de 2020.

BRASIL. *Portaria SIT número 9, 30 de março de 2007*. Cria o Anexo 2 da Norma Regulamentadora 17. Diário Oficial da União, Brasília, 2 de abril de 2007.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula 331*. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em 20 de abril de 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade número 4.275/DF*. Disponível em: <<http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=2691371>>. Acesso em 30 de fevereiro de 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. *Ofício número 449, de 2009, elaborado pela Advocacia do Senado Federal e apresentado nos autos da Ação Direta de Inconstitucionalidade número 4.275/DF*. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/estfvisualizadorpub/jsp/consultarprocessoeletronico/ConsultarProcessoEletronico.jsf?seqobjetoincidente=2691371>>. Acesso em 30 de fevereiro de 2020.

BRUNA G. BENEVIDES; SAYONARA NAIDER BONFIM NOGUEIRA. *Dossiê dos assassinatos e da violência contra travestis e transexuais brasileiras em 2019*. São Paulo: Expressão Popular; ANTRA; IBTE, 2020. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2020/01/dossic3aa-dos-assassinatos-e-da-violc3aancia-contra-pessoas-trans-em-2019.pdf>>. Acesso em 20 de maio de 2020.

CAIO BRAZ; ÉRICA RENATA DE SOUZA. A emergência de homens trans como sujeitos de direito no Brasil contemporâneo – demandas, avanços e retrocessos. *Anais do 40º Encontro Anual da Anpocs*, Caxambu, 2016. Disponível em: <<http://anpocs.com/index.php/encontros/papers/40-encontro-anual-da-anpocs/st-10/st30-3/10458-a-emergencia-de-homens-trans-como-sujeitos-de-direito-no-brasil-contemporaneo>>

demandas-avancos-e-retrocessos?path=40-encontro-anual-da-anpocs/st-10/st30-3>. Acesso em 12 de janeiro de 2020.

CAIO BRAZ; ÉRICA RENATA DE SOUZA. Transmasculinidades, transformações corporais e saúde: algumas reflexões antropológicas. *De guri a cabra-macho: masculinidades no Brasil*. 1ª edição. Rio de Janeiro: Lamparina, 2018.

CAMILA MATTOSO; MARIANA CARNEIRO; GUILHERME SETOR. Morte por coronavírus em multinacional de call center em São Paulo causa temor em funcionários. *Painel – Folha de São Paulo*, 2020. Disponível em: <<https://www1.folha.uol.com.br/colunas/painel/2020/04/morte-em-multinacional-de-call-center-em-sao-paulo-causa-temor-em-funcionarios.shtml>>. Acesso em 1º de maio de 2020.

CLAUDIA FONSECA. O anonimato e o texto antropológico: dilemas éticos e políticos da etnografia ‘em casa’. *Teoria e cultura*, Juiz de Fora, volume 2, números 1 e 2, janeiro a dezembro de 2008. Disponível em: <<https://periodicos.ufjf.br/index.php/TeoriaeCultura/article/view/12109>>. Acesso em 20 de outubro de 2019.

CLAUDIA MAZZEI NOGUEIRA. *O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing*. 1ª edição. São Paulo: Expressão Popular, 2006.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2012. *Convenção coletiva de trabalho de 2012 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintelmark)*. Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2013. *Convenção coletiva de trabalho de 2013 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos*

(Sintemark). Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2014. *Convenção coletiva de trabalho de 2014 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark)*. Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2015. *Convenção coletiva de trabalho de 2015 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark)*. Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2016. *Convenção coletiva de trabalho de 2016 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark)*. Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2017. *Convenção coletiva de trabalho de 2017 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark)*. Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 10 de fevereiro de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2018. *Convenção coletiva de trabalho de 2018 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e*

Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark). Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 7 de junho de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2019. *Convenção coletiva de trabalho de 2019 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark)*. Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 7 de junho de 2020.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. 2020. *Convenção coletiva de trabalho de 2020 celebrada entre Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) e Sindicato Paulista das Empresas de Telemarketing, Marketing Direto e Conexos (Sintemark)*. Disponível em: <<http://www.sinratel.org.br/site/index.php/convencao/145-convencao-coletiva-de-trabalho-2018>>. Acesso em 7 de junho de 2020.

DANIEL J. GARCÍA LÓPEZ. ¿Teoría jurídica queer? Materiales para una lectura queer del derecho. *Anuario de filosofía del derecho*, número 32, 2016. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5712504>>. Acesso em 12 de abril de 2018.

DANIELA MURADAS; FLÁVIA SOUZA MÁXIMO PEREIRA. Decolonialidade do saber e direito do trabalho brasileiro: sujeições interseccionais contemporâneas. *Revista Direito e Práxis*, Rio de Janeiro, volume 9, número 4, 2018.

DAVID FLORES; FÁBIO P. M. SILVA; VITOR C. VANETI; RUY BRAGA. Social Movement Unionism and Neoliberalism in São Paulo, Brazil: Shifting Logics of Collective Action in Telemarketing Labor Unions. *Societies Without Borders*, volume 6, issue 1, 2011. Disponível em: <<http://scholarlycommons.law.case.edu/swb/vol6/iss1/3>>. Acesso em 24 de setembro de 2018.

DEAN SPADE. *Normal life: administrative violence, critical trans politics, and the limits of law*. Duke University Press: Durham; London, 2015.

DÉBORA DINIZ. Avaliação ética em pesquisa social: o caso do sangue Yanomami. *Revista Bioética*, volume 15, número 2, 2007. Disponível em: <http://repositorio.unb.br/bitstream/10482/8202/1/ARTIGO_AvaliacaoEticaPesquisaSocial.pdf>. Acesso em 29 de julho de 2018.

DEBORA DINIZ. Ética na pesquisa em ciências humanas – novos desafios. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, volume 13, número 2, abril de 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232008000200017&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 26 de julho de 2018.

DEBORA DINIZ; ANDRÉA SUGAI. Ética em pesquisa: temas globais. *Ética em pesquisa: temas globais*. Organizadoras: Debora Diniz, Andréa Sugai, Dirce Guilhem e Flávia Squinca. Brasília: LetrasLivres; Editora UnB, 2008.

DON KULICK. *Travesti: prostituição, sexo, gênero e cultura no Brasil*. Tradução: Cesar Gordon. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz, 2008.

DJAMILA RIBEIRO. *O que é lugar de fala?*. Belo Horizonte: Letramento; Justificando, 2017.

DONNA HARAWAY. Saberes localizados: a questão da ciência para o feminismo e o privilégio da perspectiva parcial. Tradução: Mariza Corrêa. *cadernos pagu*, Campinas, número 5, 1995. Disponível em: <<https://periodicos.sbu.unicamp.br/ojs/index.php/cadpagu/article/view/1773/1828>>. Acesso em 20 de janeiro de 2020.

ÉRICA RENATA DE SOUZA. Marcadores sociais da diferença e infância: relações de poder no contexto escolar. *cadernos pagu*, Campinas, número 29, janeiro a junho de 2006. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/cpa/n26/30390.pdf>>. Acesso em 25 de novembro de 2019.

ESTADO DE SÃO PAULO. *Decreto número 55.588, de 17 de março de 2010*. Dispõe sobre o tratamento nominal das pessoas transexuais e travestis nos órgãos públicos do Estado de

São Paulo e dá providências correlatas. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/decreto/2010/decreto-55588-17.03.2010.html>>. Acesso em 20 de abril de 2020.

EVERALDO GASPAR L. DE ANDRADE E ISABELE BANDEIRA DE M. D'ANGELO. Direito do trabalho e teoria social crítica: um diálogo indispensável entre este campo do direito e os demais saberes locais. *Revista Brasileira de Sociologia do Direito*, volume 3, número 1, 2016. Disponível em: <<http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/49>>. Acesso em 2 de setembro de 2019.

FLÁVIA SOUZA MÁXIMO PEREIRA; HUMBERTO BERSANI. *Crítica à interseccionalidade como método de desobediência epistêmica no Direito do Trabalho brasileiro*. No prelo.

FLÁVIO MALTA FLEURY. *O Programa TransCidadania como exemplo de política pública promotora da cidadania e do direito fundamental ao trabalho digno das pessoas trans*. Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

FLÁVIO MALTA FLEURY; GABRIELA CAMPOS ALKMIN. Crítica queer ao(s) direito(s): tensões entre o direito institucionalizado e o direito nascido no campo da luta por terra. *Gênero, sexualidade e direito: dissidências e resistências*. Organização: Alexandre Gustavo Melo Franco de Moraes Bahia; Flávia Souza Máximo Pereira; Marcelo Maciel Ramos; Pedro Augusto Gravatá Nicoli. Belo Horizonte: Initia Via, 2019.

FLÁVIO MALTA FLEURY; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI; MARCELO MACIEL RAMOS. *On bodies, work, precarity and performativity: first notes towards a queer critique of labour law*. Artigo apresentado na Labour Law Research Network (LLRN) Conference, realizada na Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), Valparaíso, Chile, entre 23 e 25 de junho de 2019.

FRANTZ FANON. *Os condenados da terra*. Tradução: Enilce Albergaria Rocha e Lucy Magalhães. Juiz de Fora: Editora UFJF, 2005.

GEORGE E. MARCUS. Ethnography in/of the world system: the emergence of multi-sited ethnography. *Rev. Anthropol.*, 1995, number 24.

GEORGE MARCUS. Entrevista com George Marcus. *Mana*, Rio de Janeiro, volume 21, número 2, 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-93132015000200407&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 28 de janeiro de 2020.

GEORGE E. MARCUS. Problemas contemporâneos da etnografia no sistema mundial moderno. *A escrita da cultura: poética e política da etnografia*. Organizadores: James Clifford e George E. Marcus. Tradução: Maria Claudia Coelho. Rio de Janeiro: Ed. UERJ; Papéis Selvagens Edições, 2016.

GLORIA ANZALDÚA. *Borderlands / La frontera: the new mestiza*. 1st edition. San Francisco: Aunt Lute, 1987.

GRADA KILOMBA. *Desobediências poéticas*. Curadoria: Jochen Volz e Valéria Piccoli. Ensaio: Djamila Ribeiro. São Paulo: Pinacoteca de São Paulo, 2019a. Exposição visitada em 12 de agosto de 2019. Informativos sobre a exposição e a sua programação disponíveis em: <<https://pinacoteca.org.br/programacao/grada-kilomba-desobediencias-poeticas/>> e <http://pinacoteca.org.br/wp-content/uploads/2019/07/AF06_gradakilomba_miolo_baixa.pdf> Acesso em 30 de março de 2020.

GRADA KILOMBA. *Memórias da plantação: episódios de racismo cotidiano*. Tradução: Jess Oliveira. 1^a edição. Rio de Janeiro: Cobogó, 2019b.

GUILHERME ALMEIDA; DANIELA MURTA. Reflexões sobre a possibilidade da despatologização da transexualidade e a necessidade da assistência integral à saúde de transexuais no Brasil. *Sexualidad, salud y sociedad*, Rio de Janeiro, número 14, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-64872013000200017&lng=pt&tlng=pt>. Acesso em 30 de março de 2020.

JAQUELINE GOMES DE JESUS. *Homofobia: identificar e prevenir*. 1ª edição. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015a.

JAQUELINE GOMES DE JESUS. Interloquções teóricas do pensamento transfeminista. *Transfeminismo: teorias e práticas*. Autoras: Jaqueline Gomes de Jesus; et al 2ª edição. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015b.

JOÃO FELIPE ZINI CAVALCANTE DE OLIVEIRA. “E travesti trabalha?”: *divisão transexual do trabalho e messianismo patronal*. Dissertação de mestrado defendida no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

JOHN W. CRESWELL. *Projeto de pesquisa: métodos qualitativo, quantitativo e misto*. Tradução: Luciana de Oliveira da Rocha. 2ª edição. Porto Alegre: Artmed, 2007.

JOTA MOMBAÇA. Pode um cu mestiço falar?. *Medium*, 2015. Disponível em: <<https://medium.com/@jotamombaca/pode-um-cu-mestico-falar-e915ed9c61ee>>. Acesso em 28 de janeiro de 2020.

JUANA MARÍA RODRIGUEZ. *Queer Latinidad: identity practices, discursive spaces*. New York and London: New York University Press, 2003.

JUDITH BUTLER. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Tradução: Renato Aguiar. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

JUDITH BUTLER. *Vida precária: el poder del duelo y la violencia*. Traducción: Fermín Rodríguez. 1ª edición. Buenos Aires: Paidós, 2006.

JUDITH BUTLER. *A vida psíquica do poder: teorias da sujeição*. Tradução: Rogério Bettoni. 1ª edição. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017a.

JUDITH BUTLER. *Relatar a si mesmo: crítica da violência ética*. Tradução: Rogério Bettoni. 1ª edição. 3ª reimpressão. Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017b.

JUDITH BUTLER. *Corpos em aliança e a política das ruas: notas para uma teoria performativa de assembleia*. Tradução: Fernanda Siqueira Miguens. Revisão técnica: Carla Rodrigues. 1ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018a.

JUDITH BUTLER. *Deshacer el género*. 1ª edición. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Paidós, 2018b.

JUDITH BUTLER. *Quadros de guerra: quando a vida é passível de luto?*. Tradução: Sérgio Tadeu de Niemeyer Lamarão e Arnaldo Marques da Cunha. Revisão de tradução: Marina Vargas. Revisão técnica: Carla Rodrigues. 4ª edição. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018c.

JUDITH BUTLER; GAYATRI CHAKRAVORTY SPIVAK. *Who sings the nation-state?: language, politics, belonging*. Seagull Books: Oxford, New York, Calcutta, 2007.

KABENGELE MUNANGA. *Rediscutindo a mestiçagem no Brasil: identidade nacional versus identidade negra*. Petrópolis: Vozes, 1999.

KIMBERLE CRENSHAW. Mapping the margins: intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, volume 43, 1991.

KIMBERLE CRENSHAW. *A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero*. 2012. Disponível em: <<https://static.tumblr.com/7symefv/V6vmj45f5/kimberle-crenshaw.pdf>>. Acesso em 14 de junho de 2020.

LARISSA PELÚCIO. *Abjeção e desejo: uma etnografia travesti sobre o modelo preventivo de aids*. São Paulo: Annablume; Fapesp, 2009.

LAURA MARTENDAL. *Experiência(S) Profissionais(S): Relatos de mulheres transexuais*. Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015.

LINDA ALCOFF. The problem of speaking for others. *Cultural Critique*, number 20, winter of 1991/1992.

LORENA VASCONCELOS PORTO. *A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico*. Dissertação de mestrado defendida no Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

LUCAS ROCHA FURTADO. *Curso de direito administrativo*. 4ª edição revista e atualizada. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2013.

LUIZ AUGUSTO CAMPOS. O pardo como dilema político. *Insight Inteligência*, Rio de Janeiro, volume 63, 2013. Disponível em: <<http://gema.iesp.uerj.br/wp-content/uploads/2018/03/O-pardo-como-dilema-pol%C3%ADtico.pdf>>. Acesso em 26 de abril de 2020.

LUIZ MELLO; WALDERES BRITO; DANIELA MAROJA. Políticas públicas para LGBT no Brasil: notas sobre alcances e possibilidades. *cadernos pagu*, Campinas, número 39, julho a dezembro de 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-8332012000200014>. Acesso em 28 de janeiro de 2019.

MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI. Os fundamentos sexistas da regulação do trabalho e a marginalidade jurídica do cuidado. *Gênero, sexualidade e direitos humanos: perspectivas multidisciplinares*. Organização: Marcelo Maciel Ramos, Pedro Augusto Gravatá Nicoli e Gabriela Campos Alkmin. Belo Horizonte: Initia Via, 2017, p. 123-145.

MARCELO MACIEL RAMOS; PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI. As faculdades de direito têm gênero(s) e sexualidade(s): revivendo a educação jurídica a partir da experiência do Diverso UFMG. *Gênero, sexualidade e direito: dissidências e resistências*. Organização: Alexandre Gustavo Melo Franco de Moraes Bahia; Flávia Souza Máximo Pereira; Marcelo Maciel Ramos; Pedro Augusto Gravatá Nicoli. Belo Horizonte: Initia Via, 2019.

MÁRCIO TÚLIO VIANA. *Direito de resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.

MÁRCIO TÚLIO VIANA. *Da greve ao boicote e outros pequenos estudos*. Belo Horizonte: RTM, 2017a.

MÁRCIO TÚLIO VIANA. *Para entender a terceirização*. 2ª edição. São Paulo: LTr 2017b.

MARIZA PEIRANO. Etnografia não é método. *Horizontes Antropológicos*, Porto Alegre, ano 20, número 42, julho a dezembro de 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-71832014000200015#:~:text=Etnografia%20n%C3%A3o%20%C3%A9%20m%C3%A9todo%20%3B%20toda,v%C3%A9lida%20para%20os%20n%C3%A3o%20iniciados.>. Acesso em 15 de maio de 2019.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO. Direitos fundamentais na relação de trabalho. *Revista de Direitos e Garantias Fundamentais*, número 2, 2007. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em 12 de março de 2020.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Curso de direito do trabalho*. 16ª edição revista e ampliada. São Paulo: LTr, 2017a.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. 3ª edição. São Paulo: LTr, 2017b.

MAURÍCIO GODINHO DELGADO. *Curso de direito do trabalho*. 18ª edição. São Paulo: LTr, 2019.

MICHEL FOUCAULT. *História da sexualidade 1: A vontade de saber*. Tradução de Maria Thereza da Costa e Albuquerque e J. A. Guilhon Albuquerque. 7ª edição. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2018.

MUNICÍPIO DE SÃO PAULO. *Decreto número 58.228, de 16 de maio de 2018*. Dispõe sobre o uso do nome social e o reconhecimento da identidade de gênero de travestis, mulheres transexuais e homens trans em todos os órgãos da Administração Pública Municipal.

Disponível em: <<http://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-58228-de-16-de-maio-de-2018>>. Acesso em 20 de março de 2020.

OCHY CURIEL. *La Nación Heterosexual: Análisis del discurso jurídico y el régimen heterosexual desde la antropología de la dominación. Brecha Lésbica y en la frontera*: Bogotá, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção número 111 – Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação*. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235325/lang--pt/index.htm>. Acesso em 12 de abril de 2020.

PATRICE SCHUCH; CERES VICTORA. Pesquisas envolvendo seres humanos: reflexões a partir da Antropologia Social. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, volume 25, número 3, setembro de 2015. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-73312015000300779&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 24 de julho de 2018.

PATRICIA HILL COLLINS; SIRMA BILGE. *Intersectionality*. Cambridge, UK; Malden, MA: Polity Press, 2016.

PAUL B. PRECIADO. Basura y Género. Mear/Cagar. Masculino/Femenino (Lixo e Gênero. Mijar/Cagar. Masculino/Feminino). *Parole queer*, 2013. Disponível em: <<https://paroledequeer.blogspot.com/2013/09/beatrizpreciado.html?fbclid=IwAR3nmlKHCL6DvWRdwt8Rz0BLsN2yQqS-dLlaxhNq5ZdRPTTr4PC62nRfS3g>>. Acesso em 14 de setembro de 2019.

PAUL B. PRECIADO. *Texto Junkie: Sexo, drogas e biopolítica na era farmacopornográfica*. Tradução por: Maria Paula Gurgel Ribeiro. São Paulo: n-1 edições, 2018.

PAUL B. PRECIADO. *Un apartamento en Urano: crónicas del cruce*. Barcelona: Editorial Anagrama, 2019.

PAULO EMÍLIO RIBEIRO DE VILHENA. *Relação de emprego: estrutura legal e supostos*. 2ª edição. São Paulo: 1999, LTr.

PEDRO AUGUSTO GRAVATÁ NICOLI. *O sujeito trabalhador e o Direito Internacional Social: a aplicação ampliada das normas da Organização Internacional do Trabalho*. Tese de doutorado defendida no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2015.

REGINA STELA CORRÊA VIEIRA. *O cuidado como trabalho: uma interpelação do Direito do Trabalho a partir da perspectiva de gênero*. Tese de doutorado apresentada no Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo: 2018.

RENATA QUEIROZ DUTRA. *Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em call centers*. 1ª edição. São Paulo: LTr, 2014.

RENATA QUEIROZ DUTRA. *Trabalho, regulação e cidadania: a dialética da regulação social do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.

ROBERTO CARDOSO DE OLIVEIRA. O trabalho do antropólogo: olhar, ouvir, escrever. *Revista de Antropologia*, São Paulo, USP, volume 39, número 1, 1996. Disponível em: <http://www2.fct.unesp.br/docentes/geo/necio_turra/MINI%20CURSO%20RAFAEL%20ES TRADA/TrabalhodoAntropologo.pdf>. Acesso em 9 de maio de 2019.

RUY BRAGA. *A política do precariado: do populismo à hegemonia lulista*. São Paulo: Boitempo; Programa de Pós-Graduação em Sociologia da USP, 2012.

RUY BRAGA. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1ª edição. São Paulo: Boitempo, 2017.

SAIBA SE VOCÊ É VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL. *Boa Tarde*. São Paulo: Rede Bandeirantes, maio de 2010. Programa de televisão. Disponível em: <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-1-04020D1B3960D4813326>>, <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-2-0402CD183062D4813326>>, <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-3-04020D1B3960D4813326>>

voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-3-0402CD9C3960D4813326>, <<https://tvuol.uol.com.br/video/saiba-se-voce-e-vitima-de-assedio-moral--parte-4-0402CD1B3960D4813326>>. Acesso em 25 de novembro de 2019.

SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA. Arranjos institucionais e estrutura sindical: o que há de novo no sistema jurídico sindical brasileiro?. *Trabalho, Constituição e Cidadania: A dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. Organização: Gabriela Neves Delgado e Ricardo José Macêdo de Britto Pereira. 1ª edição. São Paulo: LTR, 2014.

SAYONARA NAIDER BONFIM NOGUEIRA. Da Cartografia da Resistência ao Observatório da Violência contra Pessoas Trans no Brasil. *Revista Latino-americana de Geografia e Gênero*, Ponta Grossa, volume 9, número 1, 2018. Disponível em: <<https://www.revistas2.uepg.br/index.php/rlagg/article/view/12049/pdf17>>. Acesso em 29 de outubro de 2019.

SELMA BORGHI VENCO. *Tempos moderníssimos nas engrenagens do telemarketing*. Tese de doutorado defendida na Faculdade de Educação da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

SELMA VENCO. Centrais de teleatividades: o surgimento dos colarinhos furta-cores?. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. Organização: Ricardo Antunes e Ruy Braga. São Paulo: Boitempo, 2009.

SÉRGIO VAZ. *Flores de alvenaria*. 1ª edição. São Paulo: Global, 2016.

SINTRATEL. *Ficha de associação ao Sintratel*. Encontra-se disponível como anexo B deste trabalho.

SINTRATEL. *Revista “O Script: O mundo do telemarketing em revista”*. Encontra-se disponível como anexo C deste trabalho.

SINTRATEL. *Revista “Percepções sobre a naturalização da diversidade humana”*. Encontra-se disponível como anexo D deste trabalho.

SINTRATEL. Revista “Percepções sobre o racismo estrutural e seus efeitos na Sociedade Brasileira”. Encontra-se disponível como anexo E deste trabalho.

SIRLEI MARCIA DE OLIVEIRA. Os trabalhadores das Centrais de Teleatividades no Brasil: da ilusão à exploração. *Infoproletários: degradação real do trabalho virtual*. Organização: Ricardo Antunes e Ruy Braga. São Paulo: Boitempo, 2009.

TARSO FERNANDO GENRO. *Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1980.

THIAGO COACCI. As engrenagens do poder: sobre alguns encaixes entre direito, ciências e transexualidade. *Ex aequo*, Lisboa, número 38, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-55602018000200003>. Acesso em 24 de maio de 2020.

TIAGO HELIODORO NASCIMENTO. “Desde sempre tinha que ter tido catraca”: etnografando materialidades, usos e sentidos da História na mobilização e produção de elites jurídicas. volume 10, número 1, 2019. *Intratextos*, Rio de Janeiro. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/intratextos/article/view/33931/28354>>. Acesso em 10 de junho de 2020.

TRANS* como termo guarda-chuva. *Transfeminismo: feminismo interseccional relacionado às questões trans*, administrado por Hailey Kaas e Beatriz Pagliarini Bagagli. Atualizado em fevereiro de 2013. Disponível em: <<https://transfeminismo.com/trans-umbrella-term/>>. Acesso em 17 de dezembro de 2019.

VIVIANE V. É a natureza quem decide? Reflexões trans*sobre gênero, corpo e (ab?)uso de substâncias. *Transfeminismo: teorias e práticas*. Autoras: Jaqueline Gomes de Jesus; et al. 2ª edição. Rio de Janeiro: Metanoia, 2015a.

VIVIANE V. *Por inflexões decoloniais de corpos e identidades de gênero inconformes: uma análise autoetnográfica da cisgeneridade como normatividade*. Dissertação de mestrado apresentada ao Programa Multidisciplinar de Pós-Graduação em Cultura e Sociedade do

Instituto de Humanidades, Artes e Ciências Professor Milton Santos da Universidade Federal da Bahia. Salvador: 2015b.

WANESSA SUSAN DE OLIVEIRA RODARTE. *Adoecimento Mental e Trabalho: Proteção Jurídica à saúde dos trabalhadores em call centers*. Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado à Faculdade de Direito e Ciências do Estado da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2016.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. *Coronavirus disease (COVID-19) advice for the public*. Disponível em: <<https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/advice-for-public>>. Acesso em 7 de junho de 2020.

APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidada(o) para participar da pesquisa “**REFLEXÕES JURÍDICAS SOBRE ESTRATÉGIAS SINDICAIS DE ENFRENTAMENTO À TRANSFOBIA NAS CENTRAIS DE TELEATIVIDADES**”. O objetivo desta pesquisa é identificar se as estratégias de enfrentamento à transfobia reproduzida no setor de *telemarketing*, no mundo do trabalho e em outras dimensões da vida humana propostas e adotadas pelo Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing e Empregados em Empresas de Telemarketing da Cidade de São Paulo e Grande São Paulo (Sinratel) possibilitam às teleoperadoras e aos teleoperadores transexuais e travestis vivenciarem suas identidades de gênero em seus ambientes de trabalho e fora deles sem sentirem medo ou sofrerem quaisquer tipos de violência ou de discriminação. Para tanto, o desenvolvimento da pesquisa será pautado na adoção dos seguintes métodos: observação participante, entrevistas semiestruturadas e análise de documentos. Assim, gostaríamos de consultá-la(o) sobre seu interesse e disponibilidade de cooperar com a pesquisa.

O procedimento para o qual você está sendo convidada(o) a participar consiste em uma entrevista semiestruturada. Estimamos que a entrevista dure cerca de 1 (uma) hora. Pedimos a sua autorização para a gravação do áudio da entrevista, que será, em um momento posterior, transcrito. Os dados coletados na entrevista e na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos em seu gabinete, na sala 504 do Edifício Villas Bôas da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, e após esse tempo serão destruídos. A realização da entrevista pode acarretar como possíveis riscos: incômodos, desconfortos e reações adversas em virtude da indagação acerca de assuntos relacionados ao cotidiano de trabalho e a temas de cunho pessoal. A fim de eliminar a possibilidade de concretização desses possíveis riscos, informamos que, caso você se sinta desconfortável ou incomodada(o) em responder algum questionamento ou até mesmo uma série de questionamentos, não precisará fazê-lo, podendo interromper a entrevista a qualquer momento e solicitar que as informações prestadas não sejam utilizadas na pesquisa. A pesquisa apresenta como possíveis benefícios: 1) visibilizar os efeitos negativos provocados pela discriminação contra travestis e transexuais (transfobia) reproduzida no mundo do trabalho e em outras dimensões sociais na vida dessas pessoas; 2) questionar e contestar as expectativas e as normas sociais e culturais quanto aos modos considerados como possíveis e legítimos para vivenciar o gênero no mundo e, assim, possibilitar a compreensão das existências, vivências e experiências de travestis e transexuais fora de marcos estigmatizantes; 3) evidenciar a importância do engajamento sindical no enfrentamento à transfobia; e, por fim, 4) contribuir para mudar, ainda que de forma parcial e limitada, a realidade do mundo do trabalho para que travestis e transexuais possam acessá-lo sem sofrerem qualquer tipo de discriminação.

Sua participação na pesquisa não terá nenhum custo e será voluntária, ou seja, não implicará no recebimento de qualquer remuneração. Apesar disso, caso sejam identificados e comprovados danos provenientes desta pesquisa, você tem assegurado o direito à indenização. O seu nome não será divulgado em trabalhos que venham a ser publicados para a veiculação dos resultados da pesquisa para a comunidade acadêmica, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-la(o). Você é livre para participar da pesquisa, para recusar-se a participar dela, para retirar seu consentimento ou para interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não irá acarretar em nenhuma penalidade, tampouco em nenhum prejuízo em sua relação com os pesquisadores responsáveis pela condução do estudo. Caso você não queira que algum dado seja utilizado na pesquisa, basta fazer solicitação neste sentido a qualquer momento. Os dados e informações coletados serão utilizados somente nesta pesquisa. Os resultados da pesquisa serão apresentados sob a forma de uma dissertação de mestrado e de artigos científicos e trabalhos acadêmicos a serem apresentados em eventos científicos, bem como compartilhados com você via *e-mail*.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias originais, sendo que uma será arquivada pelo pesquisador responsável, em Belo Horizonte/MG, e a outra será fornecida a você.

Eu, _____, portador(a) do documento de identidade nº _____ fui informada(o) dos objetivos, métodos, riscos e benefícios da pesquisa **“REFLEXÕES JURÍDICAS SOBRE ESTRATÉGIAS SINDICAIS DE ENFRENTAMENTO À TRANSFOBIA NAS CENTRAIS DE TELEATIVIDADES”**, de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

- () Concordo com a gravação do áudio da entrevista e a sua posterior transcrição.
 () Não concordo com a gravação do áudio da entrevista e a sua posterior transcrição.

Rubrica do pesquisador responsável: _____ Rubrica do pesquisador: _____

Rubrica da(o) participante: _____

Declaro que concordo em participar desta pesquisa. Recebi uma via original deste termo de consentimento livre e esclarecido assinado por mim e pelos pesquisadores, que me deram a oportunidade de ler e esclarecer todas as minhas dúvidas.

Nome da(o) participante

Data

E-mail da(o) participante: _____

Assinatura da(o) participante

Nome completo do Pesquisador Responsável: Pedro Augusto Gravatá Nicoli

Professor Adjunto da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais

Endereço: Rua Sergipe nº 1254, apartamento 501, bairro: Savassi

CEP: 30.130-171 / Belo Horizonte – MG

Telefone: (31) 99178-2162

E-mail: pedrogravata@gmail.com

Assinatura do pesquisador responsável

Data

Nome completo do Pesquisador: Flávio Malta Fleury

Mestrando em Direito e Justiça pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais

Endereço: SHIS QL 24 conjunto 8 casa 16, bairro: Lago Sul

CEP: 71.665-085 / Brasília – DF
Telefone: (61) 99684-3006
E-mail: flaviomfleury@gmail.com

Assinatura do pesquisador

Data

Em caso de dúvidas, com respeito aos aspectos éticos desta pesquisa, você poderá consultar:

COEP-UFMG - Comissão de Ética em Pesquisa da UFMG

Av. Antônio Carlos, 6627. Unidade Administrativa II - 2º andar - Sala 2005.

Campus Pampulha. Belo Horizonte, MG – Brasil. CEP: 31270-901.

E-mail: coep@prpq.ufmg.br. Telefone: (31) 3409-4592.

APÊNDICE B – Questionário das entrevistas com trabalhadoras trans*

- 1) Como você prefere ser chamada/chamado?
- 2) Qual é a sua idade?
- 3) Como você se identifica em relação ao gênero?
- 4) Como você se identifica em relação à orientação sexual?
- 5) Como você se autodeclara em relação à raça?
- 6) Você é portadora/portador de algum tipo de deficiência? Em caso afirmativo, qual?¹⁰³
- 7) Qual é o seu nível de escolaridade? Em caso de interrupção dos estudos, você poderia, por favor, relatar os motivos pelos quais não deu continuidade a eles?
- 8) Qual é a sua relação com o trabalho? Com quantos anos você começou a trabalhar? Quais trabalhos já desempenhou ao longo da vida?
- 9) Sua experiência profissional no setor de telemarketing foi o seu primeiro emprego formal? Em caso negativo, qual foi sua primeira experiência de emprego formal?
- 10) Você desempenhou alguma atividade remunerada no mercado de trabalho informal anteriormente ao seu primeiro emprego formal?
- 11) Você desempenha alguma atividade remunerada informal no momento?
- 12) Você estuda no momento? Em caso afirmativo, faz qual curso?
- 13) Atualmente, você trabalha com carteira assinada ou exerce algum emprego formal? Em caso afirmativo, trabalha para qual/quais empresa/empresas?
- 14) Qual é a sua renda média mensal atual? Você já ganhou mais em algum outro trabalho?
- 15) O que te levou a trabalhar no setor de telemarketing?
- 16) Como você ficou sabendo da vaga de emprego no setor de telemarketing?
- 17) Como se deu o processo seletivo para contratação e admissão no setor de telemarketing?
- 18) Como é a sua relação com a/as empresa/empresas para a/as qual/quais trabalha?
- 19) Como é o seu cotidiano de trabalho? Quantas horas por dia você trabalha? Quais atividades você desempenha ao longo de um dia do trabalho?
- 20) Como é e o que você acha da infraestrutura do seu local de trabalho e dos seus equipamentos de trabalho?

¹⁰³ Aprendi, pouco antes de finalizar a redação deste texto, com uma querida amiga, Gabriella Sabatini, que o politicamente correto seria perguntar se uma pessoa é deficiente. E não se ela seria portadora de deficiência. Gostaria de aproveitar para afirmar que tampouco é politicamente correto chamar, dizer que uma pessoa deficiente é portadora de necessidades especiais. Entretanto, deixo registrado, aqui, que a expressão utilizada em uma das perguntas do questionário foi “portadora/portador de algum tipo de deficiência”, pois foi assim que o questionário foi aprovado pelo comitê de ética em pesquisa da universidade federal de Minas Gerais, mas sobretudo e principalmente, porque foi assim, utilizando essa expressão, que eu enviei os questionários às pessoas que participaram da pesquisa.

- 21) Qual é a sua opinião em relação a como ocorrem a definição, a cobrança e a fiscalização das metas de trabalho a serem alcançadas?
- 22) Quantas pausas para ida ao banheiro e para realização de lanches e refeições você é autorizada/autorizado a fazer ao longo do dia? Quanto tempo de duração elas têm? Você as considera suficientes?
- 23) Na empresa em que você trabalha, há alguma política de respeito ao uso do banheiro correspondente ao gênero autodeterminado por parte de trabalhadoras e trabalhadores transexuais e travestis?
- 24) Como se dá a sua convivência com as outras teleoperadoras e os outros teleoperadores?
- 25) Como é a sua relação com supervisoras/supervisores, coordenadoras/coordenadores, gerentes e consumidoras/consumidores?
- 26) Há outras trabalhadoras e outros trabalhadores transexuais e travestis em seu local de trabalho?
- 27) Você já foi vítima de algum tipo de preconceito ou de assédio em seu local de trabalho ou durante o processo de contratação e admissão? Em caso afirmativo, poderia, por favor, contar um pouco sobre o que aconteceu?
- 28) Você presenciou ou soube de algum caso de discriminação ou violência contra transexuais ou travestis no ambiente de trabalho? Em caso afirmativo, poderia, por favor, contar um pouco sobre o que aconteceu? Você foi vítima de algum tipo de discriminação ou violência por ser transexual ou travesti no ambiente de trabalho?
- 29) Em caso afirmativo, houve algum tipo de reação por parte do Sinratel ou de algum outro sindicato ao caso de discriminação ou de violência conhecido/presenciado/vivenciado? Houve algum tipo de reação por parte das próprias trabalhadoras e dos próprios trabalhadores a esse episódio?
- 30) Caso você fosse vítima de violência ou de discriminação no ambiente de trabalho ou caso enfrentasse qualquer problema relacionado ao trabalho, a quem recorreria? A alguém em específico? A algum grupo de pessoas determinadas? A algum sindicato? A algum movimento social? A alguma instituição estatal? A alguma organização não governamental?
- 31) Você acredita que a sua identidade de gênero e a identidade de gênero de teleoperadoras e teleoperadores transexuais e travestis são reconhecidas e respeitadas no ambiente de trabalho por parte das/dos colegas de trabalho, superiores e consumidoras/consumidores?
- 32) Você usa o nome que lhe foi dado quando do nascimento, retificou o nome contido em seus documentos de identificação ou utiliza nome social?
- 33) Seu nome é respeitado por parte de suas/seus colegas de trabalho e superiores?

- 34)** Nas chamadas efetuadas por ocasião de seu trabalho, qual nome usa? É ou já foi obrigada/obrigado a se apresentar por um nome diferente daquele que utiliza?
- 35)** Na empresa em que você trabalha, há alguma política de respeito ao nome social? A empresa retifica o nome e o gênero contidos em crachá, em e-mail corporativo, na carteira de trabalho e previdência social e em outros documentos no caso de opção por parte da teleoperadora ou do teleoperador em adotar o nome social?
- 36)** A empresa altera o nome e o gênero contidos nos documentos anteriormente mencionados mediante solicitação da teleoperadora ou do teleoperador que efetuou alteração dessas informações em seu registro civil?
- 37)** Quais são os aspectos que você considera como positivos em seu trabalho?
- 38)** Quais são os aspectos que você considera como negativos em seu trabalho?
- 39)** Você já se sentiu triste, desmotivada/desmotivado, desanimada/desanimado ou exausta/exausto alguma vez por conta do seu trabalho?
- 40)** Você acredita ter adoecido em razão de seu emprego no setor de telemarketing? Em caso afirmativo, você poderia, por favor, relatar quais impactos acredita terem sido causados a sua saúde em razão do trabalho?
- 41)** Você pretende continuar trabalhando no setor de telemarketing ou se tivesse oportunidade mudaria de emprego? Por quê?
- 42)** Você é filiada/filiado a algum sindicato? Em caso afirmativo, qual?
- 43)** Você já participou de atividades convocadas e promovidas pelo sindicato, como festas, reuniões, greves, assembleias? Em caso afirmativo, você poderia contar, por favor, um pouco sobre suas experiências? Em caso negativo, por quê optou por não participar?
- 44)** O Sintratel ou outro sindicato se encontra, de alguma forma, presente no local de trabalho ou em diálogo com as teleoperadoras e os teleoperadores e atento às suas demandas e reivindicações?
- 45)** Você acredita que o Sintratel desenvolva ações voltadas especificamente ao enfrentamento da discriminação praticada contra transexuais e travestis nos call centers paulistanos ou em outros espaços sociais, como nas casas, nas escolas, em espaços públicos? Em caso afirmativo, você poderia, por favor, descrever essas ações?
- 46)** Em caso afirmativo, você acredita que essas ações contribuíram ou têm potencial para contribuir para a redução ou a eliminação do preconceito contra transexuais e travestis no ambiente de trabalho e em outros espaços sociais? De que forma acredita que isso aconteceu ou pode vir a acontecer?

APÊNDICE C – Questionário das entrevistas com dirigentes sindicais

- 1) Como você prefere ser chamada/chamado?
- 2) Qual é a sua idade?
- 3) Como você se identifica em relação ao gênero?
- 4) Como você se identifica em relação à orientação sexual?
- 5) Como você se autodeclara em relação à raça?
- 6) Você é portadora/portador de algum tipo de deficiência? Em caso afirmativo, qual?
- 7) Qual é o seu nível de escolaridade? Em caso de interrupção dos estudos, você poderia, por favor, relatar os motivos pelos quais não deu continuidade a eles?
- 8) Você se encontra, atualmente, empregada/empregado? Em caso afirmativo, está desenvolvendo qual atividade remunerada e para qual empresa está trabalhando?
- 9) Qual é a sua relação com o trabalho? Com quantos anos você começou a trabalhar? Quais trabalhos já desempenhou ao longo da vida?
- 10) Você poderia, por favor, contar um pouco sobre sua história de envolvimento com o sindicalismo? Integrou o sindicato de alguma outra categoria profissional que não a das teleoperadoras e dos teleoperadores? Integrou algum outro sindicato que não o Sintratel?
- 11) Há quanto tempo você integra o Sintratel? O que te levou a participar dele?
- 12) Como você avalia o nível de sindicalização entre as teleoperadoras e os teleoperadores na região metropolitana de São Paulo? O que acredita contribuir para este cenário?
- 13) Quais são as ações e as estratégias do sindicato para estimular a sindicalização de teleoperadoras e teleoperadores?
- 14) O sindicato encontra-se presente, de alguma forma, nos call centers paulistanos, no cotidiano de trabalho das teleoperadoras e dos teleoperadores?
- 15) Existe algum diálogo entre as dirigentes e os dirigentes sindicais e as teleoperadoras e os teleoperadores? Por meio de quais canais e meios se dá essa comunicação?
- 16) As teleoperadoras e os teleoperadores costumam se engajar e participar das atividades deflagradas e desenvolvidas pelo sindicato? Em caso afirmativo, de que tipo de atividades participam? O que acredita que as impelem a participar ou as motiva a deixar de participar das ações do sindicato?
- 17) Quais são as atividades, usualmente, concebidas e desenvolvidas pelo sindicato para defesa dos direitos e das demandas das teleoperadoras e dos teleoperadores?
- 18) Quais são os objetivos do Sintratel? Como eles foram traçados? As teleoperadoras e os teleoperadores participaram, de alguma forma, de sua definição?

- 19)** O combate à discriminação e ao assédio no contexto das relações de trabalho se encontra presente nas pautas de atuação e articulação do sindicato? Em caso afirmativo, você poderia, por favor, relatar quais seriam as ações concebidas para enfrentamento da discriminação e do assédio?
- 20)** O sindicato desenvolve ações específicas para combate ao sexismo, ao racismo e à LGBTfobia nos call centers, no mundo do trabalho e em espaços públicos? Em caso afirmativo, você poderia, por favor, relatar quais seriam elas?
- 21)** O sindicato apresenta algum tipo de diálogo ou interlocução com outras entidades sindicais, tanto representativas de teleoperadoras e teleoperadores como de trabalhadoras e trabalhadores de outras categorias profissionais?
- 22)** O sindicato apresenta algum tipo de diálogo ou interlocução com movimentos sociais, em especial o movimento social LGBT+?
- 23)** Quais foram os impactos da reforma trabalhista na organização e articulação do sindicato e de suas atividades? Você acredita que a reforma afete, de forma específica, as vidas de transexuais e travestis?
- 24)** Em sua opinião e com base em suas vivências, você considera existir um número considerável de transexuais e travestis trabalhando no setor de telemarketing na região metropolitana de São Paulo? Por que acredita que esta presença se dá nesse nicho específico do mercado de trabalho formal?
- 25)** O Sinratel concebe e desenvolve ações para o enfrentamento da transfobia no âmbito dos call centers paulistanos ou em outros espaços sociais, como nas casas, nas escolas, em espaços públicos? Em caso afirmativo, quais atividades seriam essas?
- 26)** A concepção dessas ações se deu por algum tipo de demanda por parte de trabalhadoras e trabalhadores transexuais e travestis? O que ensejou o Sinratel a participar da luta de enfrentamento à transfobia reproduzida no mundo do trabalho e em outros espaços sociais?
- 27)** Você acredita que a reforma trabalhista afete, de alguma maneira, a atuação do Sinratel no enfrentamento da transfobia?
- 28)** Você acredita que o Sinratel tem conseguido atender, por meio de suas ações, os objetivos aos quais se propõem, bem como as demandas e as reivindicações das teleoperadoras e dos teleoperadores?
- 29)** Você acredita que o Sinratel tem contribuído para que transexuais e travestis possam vivenciar suas identidades de gênero em seus ambientes de trabalho e em outros espaços sociais sem que sejam vítimas de violências e discriminações?

**ANEXO A – Comprovante de aprovação da realização da pesquisa pelo comitê de ética
em pesquisa da universidade federal de Minas Gerais**

Você está em: Público > Buscar Pesquisas Aprovadas > Detalhar Projeto de Pesquisa

DETALHAR PROJETO DE PESQUISA

- DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título Público: REFLEXÕES JURÍDICAS SOBRE ESTRATÉGIAS SINDICAIS DE ENFRENTAMENTO À TRANSFOBIA NAS CENTRAIS DE TELEATIVIDADE
Pesquisador Responsável: PEDRO AUGUSTO GRAVATA NICOLI
Contato Público:
Condições de saúde ou problemas estudados:
Descritores CID - Gerais:
Descritores CID - Específicos:
Descritores CID - da Intervenção:
Data de Aprovação Ética do CEP/CONEP: 25/06/2019



- DADOS DA INSTITUIÇÃO PROPONENTE

Nome da Instituição: Faculdade de Direito
Cidade: BELO HORIZONTE

- DADOS DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA

Comitê de Ética Responsável: 5149 - Universidade Federal de Minas Gerais
Endereço: Av. Presidente Antônio Carlos, 6627 2º Ad SI 2005
Telefone: (31)3409-4592
E-mail: coep@prpq.ufmg.br

- CENTRO(S) PARTICIPANTE(S) DO PROJETO DE PESQUISA

- CENTRO(S) COPARTICIPANTE(S) DO PROJETO DE PESQUISA

ANEXO B – Ficha de associação ao Sinratel



9.5430- 2324

Venha fazer parte!

FICHA DE ASSOCIAÇÃO

Filiação() Extensão Cadastral() Acolhimento()

Nome									
Fone Res.					Celular (WhatsApp)				
E-mail									
Cargo/função					Matrícula na empresa				
CPF					RG				
Data de Nasc.			Sexo			Est. civil			
End.								N°	
Bairro				Cidade			CEP		
Empresa em que trabalha									
<p>Solicito admissão como associado (a) na entidade representativa da categoria, declaro estar ciente de que somente gozarei das vantagens e serviços oferecidos por esta entidade quando estiver quites com minhas obrigações, e para tanto, em conformidade com o Artigo 8º da Constituição Federal Brasileira, autorizo o Sintratel a requerer o desconto anual equivalente a 9% do salário normativo da categoria. Devendo o mesmo ser descontado em 3 parcelas: 4% no mês seguinte da data da minha filiação e nos meses subsequentes 3% e 2% respectivamente.</p> <p style="text-align: right;">Data ____/____/____</p>									
Assinatura do Associado _____									
Presidente do Sindicato _____									



9.5430- 2324

Venha fazer parte!

Eu, _____,

CPF nº _____, RG nº _____

Solicito admissão como associado (a) na entidade representativa da categoria, declaro estar ciente de que somente gozarei das vantagens e serviços oferecidos por esta entidade quando estiver quites com minhas obrigações, e para tanto, em conformidade com o Artigo 8º da Constituição Federal Brasileira, autorizo o Sintratel a requerer o desconto anual equivalente a 9% do salário normativo da categoria. Devendo o mesmo ser descontado em 3 parcelas: 4% no mês seguinte da data da minha filiação e nos meses subsequentes 3% e 2% respectivamente.

Data _____

Assinatura do Associado _____

Presidente do Sindicato _____



APROVEITE OS BENEFÍCIOS

- Estamos com você!
- ✓ Assegurando direitos trabalhistas
 - ✓ Garantindo cumprimento de normas da nossa categoria
 - ✓ Orientações jurídicas

E aproveite os benefícios e descontos com os nossos parceiros!



TERMO DE COMPROMISSO ENTRE OS (AS) ASSOCIADOS

- DOS BENEFÍCIOS DOS ASSOCIADOS**
1. Todos os trabalhadores(as) em empresas de telemarketing da cidade de São Paulo e das cidades da região da Grande São Paulo, que estejam no efetivo exercício das profissões que compõem a categoria, têm o direito de serem admitidos no quadro de associados do Sindicato.
 2. Usufruir os benefícios oferecidos pelo Sindicato, como a assessoria jurídica e os descontos em convênios firmados (esses descontos são extensivos aos dependentes).
 3. Participar das Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias do Sindicato com direito a voz e voto.
 4. Votar nas chapas concorrentes, bem como concorrer aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal, nos processos eleitorais.
 5. Solicitar assessoria jurídica e previdenciária por parte do Sindicato, bem como apoio sindical, pessoalmente ou por escrito, principalmente quando entenderem que seus direitos foram violados.

DOS DEVERES DOS ASSOCIADOS

1. Manter em dia a quitação da TAA associativa periódica no valor estipulado em assembleia de associados(as), atualmente de 9% (nove por cento) do salário, com limite de R\$ 92,00 (noventa e dois reais)
 2. Acobiar as determinações estatutárias da entidade sindical e das assembleias gerais.
 3. Participar das assembleias gerais e das reuniões convocadas pelo Sindicato, o que é uma prerrogativa do associado, mas sua participação é de extrema importância para prestigiar o sindicato por todos os meios ao seu alcance e exercer o espírito associativo.
- Parabéns por aderir ao seu sindicato, fazer parte e fortalecer o instrumento de luta e de organização da categoria.



APROVEITE OS BENEFÍCIOS

- Estamos com você!
- ✓ Assegurando direitos trabalhistas
 - ✓ Garantindo cumprimento de normas da nossa categoria
 - ✓ Orientações jurídicas

E aproveite os benefícios e descontos com os nossos parceiros!



TERMO DE COMPROMISSO ENTRE OS (AS) ASSOCIADOS

- DOS BENEFÍCIOS DOS ASSOCIADOS**
1. Todos os trabalhadores(as) em empresas de telemarketing da cidade de São Paulo e das cidades da região da Grande São Paulo, que estejam no efetivo exercício das profissões que compõem a categoria, têm o direito de serem admitidos no quadro de associados do Sindicato.
 2. Usufruir os benefícios oferecidos pelo Sindicato, como a assessoria jurídica e os descontos em convênios firmados (esses descontos são extensivos aos dependentes).
 3. Participar das Assembleias Gerais Ordinárias e Extraordinárias do Sindicato com direito a voz e voto.
 4. Votar nas chapas concorrentes, bem como concorrer aos cargos de Diretoria e Conselho Fiscal, nos processos eleitorais.
 5. Solicitar assessoria jurídica e previdenciária por parte do Sindicato, bem como apoio sindical, pessoalmente ou por escrito, principalmente quando entenderem que seus direitos foram violados.

DOS DEVERES DOS ASSOCIADOS

1. Manter em dia a quitação da TAA associativa periódica no valor estipulado em assembleia de associados(as), atualmente de 9% (nove por cento) do salário, com limite de R\$ 92,00 (noventa e dois reais)
 2. Acobiar as determinações estatutárias da entidade sindical e das assembleias gerais.
 3. Participar das assembleias gerais e das reuniões convocadas pelo Sindicato, o que é uma prerrogativa do associado, mas sua participação é de extrema importância para prestigiar o sindicato por todos os meios ao seu alcance e exercer o espírito associativo.
- Parabéns por aderir ao seu sindicato, fazer parte e fortalecer o instrumento de luta e de organização da categoria.

ANEXO C – Revista “O Script: O mundo do telemarketing em revista”



O Script

*O mundo do
telemarketing
em revista*



WWW.SINTRATEL.ORG.BR

Os impactos da "revolução" da internet

Altamiro Borges

A reestruturação pela produção e suas relações com o assédio moral

Margarida Barreto

Racismo, trabalho e os entraves da luta antirracista

Dennis de Oliveira

A resistência para a superação dos limites humanos no trabalho, por metas inatingíveis...

Valmira L. da Silva e Marcísio Moura

A mulher e a sua invisibilidade no mercado de trabalho

Claudia Luna

Especial

O precariado e a indústria do call center

Ruy Braga

Uma economia a serviço de 1%?!!



O 1% mais rico da população mundial acumula mais capital do que os 99% restantes.




Há algo de errado, ou devemos nos conformar?!!

DO NOT CONFORM.

INTERNET E
REDES SOCIAIS ///

SERVIÇO DE
ATENDIMENTO ///

ONDE
ESTAMOS ///

-  facebook.com/sintratel.sindicato
-  youtube.com (sintratel sintratel)
-  sintratel@sintratel.org.br

(11) 3358-1777

OSASCO:
(11) 3682-1721
(11) 2863-8806

SEDE:
Rua Frederico Steidel 255 / Santa
Cecília S.Paulo / SP Cep 01225-030
SUBSEDE OSASCO:
Rua Machado de Assis 349/ Centro

AGRADECIMENTOS ///



**UNIÃO GERAL DOS
TRABALHADORES**

UNEGRO
UNIÃO DE NEGROS PELA IGUALDADE

SUMÁRIO ///

- 03 Editorial
- 04 Convenção 111 da OIT
- 06 A fundamental importância do Anexo II da NR 17
- 08 Reestruturação e pressões por produção
- 11 Yes nós temos telemarketing
- 13 A mulher e a sua invisibilidade no mercado de trabalho
- 16 Tráfico de pessoas, um risco para a juventude
- 18 Terceirização
- 19 Coisas da terra - Poesia
- 20 O Precariado e a indústria do call center
- 26 Assédio moral e danos morais no trabalho
- 28 Condições de trabalho e o aumento da exploração
- 31 Estatuto da igualdade não é um barco à deriva
- 35 A resistência para a superação dos limites humanos no trabalho, por metas inatingíveis...
- 40 Diversidade sexual no setor de telemarketing
- 43 Racismo, trabalho e os entraves atuais da luta antirracismo
- 47 Os impactos da revolução na Internet
- 53 Democracia se faz com igualdade

Desde a sua fundação em 1992, o SINTRATEL/SP travou muitas batalhas e obteve diversas conquistas para a categoria. Naqueles idos, pouco se conhecia sobre a atividade em telemarketing no Brasil e a pesquisa científica sobre o tema praticamente inexistia. Atualmente os trabalhadores em telemarketing, bem como a sociedade brasileira, contam com vasta produção científica sobre o tema, e esse conhecimento, além de ser crucial para o avanço do processo civilizatório, é fundamental para embasar as ações do sindicato na defesa dos interesses e direitos da categoria que representa.

Nesta revista, entre outras contribuições também valiosas, há artigos de pesquisadores que se interessam sobre a organização do trabalho e temas relacionados aos problemas e interesses dos trabalhadores em telemarketing. É o caso do texto da Socióloga e professora da UNICAMP Selma Venco, sobre as vantagens que as empresas do setor encontraram no Brasil para desenvolver suas atividades. E sobre o Anexo II da NR17, norma destinada à proteção da saúde e prevenção de doenças e acidentes do trabalho no setor, do advogado Hudson Marcelo da Silva. Já o artigo “O precariado e a indústria de call center”, do Prof. da USP Ruy Braga, caracteriza as relações de trabalho no setor. A exigência de metas que apavoram e adoecem os operadores é abordada em texto dos dirigentes do Sintratel: Valmira Luzia da Silva e Marcísio Moura.

Há também textos que abordam questões gerais do mundo do trabalho que têm relação direta com o setor de telemarketing. É o caso da análise da Convenção 111 da OIT, feita pelo Presidente do Sintratel, Marco Aurélio de Oliveira. Da discussão sobre assédio moral, enfrentada pela Dr^a. Sônia Mascaro. Da análise da reestruturação do mundo do trabalho feita pela pesquisadora Margarida Barreto, que aprofunda a reflexão sobre assédio no trabalho. Bem como do debate sobre terceirização proposto por Ricardo Patah, Presidente Nacional da UGT.

Em terceiro lugar, mas não menos importante, vem os textos que tratam de recortes de gênero, raça, juventude e população LGBTT. Eles são valiosos por indicar necessidades, caminhos, barreiras e avanços nas lutas por igualdade, direitos e liberdades democráticas. E compõem o universo desta categoria diversificada, que abriga setores sociais discriminados na maioria dos ramos produtivos. Neste universo estão os textos de Fabiana Generoso, Diretora do Sintratel, Cláudia Luna, Edson França, da UNEGRO, do DJ Pomba e do Prof. Dennis de Oliveira, da USP.

Felizes e esperançosos de que os textos promoverão a reflexão sobre os diversos temas de nosso interesse, a diretoria do SINTRATEL/SP, em nome de todos os trabalhadores da categoria, deseja a todos e todas uma ótima leitura.



Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing

CNPJ: 68.316.728/0001-60

Tiragem: 50.000

GESTÃO ///

PRESIDENTE:

Marco Aurélio Coelho de Oliveira

PRODUÇÃO ///

DIRETOR DE RELAÇÕES
INSTITUCIONAIS/SINDICAIS,
IMPRENSA E COMUNICAÇÃO:
Marcísio Mendes de Moura

JORNALISTA RESPONSÁVEL:
José Bergamini - MTB 23668

DESIGN E ILUSTRAÇÃO:
Leonardo Conceição

IMPRESSÃO:
FormaCerta Soluções Gráficas - 2081 6000

CAPA:
*Leonardo Conceição/José Bergamini
Foto - Marcísio Moura*



Convenção 111 da OIT///

A importância estratégica da convenção 111 da OIT para os trabalhadores e o movimento sindical



Marco Aurélio Coelho de Oliveira*

Dentre todas as convenções da OIT - Organização Internacional do Trabalho - a 111 se destaca tanto pela relevância e atualidade cada dia mais infame e gritante do tema que trata: a questão das discriminações no mundo trabalho; como também por sua amplitude ao abarcar as mais variadas formas de discriminações: raça/etnia, gênero, sexo, religião, social, opinião política e origem nacional, portadores de deficiência física ou imunológica. Objetivando a promoção da igualdade de oportunidade e tratamento no emprego e na profissão, discute e atua, como uma força civilizatória, em um dos pontos mais sensíveis e estratégicos da sociedade contemporânea. Desse modo, já define em seu art. 1º o que entende por discriminação:

1. Para os fins desta Convenção, o termo “discriminação” compreende:

a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunida-

des, ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo país-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.”

“
...FORMAS DE DISCRIMINAÇÕES: RAÇA, ETNIA, GÊNERO, SEXO, RELIGIÃO, SOCIAL, OPINIÃO POLÍTICA E ORIGEM NACIONAL, PORTADORES DE DEFICIÊNCIA FÍSICA OU IMUNOLÓGICA.”

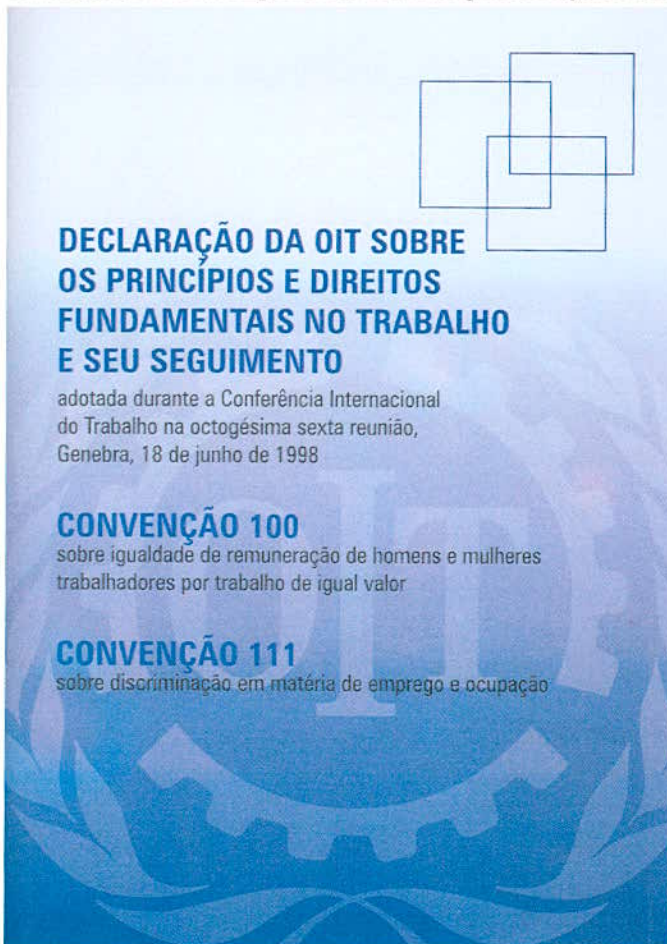
As Convenções são tratados internacionais que os países ratificam ou não. Mas, quando ratificadas, torna-se de cumprimento obrigatório, incorporando-se às legislações nacionais. Embora o Brasil tenha admitido a existência de discriminação somente em 1995, durante a Conferência Internacional do Trabalho, já havia, desde 1965, ratificado a Convenção 111. Como o fez com outras, entre elas, a 100, de 1951, sobre a igualdade entre homens e mulheres de remuneração por trabalho igual; a 117, de 1962, cujo objetivo é a supressão de toda discriminação por motivo de crença, raça, sexo e sindicalização.

Porém, não obstante a importância da Convenção 111 na elaboração de políticas públicas, sua importância reside menos em sua eficácia como norma positiva e mais em seu aspecto político na denúncia das discriminações, preconceitos e do racismo. Torna-se assim, um instrumento de conscientização dos trabalhadores no combate à existência dessas chagas na luta pela

igualdade no trabalho.

Nesse sentido, para sua efetiva implementação, pressupõe e potencializa, ao lado da luta pela democracia, a organização e mobilização dos trabalhadores, pois, por sua característica, deve ser articulada com a luta por condições dignas de trabalho, por saúde e salários justos.

Se as questões elencadas acima já não fossem suficientes para que o movimento sindical valorizasse a Convenção 111, o fato de que reafirma o princípio da isonomia no trabalho já deveria motivá-los a exigirem sua efetiva implementação. Nesse



sentido, coloca às entidades sindicais o desafio de uma atuação mais ampliada junto aos setores mais vulneráveis à discriminação no trabalho, que formam os exércitos de superexplorados e excluídos, vítimas do desemprego e do subemprego, isto é, desenvolvendo não só campanhas que favoreçam as populações de jovens, mulheres e afrodescendentes, mas formulando políticas sindicais e sociais que os incorpore definitivamente em suas pautas, entre elas, a construção de um sindicalismo avançado, classista e cidadão.

Desse modo, não é à toa que a Convenção 111 é o núcleo, juntamente com a 100, da declaração sobre os princípios e direitos

fundamentais no trabalho da OIT; sendo seguidas pelas Convenções 29 e 105, sobre a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório; as 138 e 182, sobre a abolição efetiva do trabalho infantil; e, finalmente as 87 e 98, sobre a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

“...SUA IMPORTÂNCIA RESIDE MENOS EM SUA EFICÁCIA COMO NORMA POSITIVA E MAIS EM SEU ASPECTO POLÍTICO NA DENÚNCIA DAS DISCRIMINAÇÕES, PRECONCEITOS E DO RACISMO.”

O tema que a Convenção 111 aborda é especialmente sensível no setor de telemarketing, que historicamente emprega em larga escala trabalhadores negros, jovens, LGBTTs e mulheres. Essa porta aberta, no entanto, não implica inclusão, pois o que impera nas empresas é a superexploração dessa força de trabalho sem a proposição de políticas para a superação das mazelas históricas em que estão envolvidas. Aliás, os empregados até se aproveitam da invisibilidade dos trabalhadores em telemarketing, que têm na voz sua principal ferramenta de trabalho (você ouviu minha voz, mas não sabe quem eu sou), para empregar os setores mais vulneráveis do mercado de trabalho pagando salários aviltantes. Entre outras coisas, é fundamental garantir possibilidade de desenvolvimento profissional com igualdade de oportunidades a todos, através da implantação de um plano de carreira nas empresas.

Há, portanto, muita luta a ser desenvolvida sindical e politicamente para que a Convenção 111 seja respeitada e os trabalhadores valorizados. E essa é e sempre foi uma das prioridades do Sintratel.



Organização
Internacional
do Trabalho

*Presidente do
SINTRATEL
Formado em Rádio e
TV (Comunicação Social)

A fundamental importância do ANEXO II DA NR 17



Por que o Anexo II da NR 17 é tão importante para os trabalhadores em telemarketing?

Indubitavelmente, a aprovação do Anexo II da NR 17 foi um marco na trajetória histórica da categoria profissional dos trabalhadores em telemarketing.

Foi uma conquista, resultado de uma construção social promovida por diversos atores, dentre os quais os próprios trabalhadores. Dentre os sindicatos, o SINTRATEL/SP ocupou papel de destaque em todos os momentos, do

Hudson Marcelo da Silva*

início dos debates até a sua aprovação .

Notadamente, o trabalho dos membros da Comissão Nacional de Ergonomia e do Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, além do trabalho de pesquisadores da Fundacentro, fora essencial para a elaboração da norma.

Inicialmente, destacamos que o Ministério do Trabalho e Emprego detém competência para instituir normas que dispõe sobre a prevenção de doenças e acidentes do trabalho. E a aprovação de qualquer norma regulamentadora impõe às empresas, sejam públicas ou privadas, o seu cumprimento .

Nos casos de descumprimento, as empresas estarão

sujeitas à fiscalização e aplicação de multa pelos auditores fiscais do Ministério do Trabalho. Poderão, ainda, sofrer condenação imposta pelo Poder Judiciário, seja em ações individuais, coletivas ou ações civis públicas.

Dentre os deveres impostos às empresas, a norma as obriga a organizarem o ambiente de trabalho (call center) e os postos de trabalho de forma criteriosa, com o objetivo de oferecer aos trabalhadores as condições ergonômicas adequadas ao exercício de suas funções.

A norma impõe, ainda, às empresas o dever de respeitar a jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais, não podendo exceder a 06 (seis) horas diárias. Não é demais destacar que o SINTRATEL/SP foi o primeiro sindicato da categoria no país a conquistar a referida jornada de trabalho, devidamente incorporada à Convenção Coletiva da categoria.

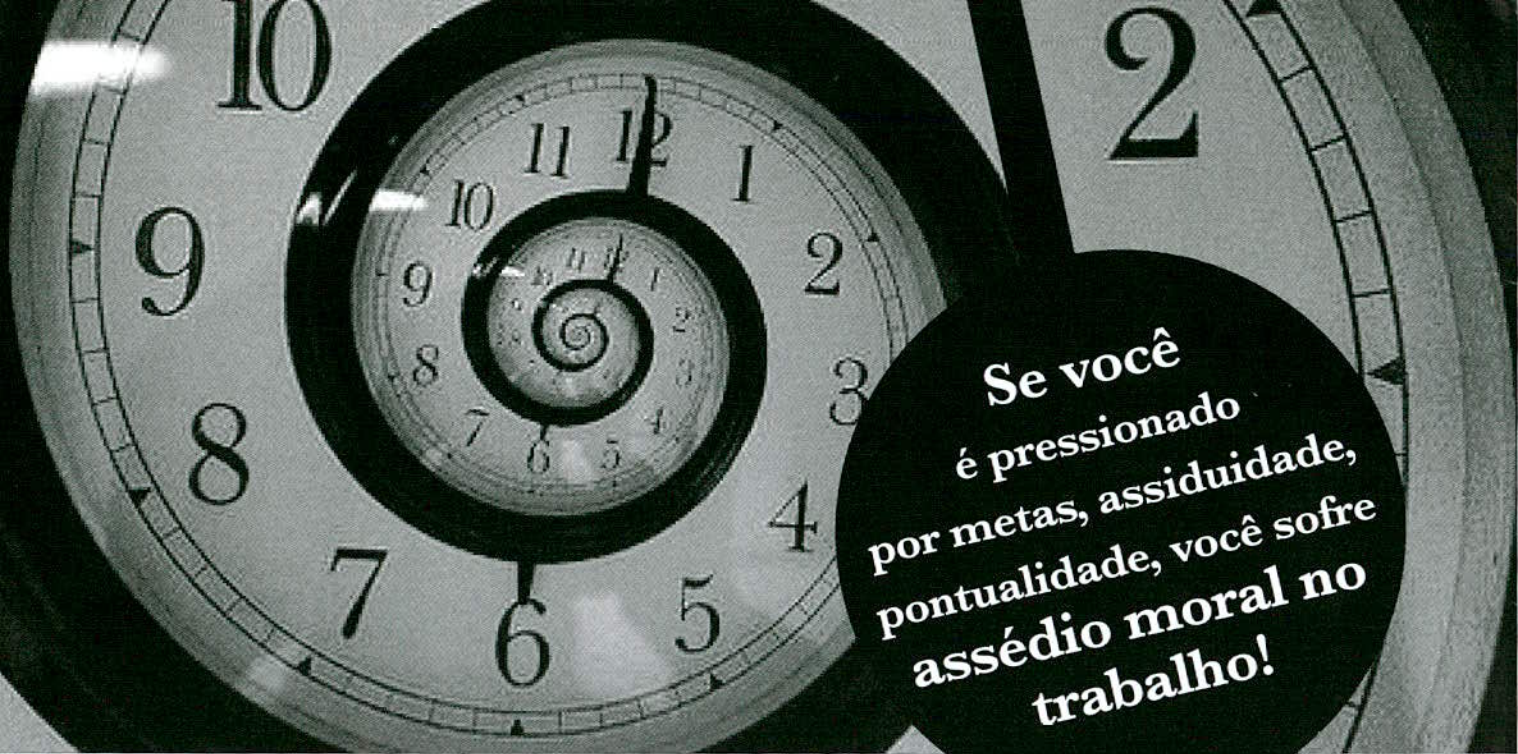
Além das questões à direita destacadas, a norma estabelece outras medidas para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, a seguir: a) intervalo para repouso e alimentação (20 minutos) a ser concedido durante a jornada de trabalho; b) as pausas previstas no item 5.4.1, a serem concedidas fora do posto de trabalho em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos, após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho.

Finalmente, enfatizamos que o Anexo II da NR-17 não “caiu do céu”. A sua aprovação fora fruto de intensa luta dos trabalhadores através de seus sindicatos. A sua importância reside no fato de que o trabalho em telemarketing expõe os trabalhadores a fatores de risco de adoecimento físico e mental. Apesar de aprovada, os trabalhadores em telemarketing devem manter total vigilância, diante da existência de forças que continuam a atuar intensamente para a revogação e/ou alteração da norma.

A norma em questão é destinada à proteção da saúde (higidez física e mental) dos trabalhadores em telemarketing e impõe deveres e obrigações para as empresas do setor .
Em linhas gerais, dispõe sobre:

- a) mobiliário do posto de trabalho;
- b) equipamentos usados pelos trabalhadores (head sets, monitores de vídeo, etc);
- c) sobre as condições ambientais de trabalho;
- d) a organização do trabalho;
- e) sobre a capacitação dos trabalhadores;
- f) as condições sanitárias de conforto;
- g) sobre os programas de saúde ocupacional e de prevenção de riscos ambientais;
- h) sobre as pessoas com deficiência.

*Hudson Marcelo é Advogado especialista em direito sindical. Mestre em Filosofia pela UNICAMP - Universidade Estadual de Campinas. Especialista em Direito Processual Civil pela PUC-Campinas. Bacharel em Direito pela UFV - Universidade Federal de Viçosa/MG. Editor do site “Direito e Sindicalismo” (www.direitoesindicalismo.com.br)



**Se você
é pressionado
por metas, assiduidade,
pontualidade, você sofre
assédio moral no
trabalho!**

Reestruturações e pressão por produção

O que isso tem a ver com o Assédio Laboral?

Margarida Barreto - Especialista em Medicina do Trabalho e doutora em Psicologia Social pela PUC-SP

O novo mundo do trabalho mudou e com ele os novos riscos apareceram e estão no campo da invisibilidade. Não é novidade que os países europeus enfrentam uma crise conjuntural e estrutural no âmbito econômico e social, cada vez mais grave e que traz consequências globalizadas. Organismos internacionais como OIT (2012) chama a nossa atenção, em especial, para a problemática dos jovens, os quais têm três vezes maiores probabilidades de ficar desempregados que os trabalhadores com mais idade. Significa que mais de 75 milhões de jovens no planeta estão buscando e necessitando de emprego.

Vivemos o risco de termos uma geração de trabalhadores jovens

marcada por uma situação delicada, em que predomina alto desemprego, crescente inatividade e trabalho precarizado, que buscam emprego e quando o encontram, é informal ou terceirizado. Em nossa opinião, esta dimensão mostra uma fronteira tênue entre a inserção social e a cooptação por parte do crime organizado. Em síntese, o capitalismo reestruturou sua forma de produzir, agir e administrar, conseguindo aumentar a lucratividade e poder às custas de demissões, maior exploração e sofrimento dos trabalhadores.

Neste contexto, as terceirizações são crescentes e as subcontratações dominam o espetáculo. Se não bastasse a reestruturação produtiva, novas ações ganharam vigor na

“pele” da política de flexibilização e competitividade. E, uma voz única ecoa por todos os corredores do intramuros: ‘enxugar a maquina, é preciso’; ‘temos que diminuir gastos’; ‘olha pessoal, vamos dá produção, senão a empresa fecha’.

E atônitos, os trabalhadores passaram a vivenciar e testemunhar, com medo e em silêncio, as demissões. O certo é que os novos modos de administrar e organizar o trabalho influíram profundamente em valores identitários do trabalhador, transformando-o em colaborador ativo e competitivo, pronto a sacrificar-se em prol da empresa até que, adoecido, dá-se a cisão entre capital e trabalho o que resulta em sua demissão.

Assédio moral e transtornos mentais neste novo contexto

Aviltamento, exploração, violência, desemprego e exclusão social. Estes são elementos presentes na sociedade contemporânea, desenhada pelo neoliberalismo e pela reestruturação produtiva. A tendência destrutiva da lógica de produção e da concorrência capitalista, que se intensifica neste momento histórico-social, tem se convertido em deterioração acelerada das forças produtivas, do trabalhador como ser humano, da natureza e do meio ambiente (Antunes, 2001).

Neste contexto, a violência no trabalho se expressa em velhas e novas roupagens: a tendência à intensificação do trabalho, impulsionada por sua reorganização (terceirizações, trabalho parcial e temporário) e pelas novas tecnologias; o aumento de acidentes, doenças e óbitos e as novas patologias físicas e mentais relacionadas ao trabalho; os homicídios de dirigentes sindicais e de trabalhadores em decorrência de sua postura de resistência; o trabalho infantil e o trabalho forçado; o desemprego, que exclui o ser humano das relações sociais e o “demite” da vida; a discriminação do trabalho das mulheres e dos grupos minoritários (Antunes, 2001); o suicídio. Cada uma destas formas de expressão da violência no mundo do trabalho infringe os direitos humanos, seja pela ameaça ao direito à vida, seja pelo atentado à dignidade.

É neste contexto que o assédio moral no trabalho ocorre, constituindo uma das faces de um fenômeno mais amplo, a violência social, e neste sentido devemos refletir que o conceito de violência vai além da mera

agressão física. Inclui o uso de poder e da força que pode ser física, política, econômica, psicológica e moral. Envolve relações laborais no âmbito individual ou coletivo, simétricas ou não e cuja origem está na organização de trabalho e forma de administrá-lo (Freitas; Heloani, Barreto, 2008).

No Reino Unido, a definição de violência no local de trabalho é considerada como todo incidente em que o trabalhador seja insultado, ameaçado ou agredido por outra pessoa no desempenho de seu trabalho. Deste modo, o assédio laboral constitui um conjunto de procedimentos de destrui-

“

...O CAPITALISMO REESTRUTUROU SUA FORMA DE PRODUZIR, AGIR E ADMINISTRAR, CONSEGUINDO AUMENTAR A LUCRATIVIDADE E PODER ÀS CUSTAS DE DEMISSÕES, MAIOR EXPLORAÇÃO E SOFRIMENTO DOS TRABALHADORES.”

ção do outro que culmina com afastamento por doença ou mesmo pedido de demissão. São condutas verbais, atitudes e gestos que ameaçam, intimidam, desqualificam, desmoralizam e constroem o outro de forma abusiva, repetitiva e sistemática e que ocorrem no local de trabalho. Portanto, o assédio laboral em suas diferentes configurações e manifestações (individual ou coletivo) é um processo de destruição insidioso e repetitivo, que se prolonga no tempo, provocando danos à saúde física e mental dos trabalhadores, cuja origem está na organização do trabalho e forma de administrá-lo.

Estudando há muito tempo a violência no e do trabalho, estamos

convictos de que nos dias atuais, o trabalho pode enlouquecer, sim! Todas as organizações hoje, em maior ou menor grau, respondem à metáfora da dominação, ou seja, todas utilizam seus recursos humanos na medida em que necessitam de seus serviços e os dispensam quando já não lhes são mais úteis, dimensão que gera sofrimento.

Neste sentido, o sofrimento e o constrangimento no trabalho constituem fenômeno pouco visível, porém não menos importante, provocado pela nova realidade de precarização das relações no mundo do trabalho, tendo como consequência a criação

de uma nova subjetividade, que já nasce precarizada.

Logo, não se pode brincar com o limite de tolerância à violência no trabalho, pois toda a violência é paga, ou melhor,

socialmente temos a violência estrutural exercida pelos mercados financeiros e que traz como consequência as reestruturações, as demissões, a perda de segurança, o trabalho precário, as doenças e mortes no e do trabalho. Socialmente, temos o aumento dos suicídios, da criminalidade, da delinquência, das drogas, do alcoolismo entre outros. São atos incontáveis, grandes e pequenos, que se expressam na violência cotidiana (Bourdier, 2003).

É certo que as mudanças na forma de organizar e administrar o mundo do trabalho está desenhada nas novas relações de trabalho e consequentemente, uma nova subjetividade. Mas, cremos que o assujeitamento a que os

trabalhadores estão submetidos não os anulam totalmente. Há alienação, fetichismo, estranhamento e sabemos que o chão de fábrica toyotista deixa marcas na alma. Para esse trabalhador que não se sente totalmente engajado ao ideário da empresa, que não tem no flexi-tempo a centralidade de sua vida e do trabalho, resta-lhe a demissão.

Perguntamos: como se sentem os demitidos? Quando demitidos, sentem-se fracassados e com certa frequência, se não se reinserem no mercado, caminham para o suicídio. E como se sentem aqueles que assistem os desligamentos? Inseguros e plenos de incertezas. Dominados pelo medo de ser o próximo a ser excluído.

Compreendemos que os novos métodos de trabalho são inseparáveis de um modo específico de viver, de pensar e sentir a vida. Sabemos que todos os trabalhadores, hoje, vivem os riscos cotidianamente, na medida em que a instabilidade das organizações flexíveis impõe a todos a necessidade de correr riscos. Por outro lado, os trabalhadores tentam provar, cotidianamente, o seu valor e capacidade produtiva pelo trabalho que desenvolve e faz, mesmo que isso signifique uma competição exacerbada, constante e extenuante.

Conclusão

No novo mundo do trabalho, apesar do discurso para os colaborado-

res agirem como um “time”, realizarem um “trabalho em equipe” com a promessa de crescimento e sucesso, etc., a prática revela que predomina a lei do murici: cada um por si. Solidariedade, compromisso, laços de amizade, companheirismo foram substituídos por descompromisso, competitividade, indiferença com o sofrimento alheio, em um contexto em que os sindicatos cada vez menos exercem o poder enquanto as empresas avançam para tomar o seu lugar ou cooptá-los e neutralizá-los.

Quanto aos transtornos mentais relacionados ao trabalho resultam de processos de trabalho patogênicos em que os trabalhadores ficam expostos durante toda a jornada de trabalho a constrangimentos, ameaças, coações, desqualificações, discriminações e humilhações.

Este quadro acontece durante as jornadas que são prolongadas e sem pausa, estendendo-se muitas vezes para além do trabalho na organização.

Neste sentido, todos os trabalhadores e trabalhadoras submetidos ao parcelamento das tarefas associadas a grande quantidade de informação e exigências durante o processo produtivo, e que ademais, são pressionados, controlados, constrangidos e humilhados, vivem uma via contraída. Ou seja, passa a viver pensamentos repetitivos transversados por sentimentos tristes. Estes, ao longo do tempo, se caracterizam por micro-

-traumas que obstruem as conexões psíquicas, o que favorece ao desencadeamento dos transtornos psíquicos. Portanto, quando as humilhações se repetem por longo tempo, causam sequelas psíquicas. São aspectos resultantes do processo de trabalho provenientes de fatores pontuais e que se articulam com a organização do trabalho e administração que mantem, sustenta e prima pela manutenção da estrutura hierárquica organizacional assimétrica, autoritária e, muitas vezes, despótica, instituindo o terreno propício para o assédio laboral na contemporaneidade.

Inspecionar, prevenir e erradicar a violência no local de trabalho é responsabilidade das empresas, sendo necessária a avaliação dos riscos, o que deve incluir os fatores psicossociais, as formas de organizar o trabalho, as relações interpessoais, as políticas de gestão e o sistema de mando que existe.

E neste sentido, a administração do trabalho tem papel importante no estabelecimento do diálogo, na exigência do respeito ao outro; no estabelecimento de uma política de reconhecimento e promoção justa e sem punições, mas permeada pela estima e laços de solidariedade; no estabelecimento de uma política de metas e produção compatível com o trabalho decente e uma vida digna e saudável para todos os trabalhadores e trabalhadoras.

Referências Bibliográficas:

- ANTUNES, R. As formas de violência no trabalho e seus significados. In: Silva, JF, Lima, RB, Rosso, SD, organizadores. Violência e trabalho no Brasil. Goiânia: Editora da Universidade Federal de Goiânia; Brasília: MNDH, 2001.
- BARRETO; Margarida. Assédio Moral. Violência psicológica que põe em risco sua vida. Coleção Saúde do Trabalhador nº 6. STIQPF JCA Gráfica: São Paulo, 2001.
- _____. Uma jornada de humilhações. Dissertação de Mestrado apresentada no Departamento Psicologia Social. PUC-SP, 2000.
- BOURDIER, Pierre. A Miséria do Mundo. São Paulo: Editora Vozes, 2003.
- FREITAS, Maria Ester; HELOANI, Roberto; BARRETO, Margarida. Assédio moral no trabalho, São Paulo, Editora CENGAGE, 2008.
- HIRIGOYEN; Marie-France. Assédio moral. A violência perversa no cotidiano. Editora Bertrand Brasil: Rio Janeiro, 2000.
- MARX, Karl. O capital: crítica da economia política. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, livro 1, v.2, 1971.
- Organização Internacional do Trabalho. Seguridad y salud en el trabajo. Bruxelas: Luxemburgo: Serviço das Publicações Oficiais das Comunidades Europeias. Bruxelas, 2012
Site: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). Empleo Juvenil, 2012.
Site: <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/lang-es/index.htm>
Acesso em setembro de 2012.

YES, NÓS TEMOS TELEMARKETING



Selma Venco - Socióloga, Dr^a em Educação e Prof^a da Unicamp

Se você que está lendo esse artigo é operador ou operadora de telemarketing provavelmente não conhecerá essa marchinha de carnaval de 1938 e popularizada por Carmen Miranda, que a cantava com um chapéu ornado com frutas tropicais. Na letra, a divulgação de uma das frutas produzidas abundantemente no País:

Yes, nós temos bananas
Bananas pra dar e vender
Banana menina tem vitamina
Banana engorda e faz crescer
Vai para a França o café, pois é
Para o Japão o algodão, pois não
Pro mundo inteiro, homem ou mulher
Bananas para quem quiser
Mate para o Paraguai
Ouro do bolso da gente não sai
Somos da crise, se ela vier
Bananas para quem quiser

**MAS, VOCÊ DEVE ESTAR SE PERGUNTANDO:
O QUE TERIA, AFINAL, O TELEMARKETING
A VER COM BANANAS? VAMOS À HISTÓRIA:**

Tenho pesquisado o setor de teleatendimento desde 1996 e com isso pude observar diferentes fases no trabalho do

operador de telemarketing.

A primeira vez que entrei em uma central de atendimento foi em um banco e algumas coisas despertaram o interesse para a pesquisa: estava situada no subsolo e, portanto, sem iluminação e ventilação naturais; os homens se ‘chamavam’ Marcelo e as mulheres Cláudia. Conversando com o gerente ele relata que a estratégia era que, inclusive cada trabalhador desconhecesse o verdadeiro nome do colega. Essas duas informações foram suficientes para que a pesquisa se desenvolvesse sobre esse novo departamento que surgia no interior dos bancos e quais seriam os desdobramentos para a vida pessoal e profissional dos jovens bancários que haviam sido transferidos para essa ‘operação’.

Os anos 1990 foram marcados por profundas alterações na economia e na produção. O avanço da microeletrônica, da telemática propiciaram profundas transformações no trabalho, permitindo a eliminação de inúmeros postos de trabalho e levando o desemprego aos dois dígitos no Brasil.

O telemarketing foi nesse período importante ferramenta para a racionalização do trabalho em diversos setores da economia, pois permitia a centralização e concretização de tarefas antes desenvolvidas, por exemplo, em cada agência bancária. Para dar apenas um exemplo: os talões de cheques (hoje quase inúteis na sociedade do dinheiro de plástico) eram entregues aos clientes em um balcão em cada agência. Essa solicitação passa a ser feita

por telefone para um(a) atendente e posteriormente para o menu eletrônico e atualmente o próprio cliente imprime as folhas que quiser na máquina de autoatendimento. Por essa razão a pesquisa intitulou-se “o emprego que desemprega”, ou seja, foram criados empregos nas centrais de atendimento, mas gerando uma massa de desempregados fabulosa.

Nessa fase das centrais o *script* era uma regra rígida a ser cumprida, os tempos médios de atendimento eram controlados pelo próprio software, mas nem por isso as pressões das chefias arrefeceram.

Ao final dessa pesquisa, em 1999, as centrais de atendimento já passaram a ser terceirizadas e o país vivenciava um boom de terceirização. Grandes empresas foram criadas especialmente para o teleatendimento e bancos, indústrias, comércio etc passam a contratá-las, visando à redução de custos e consequente aumento da produtividade.

Nesse movimento alteram-se as características dos trabalhadores, bem como as formas de gestão e organização do trabalho marcadas, ainda mais, pela intensificação do trabalho com consequências para a saúde física e mental dos teleoperadores. O tempo passa a ser uma palavra-chave para esse trabalhador. **Nas entrevistas que fiz, me surpreendi com os atos cotidianos fracionados em segundos: 6 minutos para comer, 12 segundos para escovar os dentes..... mas, principalmente, com o estado de depressão, síndrome do pânico e de ansiedade entre jovens que tinham majoritariamente entre 18 e 22 anos. A organização e a gestão do trabalho criaram: metas**

inatingíveis, a gestão por pressão, a invisibilidade de trabalhadores não aceitos pela sociedade, ou sejam, negros, imigrantes, homossexuais, obesos e todos aqueles que se encontram fora das normas de beleza concebidas pela sociedade de consumo sob o discurso patronal de que ‘nas centrais de atendimento somos democráticos, aceitamos todos como eles são’.

Os até então rejeitados pelo sistema obtiveram um emprego, é verdade. Mas não sem nunca terem deixado de saber que era um ‘contrato’ entre eu te aceito e você me oferece sua melhor performance.

Foi a partir dessas características que o Brasil passa a se tornar um player no xadrez da globalização e passa a criar alas com atendimento em outros idiomas. Esse foi o tema da pesquisa que desenvolvi em 2007-2009 sobre a divisão internacional do trabalho. A pergunta central dessa investigação era: por que o Brasil, cujo idioma é a língua portuguesa, passa a ampliar sua atuação no atendimento internacional?

As respostas vieram rapidamente. Observe, por exemplo, os salários médios praticados nos países:

País	In house	Terceirizados	% diferença
Austria	16,867	14,506	16.28
Dinamarca	44,516	36,774	21.05
França	22,755	18,450	23.33
Alemanha	33,264	26,208	26.92
Israel	9,333	8,507	9.72
Holanda	16,770	11,610	44.44
Espanha	17,690	12,216	44.81
Suécia	30,618	25,718	19.06
Canadá	34,165	25,500	33.98
Irlanda	28,800	22,500	28.00
Reino Unido	27,300	24,570	11.11
Estados Unidos	29,000	25,000	16.00
Brasil	4,484	3,139	42.86
Índia	2,667	2,311	15.38
Polônia	6,954	5,710	21.79
África do Sul	10,588	10,551	0.35
Coreia do Sul	13,816	12,765	8.23

Fonte: Report of the Global Call Center Network - David Holman, Rosemary Batt, and Ursula Holtgrewe, 2007
Disponível em <http://www.ilr.cornell.edu/globalcallcenter/upload/GCC-Intl-Rept-US-Version.pdf>
Acesso em 30.ag.2013

As entrevistas que realizei com diretores executivos das empresas que buscavam no Brasil uma forma de terceirizar suas operações de teleatendimento indicavam que eram várias as vantagens brasileiras: farta população economicamente ativa, grau de escolaridade da população condizente com as expectativas das campanhas a serem trazidas para o país, tempo médio de atendimento inferior a outros países analisados, flexibilidade de direitos trabalhistas, incluindo trabalho noturno e aos domingos e feriados.

Portanto: Yes, nós temos telemarketing! Pra dar e vender, como na marchinha de carnaval. Contudo, a geração de empregos precisa necessariamente se orientar pela qualidade do emprego e não pela quantidade das vagas criadas, pois, caso contrário, o setor criará um exército de jovens incapacitados para trabalhos futuros, em razão das difíceis condições de trabalho a eles impostas.

A MULHER E A SUA INVISIBILIDADE NO MERCADO DE TRABALHO ///



A INVISIBILIDADE DA MULHER NO MERCADO DE TRABALHO
RECORTE ESPECÍFICO - AS OPERADORAS DE TELEMARKETING
A FACE PERVERSA INCLUSÃO x INVISIBILIZAÇÃO = OPRESSÃO

Claudia Luna*

Do advento da 2ª Guerra Mundial aos nossos dias de mundo Globalizado, constatamos a grande presença da Mulher no Mercado de trabalho. No entanto, essa majoritária presença não se traduz em efetiva igualdade ou conquista real de direitos. No dia a dia, a luta das mulheres trabalhadoras consiste em derrubar os abismos entre a igualdade real e a igualdade formal.

As conquistas de direito logradas à época da constituinte de 1988, não se traduzem em efetivas garantias protetivas aos direitos das mulheres, haja vista que nos deparamos com cenário onde predominam flagrantes desigualdades de gênero. Exemplo clássico é a diferença de remuneração salarial entre mulheres e homens pelo exercício de uma mesma função profissional, realizada em idêntica jornada de trabalho. Ao realizarmos

essa mesma análise sob a perspectiva étnico-racial, verificamos que as mulheres negras acham-se em maior desvantagem nessa pirâmide, percebendo remuneração até cinco vezes inferior a dos homens brancos.

A circunstância acima exposta traduz uma realidade frequente em nossa sociedade, numa clara demonstração de que o racismo e o machismo são os grandes elementos estruturantes e que acirram as flagrantes desi-

gualdades no acesso às oportunidades, no que se refere ao efetivo desenvolvimento das mulheres, em especial das mulheres negras.

Nessa ótica, as mudanças e os avanços trazidos pelos movimentos de mulheres trabalhadoras e feminista, apesar de terem contribuído sobremaneira na mudança paradigmática nas conquistas de espaços de poder das mulheres na sociedade, alterando índices estatísticos tais como aumento de seu nível de escolarização, não foram ainda capazes de mudar seu status de participação e presença em cargos de liderança ou em espaços predominantemente marcados pelo domínio masculino, como por exemplo, o da política.

Noutro aspecto, os esforços contínuos desses movimentos sociais (negro, de mulheres, juventude, LGBT) tem resistido, de forma heroica aos retrocessos que se apresentam flagrantemente em nosso atual contexto, apesar de todos os avanços na conquista de garantias protetivas de direitos.

Importante destacar que, uma das mais perceptíveis mudanças logradas por esses grupos ditos de minoria, mas a que preferimos chamar de resistência, dizem respeito à inclusão desses segmentos notadamente discriminados e excluídos do mercado de trabalho.

A partir dessa análise de contexto, imprescindível destacar aqui, um segmento de mercado de trabalho

específico, o das profissionais de call centers, ou telemarketing.

Não há dúvidas de que o mercado profissional de teleatendimento, no âmbito dos chamados call centers, promove a inclusão desses setores histórica e culturalmente excluídos.

Mulheres, Jovens, Idosos, Negras, Lésbicas, Gays e Trans (em menor incidência até), vulnerabilizadas por sua 'condição feminina', formados por homossexuais, travestis e transexuais, pessoas com deficiência, e que, poderiam, a partir da inclusão e participação nesse mercado, ter a nítida sensação do resgate de suas dignidades pelo pertencimento.

No entanto, não se deve perder de vista, que a lógica norteadora desse setor, reflete e traduz a lógica de um sistema (econômico capitalista) que entende o outro enquanto elemento de exploração com o objetivo de se obter lucro.

Dessa forma, tornam-se frequentes ocorrências de precarização do trabalho profissional dessa categoria

que, invisibilizada e oprimida pela somatória de violências que as impacta, tem nessa atividade profissional a naturalização dessa violência pelo óbvio fato de já fazerem parte daqueles segmentos excluídos.

Inúmeras e constantes são os registros de episódios de violência que lhes são direcionados: assédio moral, sexual, discriminação racial, de gênero, lesbo/homo/transfóbica, sob a injusta e (i)legítima justificativa do

alcance de metas, ameaças constantes de demissão, dentre outros.

A Cientista social Monica Caivagnac¹, acerca da temática em questão, cita:

“Na condição de terceirizados, os operadores de telemarketing mantêm instáveis relações de trabalho, marcadas pela subcontratação, alta rotatividade, baixos salários e desrespeito à questão da saúde. Suas relações no trabalho se estabelecem sob um tipo de gestão que combina modernas tecnologias de controle da produtividade com antigas formas de vigilância do trabalho, baseadas na cobrança por resultados, pressão psicológica, assédio moral e constante ameaça de demissão. Trata-se de uma categoria formada, predominantemente, por jovens do sexo feminino, com ensino médio concluído e que buscam seu primeiro emprego, atraídos, muitas vezes, pela oportunidade de conciliar o trabalho com outras atividades. São mercadorias com curto prazo de validade, pois, com pouco tempo de uso, começam a desenvolver problemas físicos e psicológicos, devido ao ritmo intenso e estressante de trabalho. Há, todavia, momentos de resistência, como a greve dos operadores de telemarketing de 2007, em que a categoria manifestou seu potencial contestatório e tentou mostrar à sociedade como funcionam os serviços de telecomunicações após a sua mercantilização: à base da exploração intensificada do trabalho e da degradação das condições de vida dos trabalhadores “flexíveis”.”

“
...O RACISMO E
O MACHISMO
SÃO OS GRANDES
ELEMENTOS
ESTRUTURANTES
E QUE ACIRRAM
AS FLAGRANTES
DESIGUALDADES
NO ACESSO ÀS
OPORTUNIDADES...”

O quadro mostra-se desalentador! Entretanto, o grande papel dos movimentos social e sindical, no sentido de empoderar-se e empoderar mulheres invisibilizadas, pela opressão, e reduzidas a simples objetos de descarte no segmento dos trabalhadoras de call centers, mostra-se ponto de partida primordial na mudança desse realidade tão perversa!

Imprescindível destacar nesse contexto, a Convenção da OIT sobre Trabalho Decente, que considera o conceito de trabalho decente enquanto trabalho digno: “Trabalho digno é o que promove a dignidade da pessoa humana trabalhadora. Esta afirmação necessita que se explicita o conceito de dignidade.

A dignidade da pessoa humana se expressa na noção de que “o ser humano é sempre um valor em si e por si, e exige ser considerado e tratado como tal, e nunca ser considerado e tratado como um objeto que se usa, um instrumento, uma coisa”.

É fato que a superação das desigualdades de Gênero/etnia no mercado de trabalho, por certo marcarão consideráveis avanços no desenvolvimento das mulheres e de toda a sociedade!

Por certo, essas violências cometidas contra as mulheres no ambiente do trabalho caracterizam evidentes violações de seus direitos humanos!

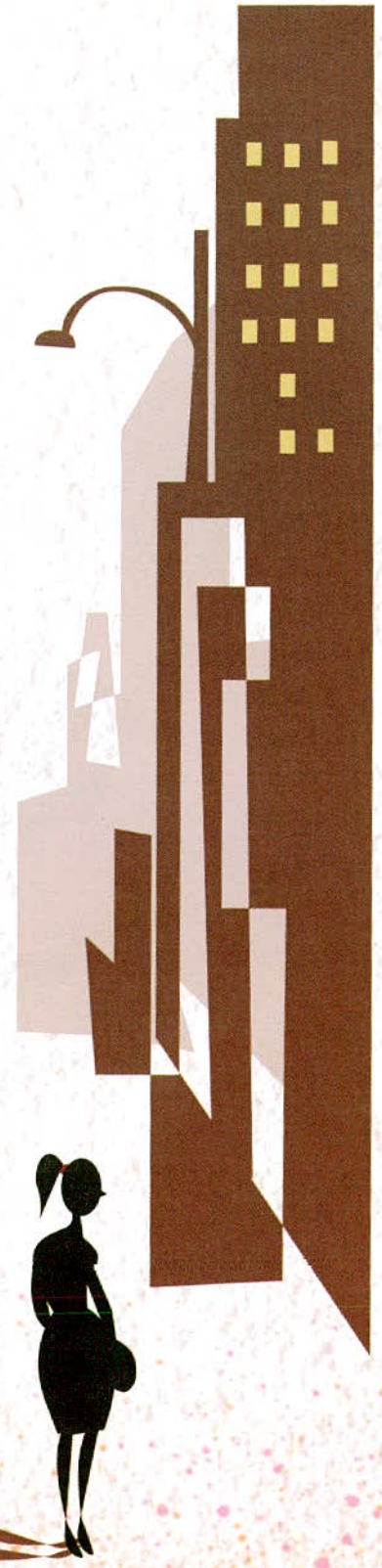
Dessa forma, encaminhar denúncias de tais episódios de violência, opressão e discriminação contra às mulheres no universo do trabalho nos Tribunais e Cortes Internacionais de Direitos Humanos, utilizando instrumentos jurídico-legais específicos de garantias dos Direitos das Mulheres, como CEDAW, Convenção do

Belém do Pará (Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar todas as forma de violência e discriminação contra à Mulher), Convenção da ONU contra todas as Formas de Racismo e Discriminação, Convenção da ONU – OIT sobre Trabalho constituem mecanismos outros, além de ferramentas aliadas à transformação dessas realidades!!

E esse é o momento estratégico de rever a nossa construção histórica e cultural, e nossa prática de vida, e buscarmos o enfrentamento dessa problemática através da educação, sob a ótica de gênero/etnia/diversidade, que objetiva o respeito por outro ser humano, em todas as suas dimensões, o resgate à auto-estima, e sobretudo o respeito às diferenças, entendendo que a distância entre a igualdade formal e à igualdade real poderá ser superada com o formulação de políticas públicas eficazes que garantam efetivamente uma sociedade em que seremos respeitados mulheres e homens, como pessoas humanas que somos!

* Cláudia Patrícia de Luna Silva –Presidenta da Elas por Elas Vozes e Ações das Mulheres e do MCTP – Movimento contra o Tráfico de Pessoas

1 UFC – Universidade Federal do Ceará. Doutora pelo Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Fortaleza – CE – Brasil. 60020-181 – monicacavaignac@bol.com.br



Tráfico de pessoas ///

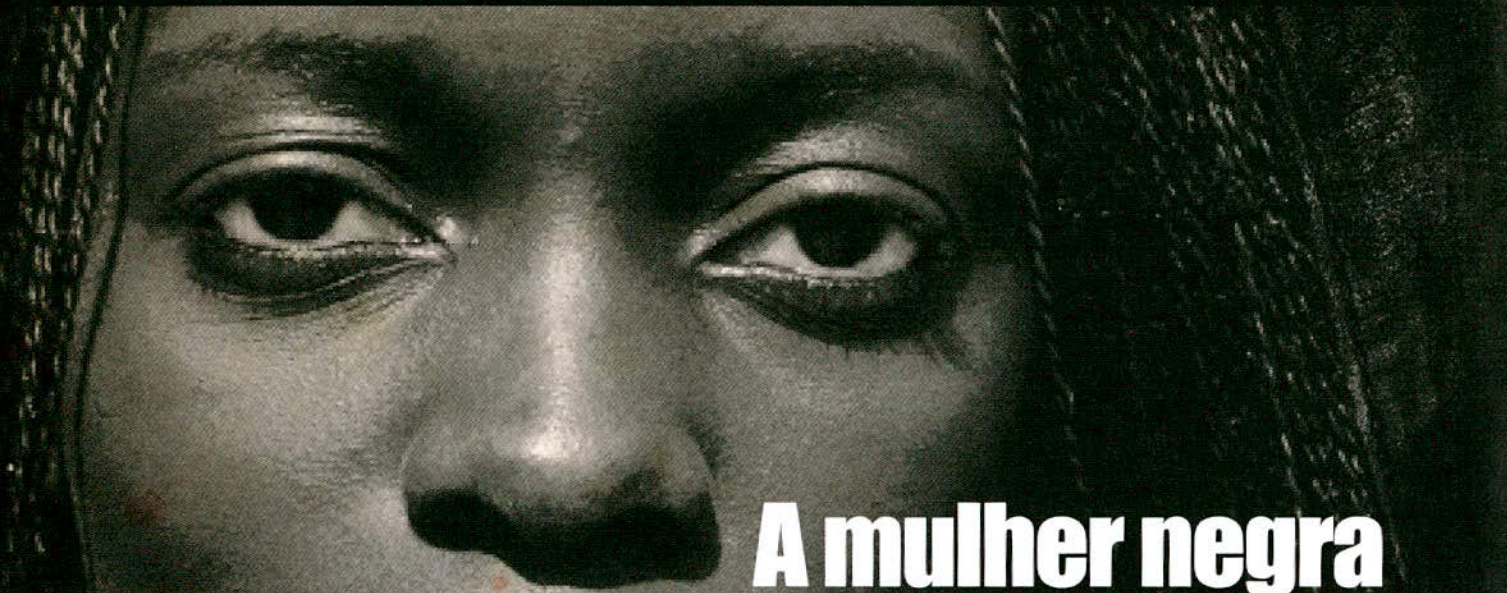
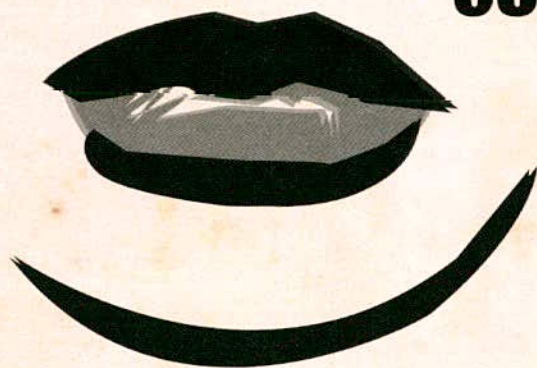


Ilustração: Leonardo Conceição

A mulher negra como mercadoria de valor



Ricardo Yamazaki e Anália Belisa Ribeiro*

O Brasil foi, durante muito tempo, visto interna e externamente como um paraíso em termos raciais, fonte de orgulho nacional. Mesmo após as diversas denúncias do Movimento Negro e de intelectuais, e de um relativo reconhecimento do Poder Público, essa imagem ainda permanece.

Ocorre que, de acordo com os dados estatísticos, em praticamente todos os indicadores socioeconômicos

há significativas disparidades entre brancos e negros na distribuição da renda nacional e na fruição dos direitos sociais.

Vejam o indicador internacional da desigualdade racial brasileira: o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH), que leva em consideração critérios como educação, expectativa de vida e renda per capita, ao ser desmembrado por grupo racial, demonstra que há um abismo de 61

países entre o Brasil negro e o Brasil branco. No ranking de qualidade de vida, os brancos ficam em 46º lugar e os negros em 107º lugar, pior que todos os países africanos, inclusive a Nigéria e a África do Sul.

A desigualdade racial na sociedade brasileira torna-se ainda mais estarrecedora quando observada a partir das especificidades no tocante às condições sociais das mulheres negras, muitas nos

remetendo às mesmas condições subumanas do período escravocrata.

Neste quadro dramático a que estão sujeitas destacam-se as péssimas condições socioeconômicas e a negação cotidiana das reais demandas desta parcela significativa da população. Este quadro é perpetuado pelo racismo e pelo sexismo que permeiam todos os campos da vida de cada uma dessas mulheres.

As mulheres negras estão entre os contingentes populacionais de maior pobreza e indigência do país. Possuem menor escolaridade, menor expectativa de vida, ocupam postos de trabalho mais vulneráveis e precários,

são residentes em ambientes insalubres e responsáveis pelo cuidado e sustento do grupo familiar, sendo que representam a maior parte das famílias

com rendimento mensal inferior a um salário mínimo conforme cita o “Dossiê Sobre a Situação das Mulheres Negras Brasileiras” elaborado pela Articulação de Organizações de Mulheres Negras Brasileiras, publicado em julho de 2007.

Em consequência de todas essas variáveis, este segmento destaca-se como mais vulnerável a situações de violação dos direitos humanos, entre estes: o do Tráfico de Pessoas. Não encontrando meios para superação destas desigualdades acumulativas, muitas se tornam objetos frágeis nas mãos de pessoas que se beneficiam da vulnerabilidade, da ingenuidade, do despreparo e da falta de oportunidade no mercado de trabalho.

Sofrem quando sua estética, sua imagem, seus valores culturais não fazem parte do ideário nacional. Vivem a dualidade de permanecerem nos lugares previstos historicamente, portanto frágeis, sem reconhecimento e visibilidade, ou se submetem desavisadamente – ao mito da mulatice.

No que tange ao Tráfico de Pessoas, conforme uma

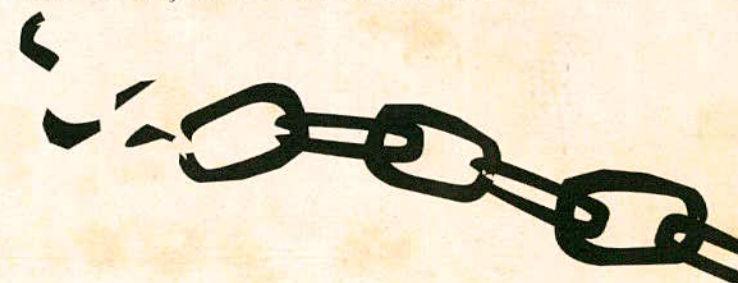
“...TRÁFICO DE PESSOAS
É UM FENÔMENO
VERDADEIRAMENTE
GLOBAL, É UM CRIME
QUE AFETA QUASE
TODAS AS PARTES DO
MUNDO...”

pesquisa divulgada pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), o tráfico humano é predominantemente entre as mulheres negras na faixa etária de 15 a 27 anos, portanto mulheres em idade produtiva, e vida sexual plena, que não encontram acesso ao mercado de trabalho formal. Em razão disso, e na busca de condições melhores de vida e mobilidade social, acabam ‘caindo na teia’ da exploração sexual, dentro e fora do Brasil, ou no tráfico de drogas, muitas vezes enclausuradas e cerceadas da liberdade.

O Tráfico de Pessoas é um fenômeno verdadeiramente global, é um crime que afeta quase todas as partes do mundo, seja como país de origem, trânsito ou destino. De acordo com o Escritório das Nações Unidas sobre Drogas e Crime, UNODC, vítimas de pelo menos 127 países foram detectadas e estima-se que mais de 2,4 milhões de pessoas são exploradas por criminosos a todo o momento.

O Brasil deverá lançar, em breve, o II Plano Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. A expectativa é que sejam instituídas políticas públicas capazes de garantir à proteção integral as pessoas em situação de tráfico.

Por fim, vale destacar a relevância para o Brasil de um projeto de lei que tipifique o Tráfico de Pessoas como crime, além da criação de um Sistema Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas. Tais iniciativas, ao serem adotadas pelo Governo Federal, por certo consolidarão a democracia pautada pelo estreito compromisso com a efetivação dos Direitos Humanos.



***Ricardo Augusto Yamasaki**

Advogado do Sintratel, presidente do Instituto Latino Americano de Promoção e Defesa dos Direitos Humanos e um cidadão enfrenta o tráfico de pessoas, como pode.

***Anália Belisa Ribeiro**

Psicóloga, coordenadora de projetos e programas de proteção a vítimas e testemunhas ameaçadas, tráfico de pessoas, Direitos Humanos, mediação de conflitos, prevenção da violência, responsabilidade social, advocacy e assessora internacional.

Terceirização ///

Ricardo Patah*



A terceirização que está em discussão no Congresso se pauta na transferência de atividades até então realizadas internamente pela empresa, com pessoal próprio, a uma terceira empresa. Portanto não está em discussão serviços especializados como limpeza, conservação, segurança e outros. Vale ressaltar que no nosso entendimento, também incluiríamos o serviço especializado em Telemarketing.

A justificativa da empresa para tal procedimento é a qualidade do serviço ou produto terceirizado, pois passaria a ser fornecido por uma empresa especializada nesses. E com isso poderia se dedicar às suas atividades ou negócios centrais. No jargão empresarial ao “core business”. Dentro dessa visão estratégica, não interessa à empresa terceirizar atividade-fim, mas apenas atividade-meio.

No mundo moderno, “core business” e atividade-fim não se confundem. Na prática, no entanto, a razão principal da empresa para transferir atividades internas a terceiros é econômica. O objetivo real é de redução de custos.

Em teoria essa redução seria obtida pela maior produtividade da terceira. Mas na realidade tem sido feita pela redução da remuneração do empregado paga pelo terceiro, em relação ao pago pelo primeiro. Assim como dos benefícios.

A empresa alega a necessidade de reduzir os custos para ser mais compe-

titiva e poder manter ou ampliar os seus mercados. Para os trabalhadores isso significa inaceitável precarização, na forma de menor volume de empregos, menor remuneração, menores benefícios, piores condições de trabalho. Em situações radicais o terceiro sonega os encargos e adota regime de trabalho similar à escravidão. Depois de algum tempo o empresário terceiro fecha a empresa, some e deixa os trabalhadores sem receber os seus direitos.

A realidade de mercado é cruel. O impasse mantém as empresas com menor competitividade em relação aos seus concorrentes externos. Sem competitividade a empresa vende menos, produz menos e emprega menos. Ao final quem paga é o trabalhador, que fica sem emprego. A superação do impasse deve ser obtida mediante negociações e acordo entre os trabalhadores e os empregadores, preservando e equilibrando direitos laborais e a lucratividade empresarial. O confronto é paralisante e a crise não permite o prolongamento indefinido da recessão.

A legislação tem que ser genérica, sempre resolve uma parte, mas acaba gerando outros problemas. Por conta de engessamentos que retardam a implantação de mudanças provocadas pelo avanço tecnológico. A saída não está numa lei.

Dentro dessa visão a UGT propõe uma pauta de negociação com os

empregadores com os seguintes pontos iniciais:

- 1- plano quinquenal das empresas de transferência de atividades internas para terceiros, com as correspondentes previsões de ganho de competitividade;
- 2 - assunção pelas empresas de co-responsabilidade pelas garantias trabalhistas, incluindo o devido recolhimento dos encargos sociais, seguros de vida e acidentes pessoais e etc.;
- 3 - contestações dos sindicatos às condições e resultados propostos pelo setor empresarial, principalmente nos itens que envolvam a quantidade de trabalhadores, a sua remuneração, os benefícios e condições de trabalho.
- 4 - cada um dos itens será objeto de negociação e acordo.
- 5 - caso não se chegue a um acordo, os trabalhadores se mobilizarão, incluindo greves, para evitar a implantação do plano de terceirização.

*Ricardo Patah é Presidente Nacional da União Geral dos Trabalhadores, UGT, e Presidente do Sindicato dos Comerciantes/SP

Coisas da vida (terra em transe)

Hoje
eu vi uma criança acordada
comendo pão dormido.
Um homem desempregado
empregando uma arma.
Uma mulher vestida em trapos
lavando roupa cara.
Um policial desalmado
separando um corpo da alma.
Uma menina desnutrida
com a barriga cheia.
Uma bala perdida
procurando uma veia.
Senhoras de joelhos
andando sem destino.
Velhos com olhos vermelhos
chorando como meninos.
Poetas loucos

cuspiendo razão.
Anjos e demônios
na mesma religião.
A miséria na coleira da fartura,
a vida fácil
às custas da vida dura.
Gente sorrindo
com o coração em pranto.
Surdos ouvindo
a canção dos falsos santos.
Vi mãos calejadas
beijando mãos macias,
José nas enxadas
no cabo delas, Maria.
Com olhos mansos de fel
e a boca dura da fera
vi um país no céu
e o inferno na Terra.

Especial

O precariado e a indústria do Call center

Ruy Braga



Fotografia: José Bergamini



Ricardo Patah, presidente da UGT, com Marco Aurélio, presidente do SINTRATEL, em visita a operação da empresa VIKSTAR.

Quem é o precariado?

Nos dias atuais, quer estejamos falando dos países capitalistas avançados, quer estejamos nos referindo aos países do Sul global, a realidade de um número crescente de jovens em idade de entrar no mercado de trabalho em condições de deterioração da proteção aos trabalhadores surge como um fantasma saído diretamente do século XIX. Tal processo acusou a incômoda presença de uma fração de classe espremida entre a permanente ameaça da exclusão social e o incremento da exploração econômica: o “precariado”.

Marx já havia exorcizado esse espírito ao associar o aumento da ocupação industrial à formação de uma

população excedente em relação às necessidades ordinárias das empresas. Argumentou ser próprio da acumulação capitalista produzir despoticamente – sob a forma do desemprego ou do trabalho precário – uma população trabalhadora excedente e necessária ao modo de produção capitalista aglutinada em torno de quatro frações distintas, porém mutuamente permeáveis.

- A população flutuante, que, tendo em vista a dinâmica dos investimentos capitalistas e a aceleração do consumo da força de trabalho, seria formada por aqueles trabalhadores ora atraídos, ora repelidos pelas empresas.

- A população latente, composta por jovens e trabalhadores não industriais à espera de uma oportunidade para deixar os setores tradicionais, especialmente rurais, estabelecendo-se na indústria.
- A população estagnada, parte da força de trabalho, ocupando, no entanto, funções tão deterioradas e mal pagas que sua condição de vida cairia para níveis subnormais de existência.
- E finalmente, a população pauperizada seria formada pela massa de indigentes, de doentes, de acidentados e de incapacitados para o trabalho devido à idade.

Aos nossos olhos, o precariado, isto é, o proletariado precarizado, é formado por aquilo que, excluídos (tanto o lumpemproletariado quanto a população pauperizada), Marx veio a chamar de “superpopulação relativa”; a população estagnada, latente e flutuante. A mesma contrasta com os trabalhadores que recebem os melhores salários, os setores profissionais que formam grupos mais qualificados, mais bem remunerados e, por isso mesmo, tendencialmente mais estáveis. Devemos diferenciar analiticamente o pauperismo e o lumpemproletariado do precariado, pois entendemos que os trabalhadores precarizados são uma parte da classe trabalhadora em permanente trânsito entre a possibilidade da exclusão socioeconômica e o aprofundamento da exploração econômica.

Já o lumpemproletariado, descrito por Marx como “o lixo de todas as classes”, é formado por indivíduos arruinados e aventureiros egressos da burguesia, vagabundos, soldados desmobilizados, malfetores recém-saídos da cadeia, batedores de carteiras, rufiões, mendigos... Por meio dessa categoria, Marx pretendeu chamar a atenção para o aprofundamento, especialmente saliente em períodos de crise, da degradação social que submete um número grande de indivíduos, separando-os de suas classes originárias e transformando-os em uma “massa desintegrada” vulnerável a movimentos reacionários.

Vale lembrar que Marx não explorou conceitualmen-

te a relação entre a população pauperizada e o lumpemproletariado.

Segundo Marx “[...] Quanto maior a produtividade do trabalho, tanto maior a pressão dos trabalhadores sobre os meios de emprego,

tanto mais precária, portanto, sua condição de existência, a saber, a venda da própria força de trabalho para aumentar a riqueza alheia ou a expansão do capital”. Ao decair para o pauperismo, esses trabalhadores deixam de cumprir qualquer função relevante relacionada à exploração econômica de classe, conformando-se àquilo que Marx chamou de “o asilo dos inválidos do exército ativo dos trabalhadores e o peso morto do exército industrial de reserva”. Em nossa opinião, o precariado é formado, sobretudo, pela fração mais mal paga e explorada do proletariado urbano e dos

“...O PRECARIADO É FORMADO, SOBRETUDO, PELA FRAÇÃO MAIS MAL PAGA E EXPLORADA DO PROLETARIADO URBANO E DOS TRABALHADORES AGRÍCOLAS, LOCALIZADA NO CORAÇÃO DO PRÓPRIO MODO DE PRODUÇÃO CAPITALISTA.”

trabalhadores agrícolas, localizada no coração do próprio modo de produção capitalista. Neste sentido, a precariedade é uma dimensão intrínseca ao processo de mercantilização do trabalho e não subproduto da crise do neoliberalismo. A dimensão histórica e relacional desse grupo é parte integrante da classe trabalhadora, e não uma amálgama intergeracional e policlassista que assumiria de maneira progressiva a aparência de uma nova classe. Vale destacar que, pelo fato de não possuírem qualificações escassas, não exercerem autoridade e não contratarem trabalho, os proletários precarizados constituem a fração mais subordinada e explorada da classe trabalhadora.

Temos total ciência de que, mesmo retificado e ressignificado pela teoria marxista das classes e da população excedente, ao utilizarmos o conceito sociológico de precariado a fim de caracterizar a fração do proletariado precarizado em condições sociais capitalistas periféricas, estamos nos expondo à crítica dogmática daqueles que não veem sentido em chamar as coisas pelo seu verdadeiro nome. Estes preferem simplesmente seguir associan-

do essa parcela da população trabalhadora ao proletariado, evitando assim o laborioso esforço de estabelecer segundo critérios científicos a justa mediação entre as partes e o todo. Em consequência, desresponsabilizem-se de investigar a natureza contraditória das relações sociais, especialmente políticas, vinculadas à estrutura social, que constituem o precariado como uma realidade transicional, preferindo adjudicar uma imutável essência à classe operária. Nossa análise, ao contrário, não parte de essências, mas de relações sociais.

O PRECARIADO NA HISTÓRIA

Ao longo dos “trinta anos gloriosos” do capitalismo (1945-1973), o crescimento na Europa e EUA do “salarizado”, isto é, da classe de trabalhadores assalariados cuja reprodução é regulada pelos direitos da cidadania, supostamente apontavam para o horizonte da superação da condição proletária. Porém, a atual crise econômica mundial quebrou a promessa da institucionalização de direitos sociais e a eliminação da insegurança da relação salarial, com ajustes baseados na eliminação de direitos e cortes orçamentários.

Confrontado com o ressentimento social semeado entre os trabalhadores precarizados, o progressivo desmanche da relação salarial “fordista” e aumento do desemprego, sociólogos europeus buscaram respostas em uma condição exterior à relação salarial. Para os mesmos, se não fosse pelo neoliberalismo e pela atual crise econômica mundial, a institucionalização dos direitos da cidadania por meio da relação salarial certamente substituiria a precariedade pela proteção social.

Entendemos o contrário, que em decorrência da mercantilização do trabalho, do caráter capitalista da divisão do trabalho e da anarquia da reprodução do capital, a precariedade é constitutiva da relação salarial. Consequentemente, o precariado não deve ser interpretado como o antípoda do “salarizado”, seu “outro” bastardo ou recalçado. Na realidade, o precariado é a própria condição de existência do “salarizado”: tanto na Europa ocidental quanto nos Estados Unidos, o compromisso fordista mostrou-se bastante eficiente em proteger a fração profissional, branca, masculina, adulta, nacional e sindicalizada da classe trabalhadora, à custa da reprodução da fração proletária não qualificada ou semiqualificada, feminina, negra, jovem e migrante.

Se a precariedade parece estar se transformando

em um “registro ‘regular’ da organização do trabalho”, ameaçando décadas de institucionalização de direitos sociais nos países capitalistas avançados, a verdade é que ela nunca deixou de ser a regra na periferia do sistema. Um indício de que o desenvolvimento capitalista, além de permeável a uma multiplicidade de ritmos, não é dirigido por nenhum telos progressista, revelando-se, ao contrário, desigual e combinado.

“...JÁ NO INÍCIO DOS ANOS 2000, O SETOR DO TELE-MARKETING JÁ HAVIA SE TRANSFORMADO NA PRINCIPAL PORTA DE ENTRADA NO MERCADO FORMAL DE TRABALHO DO JOVEM TRABALHADOR À PROCURA DO PRIMEIRO EMPREGO.”

O PRECARIADO E A INDÚSTRIA DO CALL CENTER

No Brasil, durante o auge do modelo de desenvolvimento pós-fordista dirigido pela burocracia sindical lulista, o setor que mais criou empregos com as características acima descritas foi a indústria do call center. Desde meados dos anos de 1990, em grande medida, por conta do avanço do ciclo das terceirizações empresariais associado ao processo de privatizações da era FHC, a indústria brasileira do call center tem crescido em um ritmo muito acelerado. Já no início dos anos 2000, o setor do telemarketing já havia se transformado na principal porta de entrada no mercado formal de trabalho do jovem trabalhador à procura do primeiro emprego. Uma característica interessante desse setor, desde meados da década de 2000, é que hoje a região onde o telemarketing mais se expande é a região nordeste do país. Estimativas realizadas pelos profissionais da própria indústria



afirmam que, muito provavelmente, se somarmos os call centers terceirizados e próprios, o Brasil deve fechar o ano com quase 1 milhão e 700 mil trabalhadores nesse setor. Isto faz dos teleoperadores o segundo maior grupo ocupacional do país, perdendo apenas para os trabalhadores domésticos.

No entanto, trata-se de um tipo de atividade que tem pouco a oferecer aos jovens em termos profissionais. Na realidade, uma profissão supõe certas características relacionadas à qualificação, prestígio, estabilidade e remuneração, que, em linhas gerais, estão ausentes no telemarketing.

Uma “profissão” implica a existência, em algum grau, de uma “carreira”, isto é, de possibilidades reais de progresso ocupacional. O telemarketing é uma atividade que, por suas características estruturais, bloqueia ou dificulta enormemente a progressão ocupacional, assim como se trata de um setor que paga muito mal e não exige qualificações especiais. Como as taxas de rotatividade são muito elevadas na indústria do call center, entendo ser mais correto falar em uma atividade realizada por meio da “empreitada”, ou seja, intermitente, terceirizada e precária.

A indústria do call center há tempos tem recrutado preferencialmente jovens, não brancos, mulheres e gays. Trata-se de uma estratégia cuja finalidade é promover um comportamento mais dócil no tocante ao ajuste do trabalhador ao regime de mobilização permanente do trabalho apoiado em altas taxas de rotatividade, na estratégia da terceirização, no controle despótico do trabalho e na pressão das metas sempre mais difíceis de serem alcançadas. Quando o grupo de trabalho é formado majoritariamente por jovens arrimos de família, por exemplo, ou por aqueles que historicamente ocupam os postos mais discriminados ou sub-remunerados do mercado de trabalho brasileiro, como gays e mulheres negras, a expectativa das empresas é que estes trabalhadores comportem-se de maneira mais dócil, subordinando-se ao despotismo das gerências.

Trata-se de uma situação instrumentalizada pela indústria do call center e cuja característica menos visível, porém mais “enraizada” na subjetividade operária, é a reprodução de um poder simbólico fortemente associado ao reforço da condição de subalternidade oriunda da discriminação racial, sexual ou da orientação sexual. No entanto, esta situação tem



Fotografia: José Bergamini

vido revertida desde 2008, ao menos, quando greves passaram a eclodir com muita frequência na indústria de call center protagonizadas por mulheres negras e por grupos discriminados. De certa maneira, o feitiço está virando contra o feiticeiro e uma experiência coletivamente compartilhada de discriminação racial ou por orientação sexual, além das lições retiradas da relação com o despotismo gerencial, empurram os teleoperadores na direção da auto-organização nos locais de trabalho e dos sindicatos que atuam no setor.

Em certa medida, este processo é alimentado pelo despotismo e pelo assédio moral que estão diretamente associados ao problema do manejo degradante da força de trabalho. Como o setor trabalha por metas e estas tendem a se tornar cada vez mais duras é muito comum que coordenadores de operação ou supervisores descontrolarem-se com os teleoperadores, cobrando-os aos berros. Além disso, existe um assédio mais dissimulado que se esconde por trás de brincadeiras, como o nariz de palhaço, o martelinho de plásticos ou a camiseta de mico, cujos alvos preferenciais são aqueles que não alcançaram as metas. Isso sem mencionar a humilhação do tempo exíguo do intervalo e as negativas pra ir ao banheiro etc.

Por força do despotismo empresarial que vigora no setor, os ajustes anticíclicos às flutuações recaem sempre sobre os trabalhadores que são sumariamente demitidos e percebem sua remuneração variável cair. Ou seja, como não há praticamente nenhum obstáculo sério à demissão dos teleoperadores, é o trabalho que assume a maior parte dos riscos do negócio. Trata-se de uma tendência que deriva da consolidação de um tipo de regime fabril que se apoia sobre a desconstrução das formas de solidariedade classistas tipicamente fordistas.

Quando o desmanche do grupo operário fordista efetivou-se por meio das terceirizações, do aumento da concorrência entre os próprios trabalhadores, das reestruturações da base técnica das companhias, da informatização do meio ambiente fabril, das privatizações, da crise do sindicalismo militante, do aumento do desemprego (anos de 1990) etc.

Durante os anos FHC, a formação de um novo proletariado pós-fordista acantonado no setor de serviços e composto por jovens, mulheres, não brancos etc., representou uma descon-tinuidade política em relação à classe trabalhadora do período do nacional-desenvolvimentismo. No entanto, não devemos exagerar neste argumento, pois, este grupo pós-fordista está se politizando rapidamente e já alcançou um patamar respeitável em termos de conquistas sindicais expressas pelo número de greves que ocorrem no país desde 2008. Na realidade, a politização da indústria do call center e a interação com os sindicatos que atuam no setor tem garantido progressos organizativos importantes cujos frutos podem ser medidos nas greves e mobilizações da indústria verificadas nos últimos anos.

* Ruy Braga é Prof. do Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP, onde coordena o Centro de Estudos dos Direitos da Cidadania (Cenedic).

Assédio Moral e Dano Moral no trabalho///

A superação da desigualdade social e a democratização de nossa sociedade.



Sônia Mascaro Nascimento*

Dentre as atuais questões mais debatidas em âmbito trabalhista, sem dúvida o assédio moral e o dano moral surgem como um dos temas de maior destaque, seja devido ao seu potencial ofensivo em relação ao trabalhador que o sofre, seja devido ao prejuízo econômico que pode trazer ao empregador quando julgado procedente sua demanda perante a Justiça do Trabalho.

Conceitualmente, o assédio moral é toda conduta abusiva, de natureza psicológica, feita de forma repetida e prolongada que exponha

o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, gerando dano emocional e profissional. Essa prática pode ser tanto cometida por superior hierárquico – o que ocorre na maioria dos casos – quanto por colegas de trabalho ou mesmo subordinados.

Como exemplo de condutas características do assédio moral, podemos citar:

- 1 medidas destinadas a excluir a pessoa de sua atividade profissional;
- 2 sonegação de trabalho;
- 3 ataques persistentes e negativos ao

rendimento pessoal ou profissional sem razão;

- 4 subestimação de esforços;
- 5 manipulação da reputação da pessoa por meio de rumores, fofocas e ridicularização;
- 6 abuso de poder por meio do menosprezo;
- 7 fixação de metas, prazos e objetivos inatingíveis.

Dentre essas condutas, verificamos que há dois tipos principais de assédio moral que podem ocorrer no local de trabalho. O primeiro, conhecido como assédio moral organizacional, ocorre no âmbito

coletivo e é composto de práticas que fazem parte da própria cultura da empresa como modo de incentivo ao trabalho. São os casos, por exemplo, de gincanas para que os trabalhadores cumpram metas, sendo que os

to das atividades do trabalhador, cerceando seu direito ao trabalho.

O assédio moral é especialmente perverso para a pessoa que sofre com esse tipo de constrangimento, uma vez que atinge diretamente sua autoestima e seus direitos de personalidade, o que pode trazer graves consequências para a saúde da vítima.

De acordo com estudo publicado em 2012 pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, as consequências do assédio moral para a saúde dos trabalhadores são devastadoras, tendo sido considerado um dos mais importantes fatores que geram estresse nas organizações de trabalho. Segundo esta pesquisa, vítimas de assédio moral têm maior degradação de sua saúde física e mental,

usadas como fundamento em casos de assédio moral.

De toda forma, nossos tribunais reconhecem a responsabilidade do empregador em reparar o dano moral nos casos de assédio moral no

“...O ASSÉDIO MORAL É TODA CONDUTA ABUSIVA, DE NATUREZA PSICOLÓGICA, FEITA DE FORMA REPETIDA E PROLONGADA QUE EXPONHA O TRABALHADOR A SITUAÇÕES HUMILHANTES E CONSTRANGEDORA...”

“...VÍTIMAS DE ASSÉDIO MORAL TÊM MAIOR DEGRADAÇÃO DE SUA SAÚDE FÍSICA E MENTAL, MOSTRANDO UM MAIOR NÚMERO DE QUEIXAS COMO DORES DE CABEÇA, DOR DE ESTÔMAGO, INSÔNIA E TONTURA...”

melhores colocados ganham prêmios, enquanto os piores colocados pagam prendas.

O segundo tipo observa-se quando a conduta assediadora ocorre em esfera individual, ou seja, entre empregados, independente do cargo. O assédio moral nestes casos é também chamado de tortura ou terror psicológico, podendo ocorrer ou pela perseguição ou pelo isolamento. Na perseguição, há a intenção de sobrecarregar o trabalhador, seja com tarefas inúteis, ou com tarefas impossíveis, ou mesmo com prazos falsamente urgentes, além da atribuição de erros imaginários e da aplicação de punições arbitrárias. Já no isolamento, há o esvaziamento

mostrando um maior número de queixas como dores de cabeça, dor de estômago, insônia e tontura. Também demonstram um maior nível de sintomas de depressão, ansiedade e de transtornos de afetividade (SOARES, 2012).

No Brasil, não há lei nacional que regulamente o assédio moral no trabalho, de modo que sua disciplina toma como base as normas estaduais e municipais sobre o tema, que servem de subsídio para a sua aplicação doutrinária e no processo do trabalho, como é o caso da Lei Municipal 13.288/2002 de São Paulo. Além disso, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) possui regras específicas sobre assédio, que também são

ambiente laboral, com fundamento nos artigos 187 e 932, inciso III, do Código Civil. No entanto, ao levarmos em conta todos os potenciais danos à saúde do trabalhador derivados do assédio moral, não há dúvidas que mais importante que reparar o dano moral causado é prevenir. Nesse sentido, o meio mais eficaz de combate a danos morais no trabalho é a conscientização dos trabalhadores, especialmente por meio do treinamento de líderes nas empresas, para que sejam capazes de detectar situações que, por mais que pareçam corriqueiras, possam ser ofensivas à dignidade da pessoa humana.

***Sônia Mascaro Nascimento:** Especialista, Mestre e Doutora em Direito do Trabalho pela USP; Sócia Titular de Sônia Mascaro Nascimento Advogados Associados e de Amauri Mascaro Nascimento Et Sônia Mascaro Nascimento Consultores; Coordenadora do Núcleo Mascaro de Cursos e Treinamentos In Company; Professora Universitária; Palestrante e Conferencista de diversos Congressos Jurídicos; Autora dos livros sobre Assédio Moral no Trabalho, Horário Flexível de Trabalho, Trabalho da Mulher; Coautora de diversos livros; Autora de diversos artigos jurídicos; Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho; Colaboradora de jornais e revistas como A Revista Liderança, Diário de São Paulo, dentre outros.

As condições de trabalho e o aumento da exploração///

A CIPA como instrumento de organização no local de trabalho

Cleonice Caetano*

Para falarmos da importância da CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e sua eficácia – ou não – na organização do local de trabalho, necessário falarmos sobre a luta de uma militância que viu nas precárias condições de trabalho, um grande estímulo para a luta pelos direitos humanos, liberdade e cidadania da classe trabalhadora.

Nas últimas décadas o trabalho passou por mudanças profundas. Hoje trabalhamos de forma totalmente diferente do que se fazia antigamente. As empresas adotaram novos métodos de produção e de trabalho. São mudanças que juntamente com as novas tecnologias, alteraram completamente a forma de se trabalhar.

Muitos trabalhadores se sentem felizes simplesmente pela possibilidade de ter acesso a tecnologias como a Internet, celulares, uma TV de plasma, câmera digital. Mas esses produtos e outros tantos que

nos cercam no dia-dia nascem das próprias mãos dos trabalhadores. Toda a riqueza gerada com a sua venda, porém, sempre acaba ficando na mão de poucos.

Hoje nas empresas e locais de trabalho, o trabalhador chega a fazer o trabalho de duas, três pessoas para dar conta da produção exigida pelos patrões. O número de horas extras é excessivo. Além disso, as empresas demitem e cada vez mais reduzem os postos de trabalho. Quando fazem contratações é com salário menor. Já o ritmo de produção só aumenta.

Tudo isso faz o trabalhador ultrapassar os seus limites. Sob tanta pressão, não é à toa que tem aumentado a cada ano o número de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

Os trabalhadores têm o direito ao trabalho em condições seguras e saudáveis não condicionados à existência de vínculo trabalhista, ao caráter e natureza do trabalho.

Especificamente na área de Saúde do Trabalhador, a ação dos representantes de categorias é determinante na relação capital X trabalho. Mais do que garantir direitos trabalhistas, os sindicatos tem papel fundamental na garantia do direito à vida. Isso, na maioria das vezes, significa contrapor ao interesse maior do capital, o lucro a qualquer custo.

CIPA E O MOVIMENTO SINDICAL:

O movimento sindical surge para tirar o trabalhador do seu individualismo e possibilitar um espaço de união e de lutas por melhores condições de trabalho e de vida.

Em 1978 foi criado a CISAT (Comissão Intersindical de Saúde e Trabalho) em São Paulo, que tinha como principal objetivo dar sustentação à luta operária. Dois anos depois se tornou o Departamento Intersindical de Estudos e Pesquisas de Saúde e dos Ambientes de Trabalho (DIESAT). Este departa-

tamento viabilizou pesquisas, cursos, seminários e produção de escritos sobre as condições de trabalho e saúde dos trabalhadores.

A saúde dos trabalhadores se torna questão importante na medida em que outras questões são colocadas em discussão no país. (Luta contra a ditadura por ex.)

Luta-se por uma sociedade democrática, pela conquista de direitos elementares de cidadania, da consolidação do direito à livre organização dos trabalhadores. Envolvem os setores sindicais atuantes.

O movimento sindical, cada vez mais, tem clara sua preocupação com a saúde dos trabalhadores, transformando esta preocupação em ações concretas, seja através dos acordos coletivos ou de outras formas de luta (paralisações, greves, formação sindical), e com a formação e capacitação de seus dirigentes nos assuntos pertinentes a saúde e segurança no trabalho.

É importante que os sindicatos negociem nos Acordos Coletivos, cláusulas a respeito da saúde do trabalhador, inclusive as que enfatizam o cumprimento da legislação. Com isto, divulga-se junto aos trabalhadores e empresários a necessidade de investir na qualidade de vida dos trabalhadores.

Com o intuito de diminuir os acidentes, campanhas foram realizadas. Os sindicatos propuseram que as CIPAS (Comissão Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho) fossem um prolongamento do sindicato no interior das empresas. Os sindicatos têm enfrentado dificuldades em tornar a CIPA uma aliada.

CIPA – UM INSTRUMENTO PARA FORTALECER A LUTA DOS TRABALHADORES

A CIPA deve sempre defender os interesses dos trabalhadores e ser um elo entre trabalhadores e o sindicato.

A CIPA surge de uma recomendação da OIT em 1921, no Brasil em 1944, com o Decreto-Lei 7036 art. 82, mas somente no final de 1970 que começa a ser usada mais efetivamente, e como movimento de luta.

Hoje, patrões e governo se unem para enfraquecer e descaracterizar a CIPA, reduzindo o número de participantes e retirando direitos já conquistados pelos trabalhadores.

A estabilidade: é necessária para garantir que o cipeiro e a cipeira tenha total liberdade de atuação na defesa dos trabalhadores, sem que sejam penalizados pela empresa com a demissão.

Portanto, o cipeiro deve atuar e usar a estabilidade da melhor forma possível. É isso que os trabalhadores que o elegeram esperam dele.

CIPA E SINDICATO: UM TIME VITORIOSO

A luta do sindicato é constituir CIPAs combativas no local de trabalho, com a criação de uma organização de base viva e atuante, que junto com o sindicato estará à frente das lutas em defesa dos trabalhadores.

Os (as) cipeiros (as) são eleitos e estão no dia a dia juntos aos trabalhadores, fortalecendo a organização no local de trabalho e as lutas da categoria.

Há empresas que burlam a lei e não realizam as eleições;

perseguem e reprimem os cipeiros; tentam transformar a atuação dos cipeiros como meros fiscalizadores do uso de EPIs; e até obrigam chefes e gerentes a se candidatarem. A CIPA é um direito nosso!

Sindicato não é só um prédio que age sozinho. O sindicato são os trabalhadores, unidos e mobilizados por seus objetivos. Sozinho o sindicato não chega a todos os locais da base, não tem uma diretoria que consiga estar em todos os locais de trabalho. Quem tem condições de fazer isso? É o cipeiro, ativista, delegado sindical ou membro da comissão de fábrica. Juntos com o sindicato, teremos uma organização de base e um sindicato ainda mais forte para combater os ataques do patrão e do governo.

A CIPA é uma instituição que tem autonomia para exercer suas atividades durante a gestão. As atribuições da CIPA são instituídas por lei, e devemos exigir esse direito.

As atividades devem ser realizadas pelo grupo, quando isso não acontece, não se consegue desenvolver suas atividades, ficando o grupo desmotivado, levando a CIPA ao descrédito.

Um cipeiro combativo vai fiscalizar a empresa e as condições de trabalho a que os trabalhadores são submetidos. Isso significa estar atento ao ritmo de trabalho, às condições de trabalho, à pressão da chefia, ao estado de conservação das máquinas e equipamentos, assédio moral, falta de gente na produção etc.

Agir sempre quando a empresa tenta colocar o lucro na frente da segurança dos trabalhadores: Esse é o principal papel do cipeiro.

MULHER E CIPA

A discriminação contra as mulheres é grande, mesmo após anos de combate ao machismo.

As mulheres são as que ganham os salários mais baixos, além de sofrerem com o alto ritmo da produção e com as doenças ocupacionais. São as principais vítimas de assédio moral no trabalho. São

as que sofrem maior pressão no trabalho, sem contar o assédio sexual. Se tudo isso fosse pouco, ainda são as primeiras na lista de demissões.

Portanto, é de extrema importância que as mulheres também participem ativamente das CIPAs em seus locais de trabalho. É preciso fortalecer a CIPA, elegendo companheiras que possam atuar na defesa de todos os trabalhadores, mas, em especial, da mulher trabalhadora, na empresa que trabalha.

10 MANDAMENTOS DO CIPEIRO

Para ser cipeiro temos que gostar de gente, de gostar de cuidar de pessoas.

1 - Defender sempre os trabalhadores

2 - Prevenir: Não só observar o uso de EPIs. É estar atento as condições do local de trabalho e seus efeitos sobre os trabalhadores. O mais importante é a Prevenção Coletiva

3 - Ouvir: Estar preparado para ouvir toda e qualquer reclamação ou denúncia. Ouça sempre.

4 - Anotar: Anote tudo: reclamação, sugestões, críticas, denúncia, para serem averiguadas e respondidas

5 - Responder: a todos os questionamentos dos trabalhadores. Isto forma uma relação de confiança entre trabalhador e cipeiro

6 - Investigar: todo e qualquer acidente no local de trabalho. Elaborar relatório completo

7 - Organizar: Não existe CIPA atuante e forte sem a organização dos trabalhadores. Fica mais fácil de conquistar as reivindicações. Organização é Luta!

8 - Ser parceiro do Sindicato: A CIPA é um dos principais instrumentos da organização no local de trabalho e para o fortalecimento da luta da categoria. Por isso a sua atuação em parceria com o sindicato é fundamental. Os cipeiros devem fazer parte do dia a dia do sindicato. Os espaços devem ser ocupados

9 - Participar das Lutas: Só a luta muda a vida. Pela ação direta dos trabalhadores, unidos e organizados a partir do seu local de trabalho que as conquistas são possíveis. Os cipeiros estão na linha de frente da batalha

10 - Formar-se: Adquirir conhecimentos, fazer cursos de formação e conhecer a legislação. A empresa tem seus profissionais qualificados para defender os interesses dela.

Cipeiros combativos precisam estar preparados e ter formação para responder aos patrões e saber argumentar na hora de defender os direitos dos trabalhadores.

AÇÕES EM SAÚDE DO TRABALHADOR

A 4ª Conferência Nacional em Saúde do Trabalhador, realizada em Dezembro de 2014. Ao todo, nas etapas municipal, estadual e nacional, foram realizadas 1.241 Conferências de Saúde do Trabalhador, com envolvimento direto de mais de cem mil delegados;

A 4ª Conferência Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora, convocada pela Portaria GM/MS nº. 2.808/12 teve como tema central, “SAÚDE DO TRABALHADOR E DA TRABALHADORA, DIREITO DE TODOS E TODAS E DEVER DO ESTADO” e como objetivo “propor diretrizes para a implementação da Política

Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – PNST”. A 4ª CNSTT foi organizada em três etapas: macrorregionais, estaduais e a nacional, mobilizando aproximadamente 40.000 pessoas, representantes de movimentos sociais e sindicais, gestores, prestadores de serviço, profissionais de saúde e de outros setores, usuários, conselheiros de saúde, membros das Comissões Intersetoriais de Saúde do Trabalhador - Cist, Conselhos Estaduais de Saúde, profissionais da Rede Nacional de Atenção Integral à Saúde do Trabalhador - Renast, convidados de outros ministérios, órgãos e autarquias federais.

ESPAÇOS DE ATUAÇÃO DO MOVIMENTO SINDICAL

- Conselheiros dos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador;
- Comissões Tripartites Paritárias do Ministério do Trabalho;
- Conselheiros de Saúde (Municipais, Estaduais e Nacional);
- Ações de Luta: 28 de Abril – Dia em Memória das Vítimas de Acidentes e Adoecimentos no Trabalho; Humanização das Perícias Médicas; Código de Ética Médica, entre outros;
- Fórum Nacional das Centrais Sindicais Brasileiras em Saúde do Trabalhador (a);
- Observatório de Saúde dos Trabalhadores (site);
- Cláusulas de Convenções Coletivas de Trabalho;
- Fortalecimento das CIPAs;
- Organização nos Locais de Trabalho.

* Clonice Caetano é Secretária de Saúde e Segurança no Trabalho da UGT

Estatuto da igualdade não é um barco a deriva ///

Completa um conjunto de iniciativas e propostas historicamente defendidas pelo movimento negro

Edson França *

O Estatuto da Igualdade Racial sancionado pelo Presidente da República em 27 de julho de 2010, em vigor desde 20 de outubro, constitui mais um passo exemplar do empenho do movimento negro e forças políticas antirracismo em efetivar a igualdade social entre negros e brancos no Brasil.

Com isso inauguramos uma nova fase das relações raciais no Brasil. O Estatuto caminha no sentido de mitigar os efeitos políticos, econômicos e sociais da discriminação e do racismo, ao contrário das outras leis antirracismo aprovadas, que criminalizam a prática individual dos cidadãos racistas.

Notadamente a humanidade tem ao longo da história tratado de forma inadequada as diferenças sociais e raciais. No Brasil não é diferente, visto que somos um país profundamente desigual e negritude se confunde com a pobreza.

O racismo é um fenômeno ideológico-sócio-político que impacta negativamente a vida dos povos não brancos. Está enraizado no Brasil e seus desdobramentos ainda estabelecem cenários desvantajosos à população negra e à nação. É elemento essencial que molda a brutal desigualdade, violência e o ralo por onde escoam talentos, oportunidades e parte importante da força vital brasileira. No entanto, acumulamos experiências positivas e de vanguarda, quando comparadas a outros países – inclusive os países de nossos irmãos africanos que administram graves conflitos de natureza étnica e religiosa. Considerada em seu todo é possível dizer que a massa popular brasileira não apoia o racismo: Ela o combate taci-

tamente.

O Estatuto da Igualdade Racial não é um barco à deriva, nem papel ao vento. Sua aprovação é resultante de passos firmes, iniciado nas lutas dos quilombolas, nas rebeliões populares e no combate abolicionista. Desde a Lei Áurea (ainda não revogada) aos dias atuais a massa popular brasileira – miscigenada e de maioria não branca – tem demonstrado inconformismo com as injustiças baseadas em conceitos de raça e classe. O Brasil, sob o protagonismo popular com sua insistente luta, acumulou experiência centenária de organização política do

movimento negro, espalhada em todo território nacional – este é um dado fundamental da constituição das condições que possibilitaram a aprovação do Estatuto.

A luta da população negra aliada às forças populares avançou para que o antirracismo esteja inserido nas principais cartas legais: Constituição Federal, Lei de Diretrizes de Bases, Plano Plurianual e Leis Orçamentárias. Dispomos também de leis e normativas: Lei Caó, Lei 10639/03 que institui obrigatoriedade do ensino da história da África nas escolas, feriados da Consciência Negra em diversos estados e municípios; Decreto Presidencial 4887/03, que regula a posse da terra quilombola.

Desenvolvemos sólida institucionalidade através dos espaços de governos: frentes

de parlamentares da igualdade racial nos legislativos municipais, estaduais e federal, nos quais tramitam incontáveis propostas; instituímos secretarias, fundações, coordenadorias, assessorias, conselhos de igualdade racial, SOS



Racismo, delegacias especializadas em crimes raciais, ouvidorias; conferências, planos e programas de políticas públicas para igualdade racial.

A academia brasileira tem farta produção e linhas de pesquisas sobre a questão racial, núcleos de estudos nas universidades, cotas para inclusão de negros em 68 instituições públicas de ensino superior somadas ao PROUNI, que promoveu o aumento de negros nas universidades, dando fruição de um direito negado ao longo dos séculos.

No âmbito das organizações da sociedade civil encontramos estruturas congêneres nos partidos políticos, sindicatos e centrais sindicais, em organizações de classe e no movimento social. Temos experiências exitosas de implantação de ações afirmativas em empresas estatais e também da iniciativa privada.

Em poucos anos construímos o mito popular mais conhecido no Brasil: Zumbi dos Palmares. Quem constrói mitos nacionais, constrói a própria nação. A cultura popular brasileira expressa valores herdados das matrizes civilizatórias africanas: música (samba, forró, diversos ritmos de batuques), capoeira, religiosidade.

Essas e outras incontáveis referências não citadas conformam o terreno fértil em que foi lançada a semente do Estatuto da Igualdade Racial. São sustentáculos, razão de sua aprovação e indicadores que continuaremos somando experiências e práticas contra o racismo. O racismo é uma construção proveniente das elites. Todas as iniciativas contrárias desde a Lei Áurea contaram com a resistência e oposição de seus idealizadores e beneficiários. Por isso todos os desenhos que estruturam o atual Estatuto contradizem o projeto da grande burguesia nacional, pois sabem que a população negra não estancará sua luta após a vitória do Estatuto da Igualdade Racial.

SIM AO ESTATUTO DA IGUALDADE RACIAL

A Unegro, em seu 3º Congresso Nacional realizado em 2007, se posicionou de forma favorável ao Estatuto da Igualdade Racial. Na ocasião criticávamos perdas em relação à proposta original. Alegando vício de iniciativa, o Senador Rodolpho Tourinho, relator do projeto, propôs a retirada do Fundo Nacional de Igualdade Racial, cuja finalidade era de garantir a sustentação orçamentária para as políticas públicas que a Lei ensejava; sob o mesmo argumento interveio em diversos artigos para torná-lo uma peça essencialmente autorizativa. As perdas eram criticadas pela entidade porque transformavam o Estatuto em uma bela carta de boa intenção: sem recurso e sem obrigatoriedade de cumprimento.

Na ocasião registramos que a proposta saída do Senado, com o apoio do Senador Paulo Paim, caracterizava um erro tático do movimento negro. O domínio sobre a proposta era pequeno. Alertamos que o movimento negro não podia assinar nenhum cheque em branco, pois já havia se consolidado um amplo apoio a uma proposta dita inviável constitucionalmente.

Na Câmara dos Deputados acompanhamos o trâmite, notadamente após a constituição da Comissão Especial. Na medida das nossas limitações contribuimos com o processo político que desembocou na aprovação da atual redação. A leitura do texto final aprovado, por unanimidade, na Comissão (bastante avançado se comparado ao aprovado no Senado) contraria ou relativiza sobremaneira o argumento daqueles que alegam a aprovação de um Estatuto desnutrido, ou dos que insistem na tese de divisão do povo.

Segue abaixo resposta a algumas críticas formuladas no movimento negro, pois as que vêm de fora, via de regra são contrárias a existência do Estatuto:

COTAS NO ENSINO SUPERIOR

“Art. 17. O Poder público adotará programas de ação afirmativa destinados a assegurar o preenchimento de vagas, pela população negra, nos cursos oferecidos pelas instituições públicas federais de educação superior e nas instituições públicas federais de ensino técnico de nível médio.”

O artigo 17 demonstra que está garantido na Lei o pleito essencial: assegurar a inclusão de negros e negras no ensino superior. Há um conjunto de experiências de ação afirmativa com recorte étnico-racial instituídas em 68 universidades, essas serão consideradas. Poderão se manter desde que garantam efetiva inclusão da população negra.

Creio que essa formulação não pode ser desconsiderada. Há um direito instituído a partir dela. Ignorá-la constitui não cumprimento de Lei e o desrespeito à lei é crime. Se este for o caso deveremos recorrer ao Ministério Público ou à instituição competente para lidar com a situação.

QUESITO COR NA IDENTIFICAÇÃO DE ESTUDANTES NO CENSO ESCOLAR

Esse artigo foi corretamente suprimido, pois essa medida é dispensável em lei. Quesito cor é uma realidade em franco desenvolvimento. Tivemos e temos sempre censos escolares auferindo o quesito cor. Aliás, sobre este tema não faltam dados. Conhecemos a radiografia racial nas escolas. Precisamos de medidas objetivas para retirar

a Lei 10.639/03 do papel, mais investimento público na qualificação da educação e acesso efetivo em iguais condições de negros em todos os níveis educacionais. Penso que a intransigência na defesa desse artigo desvaloriza a negociação, radicaliza desnecessariamente a interlocução e não contribui para manutenção dos pontos essenciais.

PREFERÊNCIA EM LICITAÇÕES PARA EMPRESAS QUE PROMOVEM AÇÕES DE IGUALDADE

O artigo 41 diz: "O Poder Público promoverá ações que assegurem a igualdade de oportunidades no mercado de trabalho para a população negra, inclusive mediante a implementação de medidas visando à promoção da igualdade racial nas contratações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas". Continua o parágrafo 3º do mesmo artigo: "O Poder Público estimulará, por meios de incentivos, a adoção de iguais medidas pelo setor privado".

A manutenção da redação anterior contraria a Lei de Responsabilidade Fiscal, o que a torna inconstitucional. Oposição, governo e sociedade civil, em geral, têm assimilado positivamente essa lei e, desse modo predominou a compreensão de preservá-la. No entanto, houve preocupação dos negociadores em manter a premissa de criar condições para que as empresas privadas contratem negros e negras com equidade. Apenas houve mudança na redação. Alertamos a militância a ler com atenção o texto do Estatuto aprovado, pois evitará a reprodução de críticas capciosamente formuladas e sem fundamento.

EXIGÊNCIA DE RESERVAR UMA COTA PARA ATORES E FIGURANTES NEGROS NAS EMISSORAS DE TELEVISÃO

A essência dessa proposta é obrigar a inclusão de negros e negras nas produções televisivas e cinematográficas. Ainda que não tenha arbitrado uma percentagem mínima de inclusão o resultado contempla. O artigo 47 diz: "Na produção de filmes e programas destinados à veiculação pelas emissoras de televisão e em salas cinematográficas, deverá ser adotada a prática de conferir oportunidades de emprego para atores, figurantes e técnicos negros, sendo vedada toda e qualquer discriminação de natureza política, ideológica, racial e artística".

A redação proposta por Tourinho previa a percentagem mínima de 20% de negros. Em versões discutidas pela Comissão Especial da Câmara, substituiu a percentagem pela palavra igual. O processo de negociação obrigou a supressão da palavra igual e da percentagem. Porém o

direito está assegurado. Após a aprovação e sancionamento do Estatuto da Igualdade Racial se constituirá crime a inobservância de atores e técnicos negros na produção de filmes, programas televisivos e cinematográficos. Hoje não é. Compete aos negros e negras, beneficiários direto da Lei, acionar os mecanismos de Estado para fazer as empresas de comunicação cumpri-la.

QUESTÃO QUILOMBOLA

A questão quilombola está contemplada em todos os artigos da Lei, na medida em que estamos falando de população negra. Especificamente nos artigos 33, 34 e 35.

O relator retirou do texto atual a transcrição completa do Decreto 4.887/03 que constava no substitutivo do Senador Rodolpho Tourinho. Essa medida favoreceu os quilombolas por dois motivos: primeiro a redação proposta no Estatuto aprovado no Senado transformou o decreto 4887/03 em um compêndio autorizativo, subtrai completamente a obrigatoriedade imposta pelo decreto; segundo o artigo 68 do ADTC é auto-aplicável, basta um decreto presidencial para regularizá-lo.

Há mais artigos na constituição que dispensam regulação em lei. Vários decretos, portarias, instrução e outros instrumentos normativos regulam artigos da constituição, subordiná-lo a uma Lei significa atentado a direitos e um risco sob diversos aspectos da segurança jurídica nacional.

O Decreto 4.887/03 atende o mais fundamental anseio das comunidades quilombolas. Por isso está sob ataque da direita e da bancada ruralista no Congresso. Por isso há uma ADIN proposta pelo DEM no Supremo Tribunal Federal. E tramita na Câmara dos Deputados um Decreto Legislativo, de iniciativa do Deputado Valdir Colatto, propondo sua completa anulação.

A posição do governo, reiterada em todos os fóruns que abordam esse tema, é de defesa do Decreto 4887/03 no parlamento e no STF. A AGU (Advocacia Geral da União, um órgão de Estado e não de governo) assegura sua juridicidade, não há nenhum prejuízo aos quilombolas. Ao contrário, as comunidades quilombolas recebem grandes volumes de investimentos políticos e financeiros estatais e fruem de direitos secularmente negados. De modo que não se justificam as críticas ao Estatuto da Igualdade Racial sob a alegação de dano a direitos quilombolas.

DO TRABALHO

Considero que o Estatuto da igualdade racial estabelece uma vigorosa agenda aos sindicalistas, em especial aos que têm como tarefa específica o combate ao racismo e

Estatuto da igualdade ///

discriminação no local de trabalho. Em apenas cinco artigos o Estatuto estabelece os instrumentais jurídicos adequados para promoção da igualdade, e prevê: formulação de políticas, programas e projetos voltados para a inclusão da população negra no mercado de trabalho pelo CODEFAT; “contrações do setor público e o incentivo à adoção de medidas similares nas empresas e organizações privadas”.

Se considerarmos que uma das piores faces da opressão no mercado de trabalho é o desemprego, a geração de mecanismos que impeçam o desemprego dirigido a segmentos sociais discriminados é de grande valia. Aposta em medidas que potencializam e reforçam o empreendedorismo aos negros brasileiros. De posse com as determinações do Estatuto da Igualdade Racial é possível provocar lutas e debates com vistas a erradicarmos as desigualdades raciais, o racismo e a discriminação racial no mercado de trabalho.

SOBRE OS CRÍTICOS

A primeira e mais vigorosa crítica ao Estatuto da Igualdade Racial vem dos que oferecem reação e resistência a todas possibilidades de avanços políticos e conquistas sociais do povo brasileiro. Esse campo move amplo setor presente no Congresso Nacional e na grande mídia. Sabem que no Brasil a luta contra o racismo é palco da luta de classes. Somente é possível incidir sobre os impactos da discriminação e do racismo quando investimos recursos materiais para promoção da população atingida. Isso significa implantação de políticas públicas que distribuem renda, que promovam migração de riquezas concentradas nas mãos de poucos para reparti-las a muitos.

A mídia tem influenciado negativamente a avaliação do Estatuto. Inconformados com a derrota na batalha que empreenderam pela sua rejeição, resolveram desqualificá-lo. Rede Globo, Rede Bandeirantes, Folha de São Paulo, Estado de São Paulo, Correio Brasiliense uníssonos desinformaram a população brasileira. Destacaram perdas e falam em aprovação de um Estatuto “desnutrido”. Parte do movimento negro absorveu esse discurso e formulou sua posição com os tópicos indicados pela oligarquia midiática.

Há ignorância no interior do movimento negro. Muitos não leram o texto aprovado, não acompanharam o processo que resultou na aprovação ou desconhecem o funcionamento do Parlamento. Não avaliaram a correlação das forças políticas e sociais que debateram o Estatuto no Senado, Câmara e sociedade. Não compreendem que as leis apontam caminhos a serem concretizados. Quando em atenção ao povo, chegam quando há pressão organizada. Existe também oportunismo daqueles que desejam temas que justifiquem seus argumentos e teses para subsistirem.

Na verdade, desejam colorir os datas-show, capricha-

rem nas curvas de seus gráficos, alimentarem de dados suas retóricas e com isso manter abertas as linhas de contatos com a burguesia nacional e internacional. Em outras palavras, se alimentam do racismo e não das conquistas sociais do movimento negro.

Vemos enfoques, lugar social e projetos políticos diferenciados entre os críticos do Estatuto aprovado, formando um leque complexo, sem unidade e incoerente. Desde a corrente conservadora representada pelo geógrafo racista e ultrar-reacionário Demétrio Magnoli, ao esquerdismo dogmático de matriz trotskista fazem fileira contra. Tem uma reduzida parcela no movimento que nutre um injustificado esquerdismo, mais preocupados em demarcar terreno para ocupação de espaços e exercício do protagonismo político que se somar a construção coletiva. Embora a grande massa popular apóie o Estatuto, os reacionários e os defensores exigirão mais esforços para sua implantação.

Por isso é importante compreender que o quadro político exigiu negociar saídas efetivas para aprovação, consciente de que deva atender às mais imediatas necessidades da população negra. As leis podem ser aprimoradas, mas quem tem fome de justiça, de oportunidades e de cidadania tem pressa. Nossa principal demanda será retirar do papel as conquistas do Estatuto da Igualdade Racial. Se passarmos anos reclamando de um estatuto ideal transformaremos esse que é real em letra morta, como tantas outras leis que nos beneficiam. Devemos nos unir na defesa do Estatuto da Igualdade Racial. Essa deve ser a compreensão das lideranças do movimento negro. Há milhões de pessoas esperando resultados concretos de nossa luta.

O Estatuto da Igualdade Racial define uma nova ordem de direitos para os brasileiros negros, que somam cerca de 90 milhões de pessoas. De acordo com a Secretaria de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (Seppir), o documento possui 65 artigos e possibilitará a correção das desigualdades históricas no que se refere às oportunidades e aos direitos dos descendentes de escravos do país. Considerada uma lei emblemática dos avanços obtidos na luta pela igualdade racial, o Estatuto tramitou por cerca de uma década no Congresso Nacional e foi aprovado em 16 de junho deste ano.

Ele prevê, entre outros, o incentivo de atividades produtivas rurais para a população negra, proíbe empresas de exigir aspectos próprios de etnia para vagas de emprego e reconhece a capoeira como esporte, permitindo que o governo destine recursos para a prática.

*Edson França é Historiador e
Coordenador Nacional da UNEGRO

A resistência para a superação dos limites humanos no trabalho, por metas inatingíveis...

Valmira L. da Silva
Marcísio Moura
Dirigentes do Sinratel

Os avanços da tecnologia e o fenômeno da globalização lançaram novos desafios para o mercado produtivo, potencializando os meios de comunicação e de informação (da notícia em tempo real), estimulando a mudança comportamental das pessoas, no que diz respeito ao consumo, e exigindo a adaptação do modo de vida, inclusive, do mundo do trabalho, em especial, no setor de telemarketing/teletendimento.

As centrais de relacionamento (call-centers) tornam-se modelos da nova ordem econômica.

Trazem no seu bojo múltiplos modelos de negócios, onde as organizações criam novas estratégias, novas formas de planejar e ferramentas que permitem executar a otimização de recursos e a maximização da produtividade.

A revolução tecnológica proporcionou mudanças significativas no setor. Impulsionada, principalmente, pela Lei do SAC (Serviço de Atendimento ao Cliente), juntamente com a aplicação do telemarketing híbrido e técnico, exigiram dos trabalhadores maior qualificação na execução das tarefas. Este novo modelo de trabalho exige dos funcionários o exercício de múltiplas funções, fato que nega os limites e as subjetividades humanas no exercício de sua atividade laboral.

Vale ressaltar que, em um ambiente

onde a organização hierárquica é rígida, vertical e com uma larga base na pirâmide organizacional, as mudanças ocorridas na esfera cultural, social, econômica e política da sociedade não surtem reflexos na vida desse grupo social.

Para exacerbar a situação, nos últimos 10 anos, a renda dos operadores em telemarketing, sofreu uma retração expressiva. Os operadores, outrora, “empreendedores comissionistas”, tiveram sua renda “engolidas” pelas **Remunerações Variáveis (RVs)**, que, além de ditar seu tempo médio de atendimento, podou os direitos de ir e vir no interior das centrais, das idas ao banheiro, de estudar, de usufruir dos equipamentos sociais de lazer e cultura e, até, do seu tempo de adoeecer.

De acordo com a CLT, “o pagamento da comissão deve ocorrer como parte integrante da remuneração, na qual a soma dos resultados positivos das transações comerciais deve ser paga em sua totalidade.”

Apesar da expressa orientação legal,

no que se refere a quitação das comissões, os empregados em telemarketing atualmente percebem comissões deflacionadas e integradas à outras remunerações variáveis: premiações, gratificações, bônus, dentre outras nomenclaturas de pagamentos.

Todavia, sua quitação vem ocorrendo a partir de critérios subjetivos impostos pelos seus superiores, que utilizam como critério o absenteísmo, a suposta qualidade do tempo de atendimento, as jornadas diferenciadas e escalonadas e até o “sorriso na voz” durante o relacionamento com o cliente.

Essa modalidade de remuneração (RVs), atualmente representa 60%, em média, das remunerações da maioria dos empregados. Colocam em risco a saúde e o bem-estar no trabalho, levando o indivíduo a automutilação.

Inclusive, a negar o seu próprio direito de ter direito, abrindo mão de usufruir da proteção das Normas Regulamentadoras, como, o Anexo II da NR-17 e da própria CLT.

Diante deste controle excessivo no trabalho, o pagamento da remuneração ganha uma imensa capacidade de desregulamentar as normas de organização do trabalho. A capacidade de não ir ao médico, não ir ao banheiro, não perder ligação é o gatilho de ampliação da remuneração variável.

Quanto maior a resistência do empregado, maior sua remuneração.

Pesquisas realizadas pelo SINTRATEL-SP, constataram que na última década a forma de remuneração dos empregados nas centrais de telemarketing sofreu uma brusca mudança, levando à uma queda significativa na renda per capita dos empregados e, conseqüentemente, seu empobrecimento.

A partir da avaliação dos termos rescisórios dos homologados no sindicato, entre 2001 e 2005, verificamos que a renda média dos empregados ascendia paulatinamente.

Já outras RVs, alheias a CLT (premiações, metas por ABS), não causavam grandes impactos na receita destes empregados.

Muito pelo contrário, a soma do salário + comissões neste período, significava uma renda média de R\$1148,00 (hum mil cento e quarenta e oito reais), onde os pisos salariais variavam de R\$416,00 a R\$527,00. Assim, a comissão, livre dos critérios subjetivos, atingia 63% da renda, enquanto as demais RV's, apenas 5%.

Já entre 2006 e 2010, os pisos salariais variaram de R\$577,28 (quinhentos e setenta e sete reais e vinte e oito centavos) a R\$636,92 (seiscentos e trinta e seis reais e noventa e nove centavos), e as comissões desatreladas das premiações, caíram para apenas 15% da renda.

Já as demais variáveis (premiações, bônus, dentre outras) respondiam, em média, por 53%.

Situação que se perpetuou, aprofundando a perda de renda fixa dos trabalhadores.

Atualmente, um trabalhador recebe R\$ 890,00 de piso, podendo alcançar

De acordo com relatório produzido pelo Ministério do Trabalho e Emprego as avaliações eram sempre subjetivas, e as orientações repetiam o discurso em prol da “melhoria da performance” no qual a responsabilização do risco do negócio era do empregado, que para atingir as “METAS” deveria arcar com o ônus da licença médica, do repouso, do acompanhamento de filhos menores adoecidos e, até, idas ao banheiro.

no total uma renda de R\$1.900,00. Da diferença (R\$1.010,00), 90% são fruto das RVs, sempre atreladas a critérios subjetivos. Comprovando a inversão aplicada na lógica de remuneração variável.

Pois apesar do comissionamento ser uma garantia expressa na CLT (artigo 466 lei3207/57 de 1957), a renda per capita do empregado, que compõe a base da pirâmide organizacional do setor de telemarketing, sofre deflação. Já que a comissão tem sido substituída por outras formas de RVs, atreladas às questões subjetivas.

Essa reestruturação produtiva, que induziu a maioria dos empregados em telemarketing a uma situação de precarização das relações de trabalho, a cada mudança conjuntural no país ganha mais intensidade. Situação, que não pode ser analisada sem considerarmos a realidade de instabilidade e fragilização apontada pela condição social desses empregados, historicamente vulneráveis ao empobrecimento (em sua maioria de origem feminina, afrodescendentes e jovens em idade universitária, que não atingem a conclusão de seus estudos).

A precarização do trabalho, somada a retirada dos direitos sociais, “diante do trabalho flexível e polivalente, com destaque para a massiva introdução do trabalho terceirizado” (ANTUNES, 2006) promove uma alta rotatividade no nosso setor. Vulneráveis à precariedade, sem perspectivas de carreira profissional, veem como opção apenas a migração. Ou seja, um empregado migra diversas vezes entre empresas ao longo de sua vida profissional, mas sem

representar uma ascensão profissional.

E o que é pior, de acordo com o relatório da bancada laboral na comissão Tripartite 2015 do MTE, “52% das demissões no setor, em 2013, foram a pedido dos trabalhadores.”

Ademais, nesse mesmo período, quase 41% dos trabalhadores foram desligados com menos de 3 meses de tempo de casa. Quando consideramos aqueles que foram desligados antes de completar 6 meses de permanência no mesmo emprego, nota-se que esse índice atinge o patamar de 57%.

Assim como ao trabalhador, ao empregador a rotatividade também é negativa, ao passo que se tornou um fator de competitividade em todos os mercados, pois ela envolve a perda de capital intelectual e econômico, fuga de conhecimento e oferece riscos referentes à carteira de clientes e recursos financeiros diretos e indiretos, dentre outros pontos.

Sendo assim, as políticas de pagamento das RVs devem ser repensadas, discutidas e validadas em Acordos Coletivos específicos, com critérios de proporcionalidade e razoabilidade através de metas factíveis.

Se faz necessária a aplicação de políticas de seguridade social em favor dos trabalhadores, parcela mais frágil na relação (trabalho x capital), aliadas às ações do Estado, como as fiscalizações das SRTEs - Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, através de medidas educativas (coercitivas).

É fato que os avanços tecnológicos dos meios de comunicação de última geração - internet, Tvs, satélites, computadores, celulares, smartphones, tablets etc. - exigiram da sociedade uma nova forma de agir e pensar, no estilo de vida, nos desejos,



GERENTES: salários maiores, mas com remunerações variáveis atreladas ao resultado de todo o call center - central de atendimento

SUPERVISORES E COORDENADORES: salários médios mas atrelada também ao resultado da equipe de operadores sob seu comando

OPERADORES: baixos salários, remunerações deflacionáveis e comissões somadas às premiações

Relatório do Ministério do Trabalho e Emprego após fiscalizações, em 2013, apontou que somente 10% dos operadores(as) atingiam as metas propostas, enquanto a maioria era vítima da rotatividade após avaliações negativas de seu desempenho.

nas condutas e nas atitudes sociais, políticas e econômicas. As tecnologias visam o aumento da capacidade produtiva, exigindo maturidade intelectual e preparação para continuar no mundo do trabalho, em especial, com a participação da população vulnerável ao desemprego e a discriminação.

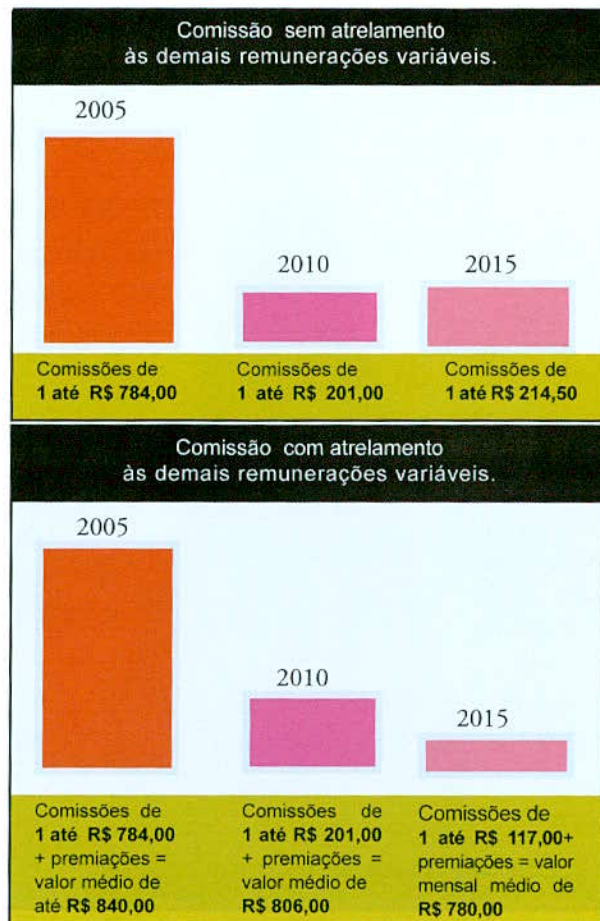
Segundo Clot (1999), o trabalho exerce uma função psicológica que se expressa no momento em que o homem pode destacar-se dele, quer dizer, quando não mais se percebe fundido com a sua tarefa. O trabalho seria então sua capacidade de se engajar em uma história coletiva. Trabalhar é sair de si:

“O trabalho é demarcação consigo mesmo, inscrição numa outra história: uma história coletiva cristalizada em gêneros sociais

em geral suficientemente equivocados e discordantes para que cada um deva 'dar sua própria contribuição' e sair de si. [...] no trabalho o sujeito é de fato a consequência obrigatória de uma tradição que o domina" (Clot, 2006a, pág. 74).

Diante destes apontamentos podemos afirmar que o setor de telemarketing conta com presença dos fragilizados socialmente, fator que corrobora para dificultar a organização de um movimento sindical mais forte, visto que a organização de classe é um reflexo da contemporaneidade da sociedade em sua realidade histórica, a capacidade de incisão dos movimentos de classe depende da capacidade de mobilizar os atores sociais em prol da busca de seus interesses, cientes do seu direito incontestável, de requerer direitos, melhorias e participação social.

É preciso desnaturalizar o contínuo empobre-

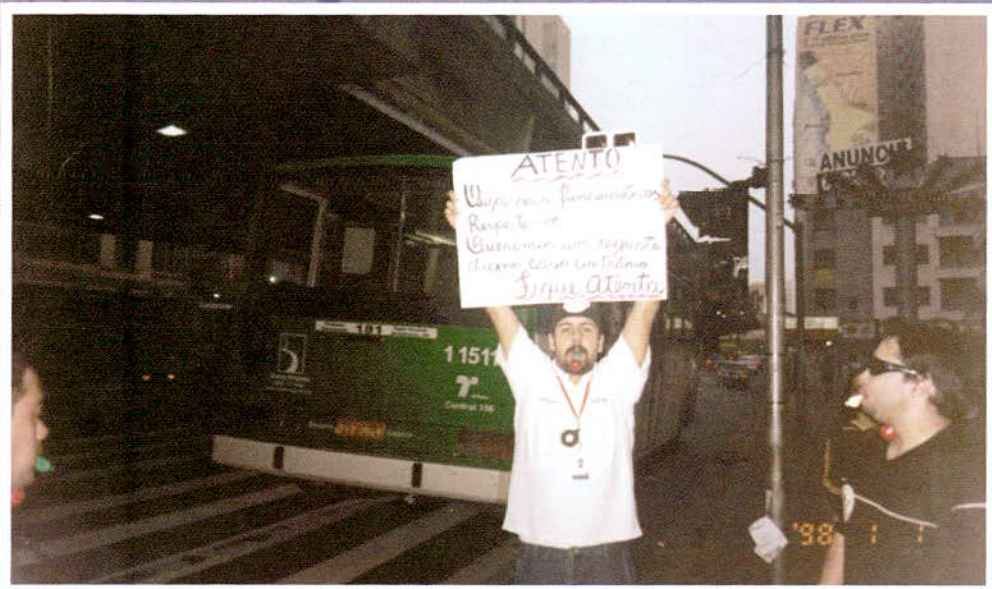


Média salarial do setor

cimento dos empregados em telemarketing, já que o trabalho do teletendimento tornou-se essencial para a movimentação dos negócios, serviços e acolhimento aos consumidores.

O sucesso das transações comerciais devem surtir reflexos nas vidas dos que produzem este resultado e, para tanto, receber as comissões de maneira justa e pautada na legislação não é privilégio, mas sim essencial, afinal o tempo de vida gasto na produção durante a jornada laboral NÃO pode ser repostado. Assim, é um produto de incomensurável valor social e econômico. Portanto, as RVs, como estão hoje, servem de mecanismo de controle das relações no trabalho de maneira unilateral, porém devem ocupar seu real papel de estimuladoras de produção, mas sem prejuízo às normas regulamentadoras e sempre pautadas nos acordos sindicais, primando pelos direitos trabalhistas para que as novas gerações possam vivenciar de fato justiça social, distribuição de renda e oportunidades decentes.

Imagens do Sintratel na luta rumo às mudanças por emprego digno e salário justo ///



Mobilização e protesto durante a greve dos trabalhadores da empresa Atento



Greve dos empregados da Teledutos



Sintratel no encontro da juventude trabalhadora, na luta por condições de trabalho para os trabalhadores



Diversidade sexual no setor de telemarketing ///

André “Pomba” Cagni *

Foto: José Bergamini



Com o recrudescimento do fundamentalismo religioso que vem corroendo as instituições no Brasil, fica cada vez mais exposta a discriminação contra a população LGBT (formada por lésbicas, gays, bissexuais, travestis e transexuais). O preconceito pode ser tanto por conta da orientação sexual (que indica por quais gêneros a pessoa sente-se atraída, seja física, romântica e/ou emocionalmente, podendo ser heterossexual, homossexual, bissexual ou mesmo assexual ou pansexual) ou pela identidade de gênero. A psicóloga, professora e pesquisadora Jaqueline Gomes de Jesus define a identidade de gênero como: “Gênero com o qual uma pessoa se identifica, que pode ou não concordar com o gênero

que lhe foi atribuído quando de seu nascimento. Diferente da sexualidade da pessoa. Identidade de gênero e orientação sexual são dimensões diferentes e que não se confundem. Pessoas transexuais podem ter várias orientações sexuais - ser heterossexuais, lésbicas, gays ou bissexuais - tanto quanto as pessoas cisgênero (pessoas cujo gênero é o mesmo que o designado no seu nascimento)”.

E esse tipo de discriminação crescente também reflete-se no ambiente de trabalho. A consultoria Santo Caos realizou neste ano uma pesquisa com 230 entrevistas entre ativistas, especialistas (psicólogos, psiquiatras, advogados) e profissionais LGBT, de 14 estados, sendo 49% do sexo feminino e 51% masculino entre 18 e 50 anos.

Destes, 35% são ou foram trabalhadores de empresas de pequeno porte; 12% de porte médio; 27%, grande; e 25% de multinacionais. Destes 43% dos entrevistados afirmam ter sofrido discriminação por sua orientação sexual ou identidade de gênero no ambiente de trabalho. Dentro das empresas, 53% afirmaram não declarar sua orientação sexual ou identidade de gênero.

Entre os que assumiram, o fazem de restrita, pois 90% comunicam a colegas do mesmo nível hierárquico, outros 32% também ao superior imediato e somente 2% aos responsáveis pelo departamento de recursos humanos. Por outro lado, 13% também relataram que já tiveram dificuldade para encontrar um emprego pelo mesmo motivo. A

pesquisa completa está disponibilizada no site <http://www.demitindo-preconceitos.com/>. Segundo outro estudo, elaborado pela empresa de recrutamento Elancers, 38% das empresas brasileiras não contratariam pessoas LGBT para cargos de chefia e 7% não contratariam para cargo algum.

Uma das categorias que mais incluem a população LGBT, principalmente a de baixa renda e oriunda das periferias, é justamente a do telemarketing. Porém o fator que “justifica” essa inclusão é claramente um dos principais problemas da categoria: a invisibilidade do trabalhador. Normalmente as grandes empresas do setor respeitam a orientação sexual e a identidade de gênero, o que inclui o uso do nome social em funcionárias transexuais, com poucos relatos de homofobia ou transfobia institucional. Porém, segundo o Sintratel, já ocorreu um processo relacionado ao impedimento do uso do banheiro, por conta de uma transexual chamada Luna (infelizmente já falecida) que ganhou o processo e o direito ao uso do banheiro como bem entendesse ou escolhesse.

ALGUNS CASOS DE DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Michael Lima Costa (20 anos) trabalhou cerca de três anos - entre 2012 e 2015 - como funcionário de uma paróquia. Era sacristão, uma espécie de zelador da Igreja. Tudo ia muito bem, até que no final do ano passado, ele resolveu contar ao padre que estava namorando um garoto. A partir daí percebeu a

mudança de atitude do padre em relação ao seu trabalho, até que em março de 2015 foi demitido, assim que encerrou seu contrato de trabalho. “O padre arrumou uma desculpa, dizendo que o escritório não conseguiu formular um contrato com as especificações do meu trabalho, quando na verdade isso nunca existiu antes. No fim, remanejou outra funcionária para o meu lugar, utilizando o mesmo contrato que ela já possuía, sendo que ele poderia ter feito o mesmo comigo. Está claro pra mim que não me queria mais trabalhando na Igreja por ser gay”, conclui Michel.

Coincidentemente, após sua saída, o padre começou a fazer abertamente uma campanha anti-gay na paróquia.

Elvis Justino Souza (29 anos) era repositor de jardinagem na Cobasi - uma loja shopping para animais. Ele prezava e muito o seu serviço e local de trabalho pois sempre amou muito animais e jardinagem. Havia pouco tempo que Elvis havia se assumido para a família e resolveu falar abertamente da sua sexualidade para seus companheiros de trabalho. Inclusive como recém iniciado militante LGBT chegou a incentivar outros funcionários a saírem do armário. Para azar de Elvis, seu supervisor era evangélico e passou a passar serviços pesados para ele, para que ele “virasse homem”. Como ele era o responsável direto na contratação, passado o período de experiência, foi dispensado, apesar de ter domínio pleno do seu setor e de nunca ter chegado atrasado. O supervisor inclusive disse não só para ele, como para toda loja, que “não ia contratar viado para trabalhar no setor dele”. Ao ser questionado se

realizou alguma denúncia, Elvis disse que além de não possuir provas gravadas, na época desconhecia leis de proteção, e não queria que repercutisse, com medo de ter dificuldades para conseguir um novo emprego.

Alexia Brasil (34 anos) é formada como soldadora e tinha uma ótima experiência na sua área quando em 2012 conseguiu um novo emprego, mas a nova experiência durou menos de 30 dias. Logo ao ser selecionada numa indústria na área industrial de Capivari (interior de São Paulo), Alexia que é travesti, sentiu a discriminação quando a responsável pelo RH pediu que ela trocasse sua foto 3x4 (na qual estava de cabelo solto e batom) por uma mais “discreta”. “Se a minha patroa ver essa foto, ela me mata!”, disse a responsável. Na indústria muitas mulheres trabalhavam em sua área, mesmo assim Alexia não podia usar nem o vestuário masculino nem o feminino para evitar ser constrangida. “Quando precisava ir ao banheiro, ia correndo no masculino, por ser uma cabine individual, mas tinha medo de ser hostilizada”. Alexia trabalhava de boné e uniforme, o que escondia sua identidade de gênero, mas não evitava as piadinhas e assédio moral, inclusive do dono da empresa, que era evangélico. “Ele dizia que não queria ‘viadice’ lá dentro e um garoto efeminado que também foi selecionado não durou um dia no emprego”. Apesar de precisar muito do emprego, Alexia não aguentou a pressão e simplesmente saiu um dia mais cedo escondida e pediu que dessem baixa na sua carteira.

Por quase 18 anos (entre 1992 e 2010), José Roberto Sabino (48 anos) trabalhou na área bancária,

inicialmente no Banco Nacional, que depois virou Unibanco, e com uma fusão em 2008, passou a ser Itaú.

Gay assumido, durante dezessete anos nunca foi alvo de nenhum tipo de repressão ou atitudes homofóbicas. Com a chegada dos

funcionários do Itaú no setor de logística, houve a natural insegurança quanto a possibilidade de desemprego. Porém o que se percebeu inicialmente foi um impacto negativo de exigências de mudanças comportamentais e de estratégias de RH. Beto começou a se sentir segregado e até mesmo hostilizado. Na primeira avaliação interna pós fusão, foi avisado da sua postura “indiscreta”, e rebaixaram sua avaliação de B para C, o que possibilitou sua demissão sem justa causa seis meses depois.

O Sindicato dos Bancários sugeriu que processasse o banco, visando reverter a demissão, mas ele, de tão abalado com os ataques, queria se livrar o mais rápido possível do emprego que outrora muito lhe orgulhara.



veis vão de uma simples advertência até multa de 3000 (três mil) UFESPs - Unidades Fiscais do Estado de São Paulo, em caso de reincidência, ou até suspensão ou cassação da licença estadual para funcionamento.

O cidadão ou cidadã homossexual, bissexual, travesti ou transexu-

COMO DENUNCIAR CASOS DE DISCRIMINAÇÃO

Em que pese a falta de uma lei federal que criminalize a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero, muitos Estados e cidades tem legislações que punem administrativamente este tipo de preconceito. Em São Paulo, por exemplo, existe uma lei muito eficaz, a 10948/2001 que pune toda manifestação atentatória ou discriminatória praticada contra cidadão homossexual, bissexual ou transgênero, incluindo no ambiente de trabalho, punindo o empregador, ou seu preposto, por atos de demissão direta ou indireta, em função da orientação sexual do empregado. As penalidades aplicá-

al que for vítima de discriminação poderá apresentar a sua denúncia no Núcleo de Direitos Humanos e Cidadania da Defensoria Pública do Estado - Rua Boa Vista, 103 - 11º Andar - São Paulo/SP - CEP: 01014-001 - Fone: (11) 3107-5080 - E-mail: nucleo.dh@defensoria.sp.gov.br.

Outro canal é o Disque 100, um serviço telefônico de recebimento, encaminhamento e monitoramento de denúncias de violação de direitos humanos, recebe denúncias de todo o Brasil e encaminha o caso para os órgãos competentes.

***André “Pomba” Cagni é jornalista, formado em gestão pública e ativista dos direitos LGBT. Foi durante quatro anos conselheiro municipal da diversidade sexual da cidade de São Paulo.**

Racismo, trabalho e os entraves atuais da luta antirracista ///

Dennis de Oliveira*

O racismo no Brasil tem um caráter ideológico e material. Ideologicamente, é fácil defini-lo: é a consideração de que existem grupos sociais superiores e inferiores de acordo com tipologias tidas como raciais. Embora as descobertas científicas mais recentes tenham confirmado que raça não é uma categoria biológica, isto é, não existem diferenças significativas no aspecto biológico entre grupos raciais, a ideia do racismo tem uma existência concreta e se materializa em práticas. Este é o caráter material do racismo, justamente a sua forma mais perversa, pois cristaliza hierarquias sociais e potencializa os sistemas de opressão de classe.

No aspecto material, o racismo se manifesta no acesso ao trabalho, na ascensão social no trabalho e na renda. Os dados mais recentes do DIEESE, de 2002, demonstram o seguinte quanto ao desemprego:

Taxas de desemprego total, por sexo e cor
Regiões metropolitanas do Brasil – 2002

Regiões Metropolitanas			Não Negros			
	Total		Total			
Belo Horizonte	19,9	22,4	17,9	16,1	19,9	12,8
D. Federal	23,0	25,2	21,0	17,2	21,2	13,3
Porto Alegre	22,7	24,7	20,8	14,9	17,9	12,5
Recife	22,4	25,8	19,8	19,1	23,3	15,3
Salvador	29,0	32,0	26,2	19,9	21,9	17,9
São Paulo	23,9	27,4	21,0	16,7	20,1	14,0

Fonte: DIEESE/SEADE/Ministério do Trabalho

Em todas as capitais pesquisadas, as mulheres negras compõem o grupo com maior dificuldade de entrada no mercado de trabalho, seguida de homens negros e mulheres brancas (em algumas capitais, como Belo Horizonte e Recife, o corte de gênero se sobrepõe ao de raça, enquanto que nas demais, como São Paulo, Distrito Federal e Salvador, a questão étnica se sobressai como mecanismo seletor). Em todas as cidades pesquisadas, o homem branco é o menos atingido pelo desemprego.

Um outro dado importante: a taxa de desemprego das mulheres negras é sempre superior a taxa geral, o que faz concluir que o machismo e o racismo na seleção dos postos de trabalho atuam como fatores de potencialização do desemprego.

Outro aspecto importante na questão racial no mercado de trabalho é o impacto nos rendimentos. Os dados mais

recentes demonstram que o homem negro recebe em média 50,1% mais que a mulher negra; a mulher branca, 87,96%; e o homem branco, 197%, na cidade de São Paulo. Em Salvador, a cidade com a maior população negra do Brasil, as proporções em relação ao rendimento da mulher negra são mais cruéis: o homem negro recebe 67,7% mais; a mulher branca, 117,85% e o homem branco, 253,87%. E, finalmente quanto à ascensão profissional, os dados do Dieese de 2002, apontam que, em São Paulo, 4,4% dos trabalhadores negros ocupam cargos de chefia – contra quase quatro vezes mais (15,7%) de brancos e amarelos. Na cidade de Salvador, a porcentagem de negros em cargos de chefia (10,3%) é quase um terço de brancos e amarelos (29,3%). O mercado de trabalho contemporâneo é extremamente exigente em termos de qualificação. Na indústria, os novos empregos têm exigido, em média, uma escolaridade equivalente a 11 anos de estudo, o que equivale ao ensino médio completo. A média de escolaridade da população negra pouco passa dos 7 anos em média. Boa parte desta baixa escolaridade deve-se ao ingresso precoce no mercado de trabalho de jovens negros em função da situação de pobreza das suas famílias, resultante da discriminação no mercado profissional. Quando se observa que parcela considerável das famílias negras é sustentada por mulheres e estas se constituem no elo mais oprimido no sistema de trabalho, nota-se o papel reprodutor das barreiras raciais da discriminação contra a mulher negra.

Os dados são muitos, as pesquisas vêm repicando esta situação. O que importa reter aqui é que o racismo tem uma existência material. Por mais que as denúncias tenham ganhado corpo e o próprio governo brasileiro venha avançando nos últimos tempos com a adoção de algumas políticas de enfrentamento do problema do racismo, a sua existência é real. Não basta apenas proferir ser contra o racismo – como a esmagadora maioria da sociedade brasileira faz – mas é importante considerar a sua existência real, o seu impacto nas condições de vida da maioria da população brasileira. Esta é a definição de racismo que deve ser o nosso ponto de partida: uma ideologia que se materializa em práticas concretas e as legitima e retroalimenta.

Os enfrentamentos ao racismo passaram por diversos momentos. Importante resgatar tais momentos e verificar de que forma os mesmos se articulam com as demandas do

capital em cada momento histórico.

O racismo contra a população negra teve um papel legitimador no pós-abolição na formatação de uma sociedade capitalista dependente. A discriminação contra o “próprio povo” era uma forma de dar sustentação ao projeto conservador do século XIX de erigir uma sociedade que se colocava na periferia do capitalismo internacional. Por isto, os projetos nacionais discutidos pela intelligentsia da época tinham no “branqueamento” da população o seu ponto central. O projeto de desenvolvimento industrial de 30 que tentou romper com este modelo não conseguiu tocar em dois elementos fundamentais desta estrutura herdada do período colonial: a concentração fundiária e o racismo.

No caso do racismo, houve a tentativa de incorporar as demandas oriundas das relações raciais em uma perspectiva anódina de “brasilidade” – temos como exemplo os reconhecimentos de determinadas manifestações culturais de matriz africana, a capoeira, por exemplo, como elementos de uma brasilidade e não de uma afrobrasilidade – como forma de não tocar em um ponto espinhoso da estrutura social brasileira, assim como a estrutura fundiária. O mito da “democracia racial”, sistematizado intelectualmente por Gilberto Freire, era resultante da tradicional tentativa de resolução dos conflitos sociais na base das negociações. Freire defendia que as relações harmônicas eram de raça e classe.

No período pós-guerra, a formação dos Estados de Bem-Estar Social na Europa, a luta pelos direitos civis nos Estados Unidos, a luta pela independência de nações do continente africano recolocavam a problemática racial em uma outra perspectiva. Interessava ao capital a incorporação de novas massas de consumidores diante da época de ouro do capitalismo. A exclusão de grandes massas de afrodescendentes além do problema político oriundo dos protestos destes, também prejudicava a necessidade de um mercado de consumidor de massas. É nesta conjuntura, em 1958, que o governo norte-americano apoia os direitos civis nos EUA e é aprovada a Convenção 111 da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

A crise do capitalismo e a emergência do neoliberalismo

trouxeram graves problemas para a discussão do combate ao racismo. Primeiro, houve uma derrota ideológica com o fim do bloco socialista e a vitória dos Estados Unidos na Guerra Fria. Segundo, a remodelação das estratégias do capital reduziu o número de postos de trabalho e alterou o paradigma de consumo de um mercado consumidor de massas para nichos restritos de mercado. O modelo neoliberal colocou a situação de um sistema que era incapaz de incorporar todos. Nesta conjuntura, ressurgem os mecanismos racistas de seleção, em especial no mercado de trabalho. A xenofobia cresce na Europa na mesma esteira do cresci-

mento do desemprego.

Durante nossa participação no I Foro Social de las Américas, em 2000, na cidade de Quito (Equador), evento preparatório para a Conferência Mundial de Combate ao Racismo, em Durban, apresentamos que diante daquela conjuntura de rearticulação das estratégias do capital, três perspectivas se apresentavam.

“... A CRISE DO CAPITALISMO E A EMERGÊNCIA DO NEOLIBERALISMO TROUXERAM GRAVES PROBLEMAS PARA A DISCUSSÃO DO COMBATE AO RACISMO.”

Uma primeira, de extrema-direita, que apontava para o extermínio das populações não brancas no mundo, tendo como foco os povos da América Latina e África como forma de dar sustentabilidade a um modelo excludente e também como maneira de preservação das reservas de energia da biomassa. Esta perspectiva estava explícita em dois documentos denunciados pela entidade UNEGRO (União de Negros pela Igualdade) nos anos 90: o documento da Escola Superior de Guerra intitulado “Estrutura do Poder Nacional para o Século XXI”, de 1988, que propunha, explicitamente, a ação das Forças Armadas para conter, neutralizar e destruir o que chamavam de “horda de bandidos” – os meninos de rua e os moradores dos cinturões de miséria; e o documento NSM-2000 da Agência Central de Inteligência (CIA), de 1976, que defendia o financiamento de projetos de esterilização de mulheres não brancas como forma de manter a hegemonia populacional anglo-saxônica e a preservação das reservas da biomassa.

Uma segunda, de centro, que chamamos naquele momento de “administração das tensões sociais”, tendo como protagonista principal o Banco Mundial e as redes de Organizações Não Governamentais com atuação internacional. A ideia central desta perspectiva é o deslocamento da ideia de universalização dos direitos para a ação focal baseado em critérios de vulnerabilidade. O Banco Mundial, nos seus informes anuais do final dos anos 1990, defendia o financiamento de projetos pontuais de ação social que atendessem aos “mais necessitados” e que fossem dirigidos por ONGs de forma que tais projetos não descambassem para um direito universal (“fosse utilizado por aqueles que não estivessem mais necessitados”) e/ou se transfigurassem em bandeiras políticas (“populistas”, segundo os autores do informe). Até o final dos anos 80, a maioria dos projetos financiados pelo Banco Mundial era governamental, de Estados. Houve uma inflexão após estes informes, com a grande maioria – mais de 65% – de projetos financiados serem de ONGs, reforçando o caráter pontual.

A terceira perspectiva era a de esquerda que significava a ruptura com a ordem neoliberal, a reconstrução dos Estados nacionais, a luta por redistribuição de renda, de terra e de oportunidades. Se no final dos anos 90 esta perspectiva era minoritária, a partir do início do século XXI, com a crise do modelo neoliberal ficando mais evidente, principalmente na América Latina, ela passa a pautar uma série de projetos políticos de refundações dos Estados nacionais principalmente no continente latino-americano.

Em todos estes projetos de refundação nacional dos Estados latino-americanos a ruptura com a ordem neoliberal, com o imperialismo, a redistribuição de rendas e a busca de alternativas sociais e econômicas foram a tônica. Em outras palavras, o deslocamento do Estado para a esfera pública. E em todas as questões de caráter étnico afloraram como entraves a serem enfrentados. Mais que isto, a reação conservadora a estes projetos enveredaram pelo discurso racista, seja na desqualificação de protagonistas destas ações, como Chávez, na Venezuela; Morales, na Bolívia; Lula, no Brasil; seja no incômodo não disfarçado com a presença de sujeitos advindos de grupos étnicos historicamente discriminados na esfera pública e nas políticas adotadas por tais governos.

No caso do Brasil, observamos alguns avanços significativos no tratamento da questão do racismo. A criação da Seppir, o avanço na discussão das ações afirmativas – em particular as cotas para o acesso à universidade, a aprovação do Estatuto da Igualdade Racial, a aprovação das Leis 10639/03 e 11645/08, entre outros. O Planapir (Plano Nacional de Promoção da Igualdade Racial) implementado e discutido nas conferências nacionais (Conapir) coloca explicitamente

a meta de se constituir, no Brasil, sujeitos comprometidos com uma visão multiétnica, daí a importância das ações no campo da educação.

Fica nítido que uma refundação de Estado centrada no deslocamento do mesmo para a dimensão pública implica em compromisso com maiorias historicamente discriminadas. Por isto, a preocupação com o racismo tem importância central neste projeto. Não é à toa que na Bolívia, o processo de reconstrução do Estado tem no pacto pluri-étnico aspecto central na própria organização jurídico-política. Com as particularidades de cada nação, tais refundações progressistas dos Estados nacionais passam, necessariamente, pela ruptura com uma tradição histórica racista.

Neste processo, não obstante os avanços, alguns entraves se colocam e devem ser enfrentados, particularmente pelos movimentos sociais. Destaco dois: o racismo midiático e o racismo institucional.

O racismo institucional define-se como as práticas discriminatórias que ocorrem em instituições públicas e privadas, gerando mecanismos selecionadores de caráter racial na implementação de políticas públicas generalistas. Por meio do racismo institucional, o preconceito de caráter individual se transfigura para uma ação pública. “Há uma contradição entre as nossas propostas de políticas públicas para a questão racial e a resistência das instituições em executar essas políticas. Esta é uma experiência que se acumula em diversos confrontos no governo federal brasileiro”, relata o deputado federal Luiz Alberto (PT-BA).

Um dos maiores exemplos deste racismo institucional é a resistência da estrutura educacional em implementar a Lei 11.645/08, que trata da obrigatoriedade do ensino de história e cultura africana e indígena no ensino básico. A Lei foi aprovada na sua primeira versão (a 10639) em 2003 (há oito anos), depois modificada com a introdução da temática indígena e altera a Lei de Diretrizes e Bases (LDB), a lei maior da educação brasileira. A sua aplicação está extremamente vinculada a atitudes voluntaristas e militantes de educadores comprometidos com a temática racial, mas há fortes resistências na estrutura administrativa educacional. Estas resistências vão desde a não priorização deste assunto ou na sua guetificação, transformando o problema como um assunto exclusivo de militantes anti-racistas e não como uma política educacional. Outro exemplo é quanto à dificuldade de tipificação do crime de racismo – previsto na Constituição como inafiançável e imprescritível – por práticas racistas institucionais de determinados membros do aparato judiciário (desde as delegacias, passando pelo Ministério Público e terminando no Judiciário propriamente dito). O resultado disto é a

existência de uma legislação que não é aplicada, criando um descrédito por parte da população a quem devia beneficiar.

O racismo midiático tem a sua importância porque a mídia se transformou, por uma série de razões, no principal instrumento de socialização e formação de consciências. Segundo dados do Instituto Alana, uma criança fica hoje, em média, cinco horas por dia em frente à televisão. Nas últimas eleições, a mídia atuou como um verdadeiro partido político, impondo agendas, definindo prioridades e atuando abertamente em favor de determinados candidatos. Sua ação não foi totalmente vitoriosa devido à ação de movimentos sociais que não só têm se esforçado em construir uma mídia alternativa, como também pelas denúncias que desmascararam esta atitude da mídia. Porém, se na parte política este aspecto existe uma resistência, ainda há fragilidades na questão racial. Pesquisa realizada por nós no Neinb (Núcleo de Pesquisas e Estudos Interdisciplinares sobre o Negro Brasileiro) da Universidade de São Paulo, ainda em fase de conclusão, detectou que nas edições das revistas Nova, Playboy, Atrevida e Vogue de janeiro a outubro, a presença de negros é, em média, de 3,58%! A escolha destas revistas deu-se pelo fato da maioria dos estudantes de escolas públicas de segundo grau declararem que estas são as suas revistas preferidas, segundo levantamento feito por esta pesquisa.

Além da pequena visibilidade, as poucas vezes que a presença negra é destacada acontece em caso de personalidades estrangeiras (mais de 85%) ou, quando no caso de brasileiras, associada a visões preconceituosas e folclorizadas. Na revista Playboy, lida por meninos, a objetificação sexual da mulher – presente em toda a revista – é potencializada quando se trata de mulheres negras. Na revista Nova, na seção Sexy or Over (o que é ser “sexy” e o que é ser “over, exagerado, beirando a prostituta”) as estéticas brancas são relacionadas

na coluna “sexy” (como cabelos lisos) e as estéticas negras a “over” (cabelos crespos ou tranças).

Em todas as edições, somente em uma da revista Atrevida foi discutido o problema do racismo. A negação da existência do racismo é a tônica do discurso midiático. Com isto, há uma má vontade em refletir sobre as necessidades de políticas de combate ao racismo, o que se observa com o grande espaço dado na mídia para as opiniões contrárias às ações afirmativas, cotas, Estatuto da Igualdade Racial e, mais recentemente, às opiniões contrárias à medida tomada pelo Conselho Nacional da Educação (CNE) com relação à obra “Caçadas de Pedrinho”, de Monteiro Lobato. Os críticos, de forma consciente ou não, falsearam a medida tomada pelo CNE que não foi de censurar a obra, mas sim de recomendar uma leitura crítica da mesma.

Estes dois racismos – o midiático e o institucional – contribuem para retroalimentar a ideologia racista e as suas manifestações concretas particularmente no mercado de trabalho. Atravancam os avanços de caráter legal e formal que os movimentos obtiveram aproveitando a conjuntura favorável de governos progressistas. O combate ao racismo insere-se no centro da política do movimento sindical e progressista. As centrais sindicais devem se pautar por uma perspectiva classista, emancipacionista e proponho acrescentar antirracista. A construção de uma outra sociedade passa pelo enfrentamento destes níveis de opressão, pois eles atuam como potencializadores da opressão de classe em um país que construiu o capitalismo com base na acumulação primitiva de riquezas com base na exploração do trabalho escravo, que reproduz a acumulação do capital com base em uma superexploração do trabalho garantida pelo racismo e pelo machismo.

O RACISMO INSTITUCIONAL DEFINE-SE COMO AS PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS QUE OCORREM EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS, GERANDO MECANISMOS SELECIONADORES DE CARÁTER RACIAL NA IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS GENERALISTAS. POR MEIO DO RACISMO INSTITUCIONAL, O PRECONCEITO DE CARÁTER INDIVIDUAL SE TRANSFIGURA PARA UMA AÇÃO PÚBLICA.

•Dennis de Oliveira é Professor da Escola de Comunicações e Artes da USP, coordenador do CELACC (Centro de Estudos Latino-Americanos sobre Cultura e Comunicação) e membro do NEINB (Núcleo de Pesquisas e Estudos Interdisciplinares sobre o Negro Brasileiro) da USP.



Os impactos da 'revolução' da internet

Em curto espaço de tempo, a internet tem causado profundas mudanças na sociedade. Ela interfere em todas as atividades humanas – impacta a economia, afetando seu ritmo de crescimento; inova na abordagem dos graves problemas sociais, como na saúde e educação; altera as relações humanas, conectando milhões de pessoas em redes com novos hábitos e linguagens.

Altamiro Borges*

No campo da comunicação, ela promove uma profunda “revolução”, alterando os seus paradigmas. O modelo de negócios da mídia tradicional entra em crise, com a falência de revistas e jornais e a queda de audiência das emissoras de rádio e televisão; novos atores entram em cena e desafiam o monopólio da palavra.

Esta brecha tecnológica, que as poderosas corporações empresariais e alguns governos já tentam controlar, muda a forma de se comunicar das pessoas. O internauta deixa de ser um sujeito passivo e mero receptor do que é escrito ou transmitido pelos veículos tradicionais monopolizados e manipu-

ladores. Ele adquire a possibilidade de se tornar um produtor de conteúdo, postando os seus textos, fotos, áudios, vídeos. Ele também interage com outros internautas, num processo de comunicação compartilhada que enriquece os seus horizontes e dá vazão a sua criatividade. Neste novo mundo de oportunidades, mesmo que limitadas pelo poder dos impérios midiáticos, a comunicação sofre visíveis mutações.

Como argumenta o renomado intelectual Ignacio Ramonet, no livro *A explosão do jornalismo*, “o planeta mídia está sofrendo um traumatismo de amplitude inédita. O impacto do ‘meteorito internet’,

semelhante àquele que fez desaparecer os dinossauros, tem provocado uma mudança radical de todo o ‘ecossistema midiático’ e a extinção massiva de jornais da imprensa escrita... Trata-se de uma mudança de paradigma. Uma revolução que avança aos saltos e sobressaltos, mas que não é universal, pois não podemos esquecer a existência, num mundo profundamente desigual, do considerável fosso digital Norte-Sul que separa os ricos e os pobres, ‘inforricos’ e infopobres”.

O autor dá inúmeros exemplos da crise vivida pela mídia tradicional com o advento da internet. No caso dos impressos, o tsunami é devastador. Nos EUA, cerca de 120 jornais

desapareceram nos últimos anos e mais de 25 mil jornalistas foram demitidos. Entre setembro de 2008 e setembro de 2009, a difusão da imprensa escrita caiu aproximadamente 11% nos Estados Unidos. “A onda de choque não poupou a Europa nem os jornais que chamávamos – outrora – de ‘jornais de referência’: Le Monde, na França; The Independent e The Guardian, na Inglaterra; El País, na Espanha; Corriere della Sera, na Itália. Todos tiveram uma queda em sua circulação e um desmoronamento de seus rendimentos publicitários”.

O tsunami, porém, não atinge apenas a mídia impressa. No mundo inteiro há uma onda migratória da tevê para as telinhas do laptop, do celular e dos tablets, principalmente entre os jovens. No livro citado, o autor aponta a queda de audiência das emissoras e, como efeito, a redução dos seus bilionários recursos em publicidade. “O volume de vendas publicitárias, em 2010, do France 24, canal de informação internacional do governo francês, caiu 38% em relação a 2009... Em outros lugares, alguns destes canais começaram a fechar. É o caso da CNN+, canal espanhol do grupo Prisa (editor do jornal diário El País), que encerrou sua programação, em 28 de dezembro de 2010, depois de 11 anos de existência”.

“Nos Estados Unidos, dos quatro grandes canais, somente a Fox parece estar bem. Por outro lado, a metade dos rendimentos da NBC provém agora de seus programas de informação a cabo. No que concerne à CBS News, os lucros foram insignificantes, e a ABC

News conseguiu safar-se graças a pesados cortes orçamentários. A primeira anunciou uma redução de 7% de suas operações, enquanto a segunda estuda atualmente um plano social que poderia levar à demissão de 25% dos seus 1,4 mil funcionários”. A lista de abalos elencados no livro é enorme, o que leva Ignácio Ramonet a concluir que “a confortável situação das mídias e dos jornalistas, em posição do monopólio da informação, está chegando ao fim”.

“Muitos jornalistas profissionais se viam como uma elite, pensando deter o poder exclusivo de impor e de controlar os debates. Esse pecado do orgulho os fazia crer que seus leitores passivos e cativos estariam sempre ao seu favor. Mas este tempo em que eles tinham sozinhos o direito de escolher e publicar informações já terminou. A internet despojou-os de sua identidade de ‘padres seculares’... Na nova sociedade em redes, cada cidadão torna-se um ‘jornalista’ em potencial. Na frente da sua tela (de computador, de telefone ou de palmtop), o internauta que domina os recursos da Web 2.0 não se julga inferior ao jornalista profissional. Ele disputa com ele seu status privilegiado”.

Um pouco de história

Esta “revolução” tem pouco mais de duas décadas e apresenta uma novidade impactante a cada instante. Na era da internet, o que era novo logo envelhece. Vale lembrar um pouco desta história. No dia 6 de agosto de 1991, o inglês Tim Berners-Lee criou a primeira página no Word Wide

Web, o famoso WWW, que tornou a rede de computadores disponível para milhões de usuários. Na sua primeira mensagem, o criador abordava as possibilidades abertas com esta invenção e explicava o que as pessoas poderiam criar e encontrar na rede online: “O Word Wide Web (W3) é uma iniciativa de catalogação de informação hiper-mídia que deseja fornecer acesso universal a uma grande quantidade de documentos”.

Como descreve Manuel Castells, no livro A galáxia da internet, esta “revolução” derivou de três movimentos sequenciais. “As origens da internet podem ser encontradas na Arpanet, uma rede de computadores montada pela Advanced Research Projects Agency (Arpa) em setembro de 1979. A Arpa foi formada em 1958 pelo Departamento de Defesa dos Estados Unidos com a missão de mobilizar recursos de pesquisa, particularmente do mundo universitário, com o objetivo de alcançar a superioridade tecnológica militar em relação à União Soviética na esteira do lançamento do primeiro Sputnik em 1957”. Tendo nascida por razões eminentemente militares, a internet logo chegaria às universidades nos anos 1980:

“A Guerra Fria forneceu um contexto em que havia forte apoio popular e governamental para o investimento em ciência e tecnologia de ponta... Em suma, todos os desenvolvimentos tecnológicos decisivos que levaram à internet tiveram lugar em torno de instituições governamentais e de importantes universidades e centros de pesquisa. A internet não teve

origem no mundo dos negócios. Era uma tecnologia ousada demais, um projeto caro demais, e uma iniciativa arriscada demais para ser assumida por organizações voltadas para o lucro”. Por último, na sua origem e como fator determinante para o seu desenvolvimento, a internet contou com a genialidade dos hackers, conforme enfatiza Manuel Castells:

Sem a contribuição dos hackers, “a internet teria tido uma aparência muito diferente e provavelmente não teria abarcado o mundo inteiro. Pelo menos, não tão depressa. Afinal, a abordagem de Tim Berners-Lee da tecnologia não estava muito distante dos programas de revolucionários culturais... A rápida difusão dos protocolos de comunicação entre os computadores não teria ocorrido sem a distribuição aberta, gratuita, de software e o uso cooperativo de recursos que se tornou o código de conduta dos primeiros hackers... A cultura estudantil adotou a interconexão de computadores como instrumento da livre comunicação e, no caso de suas manifestações mais políticas, como um instrumento de libertação”.

A partir desta fase, com a democratização do acesso graças às constantes inovações, a internet cresce em um ritmo alucinante com a criação de milhares de sites e o uso intensivo do correio eletrônico. Em 1995, o primeiro ano do uso disseminado do WWW, já havia 16 milhões de usuários da rede. No início de 2001, eram 400 milhões. Em 2014, o número de internautas já supera dois bilhões de pessoas no planeta. A cada instante surgem novas ferramentas, parte delas pela iniciativa

libertária dos hackers, que furam os bloqueios impostos pelas corporações privadas na sua ânsia por mercantilizar os serviços e obter mais lucros. No caso dos blogs, como páginas pessoais, eles só se multiplicam no início deste milênio.

Com novas ferramentas, as páginas são facilmente montadas e manuseadas, o que permite sua ampla difusão a partir de 2003. Calcula-se que a cada dia surjam cerca de 100 mil blogs no mundo, que se somam as mais de 250 milhões de páginas pessoais já existentes. A maioria é produzida de forma amadora, sem maior estrutura e com limitado alcance. No terreno da política, elas são encaradas como uma nova forma de militância – a militância virtual, que geralmente se contrapõe à abordagem da mídia tradicional. Muitas, inclusive, sucumbem rapidamente. Outras, porém, acabam se consolidando e hoje jogam um papel bastante ativo no embate de ideias na sociedade na maioria dos países do planeta.

Na sequência dos sites e blogs, outras inovações ganharam maior projeção, como as redes sociais e as páginas de busca. O MySpace, controlado pelo império midiático de Rupert Murdoch, chegou a ter mais de 60 milhões de usuários e hoje está em vias de extinção. O mesmo ocorreu com o Orkut, que virou moda e também entrou em declínio. Outras redes sociais, como o Facebook, fundado em 2004, o Youtube, nascido em 2005, e o Twitter, criado em 2006, continuam em expansão, com milhões de usuários e constantes novidades. No caso dos sites de busca, o crescimento também é meteórico. A

cada mês, 970 milhões de visitantes únicos se conectam ao Google e 633 milhões ao Yahoo.

Diante destes números, Ignacio Ramonet teoriza. “Tudo muda muito rápido. Nós passamos da era das mídias de massa para a era da massa de mídias. Antes, as ‘mídias-sol’, no centro do sistema, determinavam a gravitação universal da comunicação e informação em torno delas. Agora, ‘mídias-poeira’, espalhadas pelo conjunto do sistema, são capazes de aglutinar para constituir, em certas ocasiões, superplataformas midiáticas gigantes... A lógica do predador solitário é sucedida pela estratégia do enxame”. Estas mudanças têm profundos impactos na sociedade e nas próprias formas de expressão, politização e mobilização dos movimentos sociais em todo o planeta.

Nas redes e nas ruas

Os livros *Movimientos Sociales en la Red* (2001) e *Comunicación en Movimiento* (2005) – escritos por Osvaldo León, Sally Burch e Eduardo Tamayo – descrevem bem os vários estágios da evolução da internet e a sua crescente influência nas lutas sociais. Na fase inicial, com as primeiras páginas ligadas às forças anti-neoliberais e suas mobilizadoras listas de e-mails, de correio eletrônico. Na segunda fase, com o uso mais disseminado dos sites, blogs e das novas redes sociais. Os autores não endeusam as novas tecnologias da informação (NTI), que se desenvolvem sob o domínio do capital e reforçam a lógica de lucro das corporações, mas apontam a importância da combinação “redes e ruas” para os

movimentos sociais.

A primeira grande demonstração da força da internet ocorreu em dezembro de 1999, em Seattle (EUA), durante uma conferência ministerial da Organização Mundial do Comércio (OMC). Convocados por listas de e-mails, milhares de ativistas protestaram contra este bastião do capital. Na sequência, outros “convencos-tes de ricos”, como o Fórum de Davos, foram alvo de protestos. Já em janeiro de 2001, em Porto Alegre, o Brasil se tornaria referência mundial na luta contra o neoliberalismo ao unir forças no I Fórum Social Mundial. Estas e outras manifestações tiveram como motivação principal a barbárie imposta pelo capitalismo na sua fase neoliberal, mas contaram com o impulso mobilizador da internet.

No livro *Comunicación en Movimiento*, os autores relatam vários outros casos em que as redes jogaram papel destacado, como na resistência dos zapatistas no México, nos piquetes e “cacerolazos” que derrubaram o neoliberal Fernando de la Rúa na Argentina (2001), na mobilização popular que derrotou em menos de 48 horas os golpistas da Venezuela (2002). Com base no estudo destes casos, eles concluem que as redes terão cada vez maior peso e citam o intelectual Noam Chomsky: “O uso da internet, além de facilitar e agilizar a comunicação dentro dos movimentos sociais e entre eles, presta-se a se contrapor aos meios estabelecidos. Estes são os dois novos fatores mais importantes surgidos nos últimos 20 anos”.

Na fase mais recente, uma nova

onda de protestos confirmou a influência crescente da internet. Em 14 de janeiro de 2011, o ditador da Tunísia, Ben Ali, aliado fiel dos EUA, fugiu do país após gigantescas manifestações de rua. Dias depois, em 25 de janeiro, milhares de pessoas ocuparam a Praça Tahrir, no Cairo, para exigir a renúncia de Hosni Mubarak. Calcula-se que dois milhões de egípcios acamparam neste espaço público até a queda da ditadura. A chamada “Primavera Árabe” logo se espalhou pela região, tendo como principal agente mobilizador a internet. No caso da Síria e Líbia, porém, os protestos deram lugar a conflitos armados e financiados pelos EUA com o intento de manter o poder imperial na região.

Por motivos diferentes, em 15 de maio de 2011, milhares de espanhóis ocuparam a Praça Puerta del Sol, em Madri. Eles não se bateram contra ditaduras formais, como as do mundo árabe, mas sim contra democracias de fachada, sob o domínio dos banqueiros, que levaram a Espanha a recordes de desemprego, à regressão de direitos trabalhista e à falta de perspectivas dos jovens. A “revolta dos indignados” exigiu “Democracia Real Já” e o fim dos planos de austeridade impostos pela “troika” – União Europeia, Fundo Monetário Internacional e Banco Central Europeu. Os protestos duraram vários meses, mas o “Movimento 15-M”, construído de forma horizontal via redes sociais, não conquistou vitórias concretas.

Já em 17 de setembro do mesmo ano, cerca de cem mil pessoas ocuparam o Zuccotti Park, em Nova York. Iniciava-se o movimento “Occupy

Wall Street”, contra o poder do 1% de ricos que jogou milhões de trabalhadores na miséria e no desemprego nos EUA. O manifesto de convocação foi lançado no blog da revista *Adbusters* e citava como inspiração a Praça Tahrir e os acampados da Espanha. “Chegou a hora de empregar esse novo estrategema contra a maior corruptora da nossa democracia: Wall Street, a Gomora financeira da América”. Em pouco tempo, os protestos, que adotam o slogan “Nós somos os 99%”, espalhou-se pelo país, com milhares de marchas e ocupações de praças públicas.

No livro *Redes de indignação e esperança*, Manuel Castells analisa em detalhes cada um destes movimentos. Ele comprova que suas motivações e demandas são bem distintas, mas que todos tiveram como alavanca a internet. Seja no mundo árabe, onde as ditaduras monárquicas agiram com truculência e tentaram censurar os protestos; seja na chamada democracia ocidental, onde a mídia a serviço do capital também criminalizou as manifestações. Em todos os casos, sites, blogs e redes sociais foram decisivos para convocar e organizar os massivos protestos. A internet não originou as mobilizações, motivadas por razões políticas, econômicas e sociais; mas ela serviu de ferramenta para os ativistas sociais.

Para Manuel Castells, numa visão meio romanceada sobre a onda de protestos deflagrada em 2011, ela “começou nas redes sociais da internet, já que estas são espaços de autonomia, muito além do controle de governos e empresas – que, ao

longo da história, haviam monopolizado os canais de comunicação como alicerces do poder. Comparando dores e esperanças no livre espaço público da internet, conectando-se entre si e concebendo projetos a partir de múltiplas fontes, indivíduos formaram redes, a despeito de suas opiniões pessoais ou filiações organizacionais. Uniram-se. E sua união os ajudou a superar o medo”. O desfecho de vários destes movimentos, porém, não permite tamanho otimismo!

Controle e espionagem

Como já foi dito, a internet é uma brecha tecnológica, que nasceu por razões militares, desenvolveu-se na universidade e democratizou-se graças à ação dos hackers. Mas ela está inserida num sistema hegemônico sob o comando do capital. Ela não é um “espaço de autonomia, muito além do controle de governos e empresas”. Os governos tentam limitar o seu alcance com legislações restritivas. Já as corporações empresariais visam apenas auferir lucros. As empresas de telefonia detêm o controle da infraestrutura; as novas empresas de tecnologia, como Google e Facebook, erguem os seus impérios; e mesmo a mídia tradicional, em crise no seu modelo de negócios, adapta-se para manter o seu poder ideológico.

Julian Assange, fundador do WikiLeaks e vítima de brutal perseguição por seu ativismo digital – asilado atualmente na embaixada do Equador na Inglaterra –, conhece bem as potencialidades e os limites desta poderosa ferramenta. Como aponta no livro *Cypherpunks - Liberdade e o futuro da Internet*, o

ciberespaço é um campo de intensa e agressiva disputa política. O livro, inclusive, faz um “alerta”: “A Internet, nossa maior ferramenta de emancipação, está sendo transformada no mais perigoso facilitador do totalitarismo que já vimos. A internet é uma ameaça à civilização humana... Se nada for feito, em poucos anos a civilização global se transformará em uma distopia da vigilância pós-moderna”.

A obra destaca as ações dos governos para controlar e vigiar o fluxo de informações nas redes. Em 2012, a forte pressão dos movimentos sociais ainda conseguiu derrotar duas legislações restritivas que tramitavam no Congresso dos EUA: o Sopa (Stop Online Piracy Act – Lei de Combate à Pirataria Online) e a Pipa (Protect IP Act – Lei de Prevenção a Ameaças Online e à Criatividade Econômica e ao Roubo de Propriedade Intelectual). No final de 2013, porém, já após a publicação do livro, o governo Barack Obama impôs o fim da neutralidade na rede, retomando o seu poder de controle sobre a internet e garantindo os altos lucros das empresas de tecnologia da informação, importantes financiadoras da sua campanha.

A obra ainda alerta para os “invisíveis” mecanismos de vigilância na rede – isto antes de se tornarem públicas as denúncias de Edward Snowden, o ex-servidor da Agência de Segurança Nacional (NSA) dos EUA, sobre a espionagem das comunicações da presidenta Dilma Rousseff, da alemã Ângela Merkel e até do Papa Francisco. “A internet, que deveria ser um espaço civil, transformou-se em um espaço

militarizado. Mas ela é um espaço nosso, porque todos nós a utilizamos para nos comunicar uns com os outros, com nossa família, com o núcleo mais íntimo de nossa vida privada. Então, na prática, nossa vida privada entrou numa zona militarizada. É como ter um soldado debaixo da cama”, adverte Julian Assange.

“A natureza platônica da internet, das ideias e dos fluxos de informações, é degradada por suas origens físicas. Ela se fundamenta em cabos de fibra óptica que cruzam os oceanos, satélites girando sobre nossa cabeça, servidores abrigados em edifícios, de Nova York ou Nairóbi... O novo mundo da internet, abstraído do velho mundo de átomos concretos, sonhava com a independência. No entanto, os Estados e os seus aliados se adiantaram para tomar o controle do nosso novo mundo, controlando suas básicas físicas”. Apesar dos “alertas”, Julian Assange é um otimista e aposta em novos meios para superar os bloqueios – em especial na criptografia e na capacidade de descodificar os novos códigos da internet.

Além da “militarização da internet”, exercida principalmente pelo império estadunidense – que controla toda a infraestrutura de cabos de fibra ótica e de satélites –, as megacorporações que exploram este setor em pleno desenvolvimento também exercem seu domínio, sempre sob a ótica do lucro máximo. Mesmo empresas que nasceram no fundo de quintal, como o Google e o Facebook, hoje são poderosas corporações com seus interesses mesquinhos e seus

estratagemas monopolistas. Como argumenta o escritor Tim Wu, no livro *Impérios da Comunicação*, está é a lógica intrínseca do sistema capitalista. Não há como fugir dos “ciclos” da monopolização, principalmente nos setores de ponta da economia.

No terreno das comunicações, este processo sempre foi acelerado e destrutivo. O autor descreve em detalhes como ele se deu com a telefonia, a rádio, o cinema e as emissoras de televisão e afirma que o mesmo já ocorre com a internet. “Em sua época, cada uma dessas inovações – que deveriam ser o ápice de todas as demais – passou por uma fase de novidade revolucionária e utopismo juvenil... Seja qual for a transformação social que qualquer uma delas possa ter causado, no fim, todas ocuparam

seu devido lugar na manutenção da estrutura social em que vivemos. Ou seja, todas se tornaram uma nova indústria altamente centralizada e integrada”.

Para o autor, que não esconde sua admiração pelo capitalismo, “a história mostra uma progressão característica das tecnologias da informação: de um simples passatempo à formação de uma indústria, de engenhocas improvisadas a produtos maravilhosos; de canal de acesso livre a meio controlado por um só cartel ou corporação – do sistema aberto para o fechado... Se a internet – cuja abertura, nos tempos que correm, tornou-se meio de vida – se demonstrar sujeita ao Ciclo, como todas as redes de informação anteriores, as consequências práticas serão estarrecedoras. E já há sinais de que estão acabando os

bons e velhos tempos da rede totalmente aberta”.

Seja qual for o futuro da internet, “aberto ou fechado”, todos os estudiosos do tema concordam num aspecto: ela causa profundas mutações no mundo contemporâneo. Como uma via, um meio, ela tem capacidade de manipular informações, mas também de despertar consciência crítica; ela facilita amplas mobilizações sociais, tanto com viés progressista e de superação do status quo, como com visões conservadoras e direitistas; ela revoluciona a forma de se comunicar das pessoas. Ou seja: é um espaço de disputa política, como já alertou Julian Assange, que exige cada vez mais investimentos e aperfeiçoamentos dos setores que encaram a comunicação como uma questão estratégica nos dias atuais.

Bibliografia

- 1- “A explosão do jornalismo – Das mídias de massa à massa de mídia”. Ignacio Ramonet. Publisher Editora, São Paulo, maio de 2012;
- 2- “A galáxia da internet”. Manuel Castells. Editora Zahar, Rio de Janeiro, 2003.
- 3- “Movimientos Sociales en la Red”. Osvaldo León, Sally Burch e Eduardo Tamayo. Edições Alai, Quito (Equador), setembro de 2001;
- 4- “Comunicación en movimiento”. Osvaldo León, Sally Burch e Eduardo Tamayo. Edições Alai. Quito (Equador), abril de 2005;
- 5- “Redes de indignação e esperança”. Manuel Castells, Editora Zahar, Rio de Janeiro, 2013;
- 6- “Cypherpunks”. Julian Assange, Jacob Appelbaum, Andy Müller-Maguhn e Jérémie Zimmermann. Boitempo Editorial, São Paulo, fevereiro de 2013;
- 7- “Impérios da comunicação”. Tim Wu. Editora Zahar, Rio de Janeiro, 2012;
- 8- “Mídia, poder e contrapoder”. Dênis de Moraes, Ignacio Ramonet e Pascual Serrano. Boitempo Editorial, São Paulo, abril de 2013;
- 9- “Caminhos para a comunicação democrática”. Coletânea de artigos do jornal *Le Monde Diplomatique*. Editado pelo Instituto Paulo Freire, São Paulo, 2007;
- 10- Caio Túlio Costa. “Ética, jornalismo e nova mídia”. Editora Zahar, Rio de Janeiro, 2009;
- 11- Gustavo Gindre, João Brant, Kevin Werbach, Sérgio Amadeu e Yochai Benkler. “Comunicação digital e construção dos commons”. Editora Fundação Perseu Abramo, São Paulo, 2007.

Versão adaptada do primeiro capítulo do livro “Blogueiros, uni-vos (mas nem tanto...)”, de Felipe Bianchi e Altamiro Borges. Editado em maio de 2014 pelo Centro de Estudos da Mídia Alternativa Barão de Itararé.

***Altamiro Borges é presidente do Centro de Estudos de Mídia Barão de Itararé e secretário Nacional de Mídia do PCdoB.**

Democracia se faz com igualdade ///

Por igualdade nas relações de trabalho, políticas sociais no mundo sindical estão a serviço da promoção de equidade social como base da democracia no Brasil



Foto: José Bergamini

“O Script” entrevistou a **Secretária de Diversidade Humana da União Geral dos Trabalhadores, UGT-São Paulo, e dirigente do Sintratel, Fabiana Generoso**, sobre a importância das políticas sociais no trabalho sindical no setor de serviços.

Para ela, as políticas de fomento da igualdade e valorização da diversidade humana são muito importantes para ampliar a permanência dos trabalhadores nos empregos e proporcionar a eles melhor condição de ascensão material ao longo da carreira profissional.

Fabiana explica que a crise econômica pode gerar mais desemprego em categorias compostas por pessoas consideradas vulneráveis ao empobrecimento e à discriminação social, em especial a população LGBT e afrodescendente. E que acordos coletivos pautados nas políticas sociais podem trazer melhorias na luta por liberdade na escolha de uma identidade social e humanizar mais as relações sociais trabalho

Acompanhe a entrevista:

“O Script”: A União Geral dos Trabalhadores avalia de que forma a aplicação das políticas sociais nas pautas de reivindicações sindicais?

Fabiana: A nossa Central é atualmente a maior representante dos empregados do setor de serviços no país. São categorias em que há grande variedade econômica, mas em que a maioria dos trabalhadores recebe salários baixos e labora em atividades com maior rotatividade.

Diante disto, as políticas de fomento da igualdade e valorização da diversidade humana são muito

importantes para ampliar a permanência destes empregados no local de trabalho e proporcionar a eles melhor condição de ascensão material ao longo da carreira profissional.

A partir destas políticas, os acordos coletivos podem contar com cláusulas que insiram a ascensão igualitária das pessoas, coibam a discriminação e o assédio moral, melhorando as condições de trabalho e de oportunidade às pessoas.

“O Script”: Diante da crise econômica do país, como você a condição de melhoria da qualidade da

empregabilidade no setor de serviços, em especial no telemarketing?

Fabiana: É fato que neste setor a maioria dos empregados são pessoas consideradas vulneráveis ao empobrecimento e à discriminação social, em especial a população LGBT e afrodescendente. A crise econômica pode gerar mais desemprego para esses trabalhadores, diante do crescimento da busca de colocação em um período no qual as ofertas de vagas são menores e as seleções mais intensas para quem já tinha pouca oportunidade de ascensão econômica em vagas com melhor

remuneração.

“O Script”: *Então a ascensão profissional pode ser pautada pela aceitação de pessoa? Mas com qual finalidade?*

Fabiana: Claro que a nossa cultura, ávida por classificações, foi, ao longo dos tempos, em especial das últimas décadas, criando identidades culturais, raciais e até sexuais. Algumas das mais conhecidas são: gay, lésbica, bissexual, transexual, travesti, mulher heterossexual, homem heterossexual, e as mais antigas: crinolina, negão, gorducho. Assim, o definidor de quem o indivíduo é torna-se o que ele aparenta.

O problema está no pensamento conservador, que considera o outro não diferente, e sim INFERIOR por sua cor de pele, orientação cultural e sexual, relegando esses cidadãos a espaços de menos prestígio, menor reconhecimento profissional e claro menos oportunidade econômica.

“O Script”: *Então acordos coletivos pautados nas políticas sociais podem trazer melhorias na luta por liberdade na escolha de uma identidade social e humanizar mais as relações sociais trabalho?*

Fabiana: Sim. Quando requeremos o princípio da isonomia nas relações do trabalho, a identidade social do empregado ou sua orientação sexual deixa de ser o centro definidor de quem ele é como profissional, considerando que suas qualidades independem desta condição. E o melhor é que ajuda a estabelecer o pensamento necessário de que as orientações sexuais, todas elas, têm origens e determinantes que ainda não conhecemos muito bem, e que, mais importante do que isso,

é podermos ser como desejarmos, seja qual for nossa raça ou orientação sexual de uma forma livre, respeitosa.

“O Script”: *você falou em ações que valorizem a igualdade de gênero, raça e orientação sexual, mas como coibir a violência do assédio e opressão no trabalho?*

Fabiana: É preciso que façamos denúncias. Não é possível naturalizar o sofrimento causado pela descrição, seja esta por machismo, racismo ou homofobia. Mesmo hoje, a manifestação do afeto público ainda é muito difícil e reprimida. Assim, se um funcionário pega

dois meninos se agarrando no banheiro, seria interessante ele imaginar que, se esses dois meninos pudesses se beijar e namorar em público como todas as outras pessoas, não estariam escondidos.

As Superintendências Regionais do Trabalho contam com setores especialmente preparados para acolher estas queixas. Temos que usá-las para combater toda a forma de opressão. Mas sabemos que é

preciso produzir novas ações para fomentar a luta por igualdade nas relações de trabalho.

Se tivéssemos que definir, em uma única frase, o sentimento de impotência e indignação das pessoas invisibilizadas pela discriminação no setor de telemarketing, diríamos: “você ouviu minha voz, mas não sabe quem eu sou!!!!”

Assim, a produção de ações inclusivas de valorização da diversidade humana são elementos de fomentação de renda e oportunidade para a camada da população trabalhadora mais carente.

A Igualdade no Trabalho ///

O exercício do trabalho é fundamental para o aprimoramento de nossa cidadania. É nesse espaço social que desenvolvemos nossa capacidade de relacionamento, nossa criatividade profissional e construímos os sonhos e a materialização de anseios.

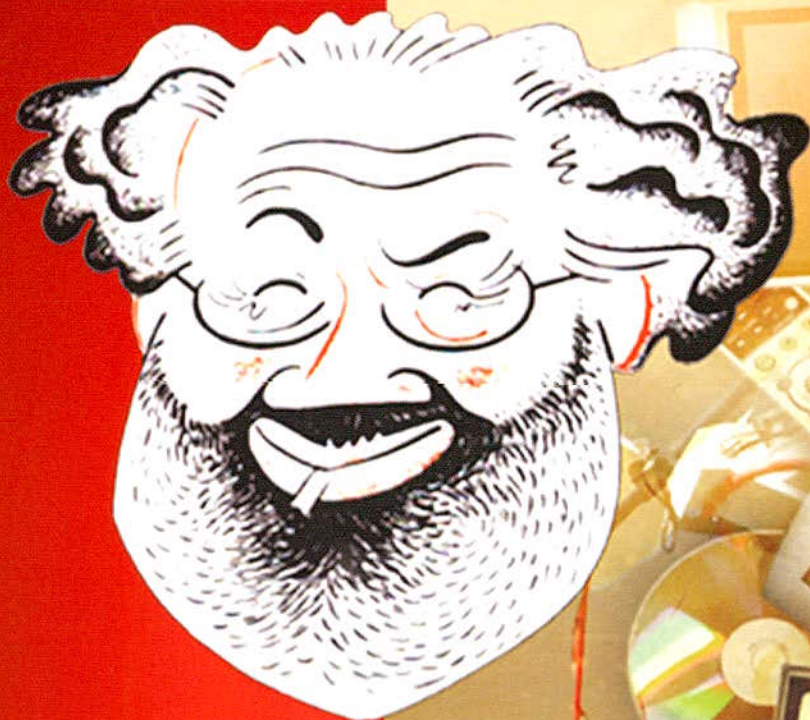
O exercício pleno da cidadania só pode ocorrer a partir da construção de um ambiente de trabalho saudável, livre da homofobia, racismo e machismo, afinal essas manifestações constituem uma forma de opressão social e aleijamento da democracia.

A busca por trabalho descente tem sido um dinamismo do sindicalismo desde de sua origem, se fazendo presente na luta pelo fim da exploração de mulheres, negros, juventude, indígenas e demais grupos sociais discriminados no trabalho e na sociedade.

Segundo as últimas pesquisas do IBGE 2013, essas mulheres ainda são a maioria das analfabetas, cerca de 54%, trabalhadoras com a menor renda e as piores colocações em diversas áreas de trabalho.

- A taxa de mulheres negras que não trabalham ou não estudam é superior às das mulheres jovens em geral (23,1%), dos homens jovens (13,9%) e dos homens negros (18,8%).
- Esta situação é o reflexo da histórica escravidão vivida no Brasil. Após a escravidão foi negado estudo, moradia digna e trabalho aos negros libertos. Segundo a OIT, o desemprego é maior entre a população trabalhadora negra (9,4%) comparada à branca (7,3%). Entre as mulheres negras, o índice é ainda mais expressivo (12,8%), sobretudo se comparado à taxa correspondente aos homens brancos (5,5%).
- Assim, enquanto a população afrodescendente tem ganhado cerca de R\$ 1.374,79 em média, o salário médio da população branca é R\$ 2.396,74, forçando desta maneira a perpetuação na pobreza destes brasileiros.

Afirmar que o movimento sindical precisa continuar investindo na promoção de normas favoráveis a luta por igualdade diante deste diagnóstico é o mínimo que podemos fazer. O Sintratel é um jovem lutador que há vinte e cinco anos dedica sua existência para contribuir com a construção de justiça social, se não para nós, para os que virão.



Centro de Estudos da Mídia Alternativa **Barão de Itararé**

O Centro de Estudos da Mídia Alternativa Barão de Itararé vem se consolidando como referência na luta pela democratização da mídia no Brasil. Entidade ampla e plural, o Barão reúne em seu conselho consultivo diversas personalidades destacadas na frente estratégica da luta de ideias e dos movimentos sociais.

A entidade promove e organiza atividades como debates, palestras, seminários, campanhas, cursos e encontros nacionais de blogueiros e ativistas digitais. A nossa luta é para fortalecer as mídias alternativas, comunitárias e populares, além de promover a diversidade de opiniões e ideias e construir uma comunicação democrática no país.

Conheça o Barão e abrace esta luta!

www.baraodeitarare.org.br

O mundo do telemarketing em revista





Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing de São Paulo e região da Grande São Paulo


INTERNET E
REDES SOCIAIS ///

SERVIÇO DE
ATENDIMENTO ///

ONDE
ESTAMOS ///

 facebook.com/sinratel.sindicato

 [youtube.com \(sinratel sinratel\)](https://youtube.com/sinratel_sinratel)

 sinratel@sinratel.org.br

(11) 3358-1777

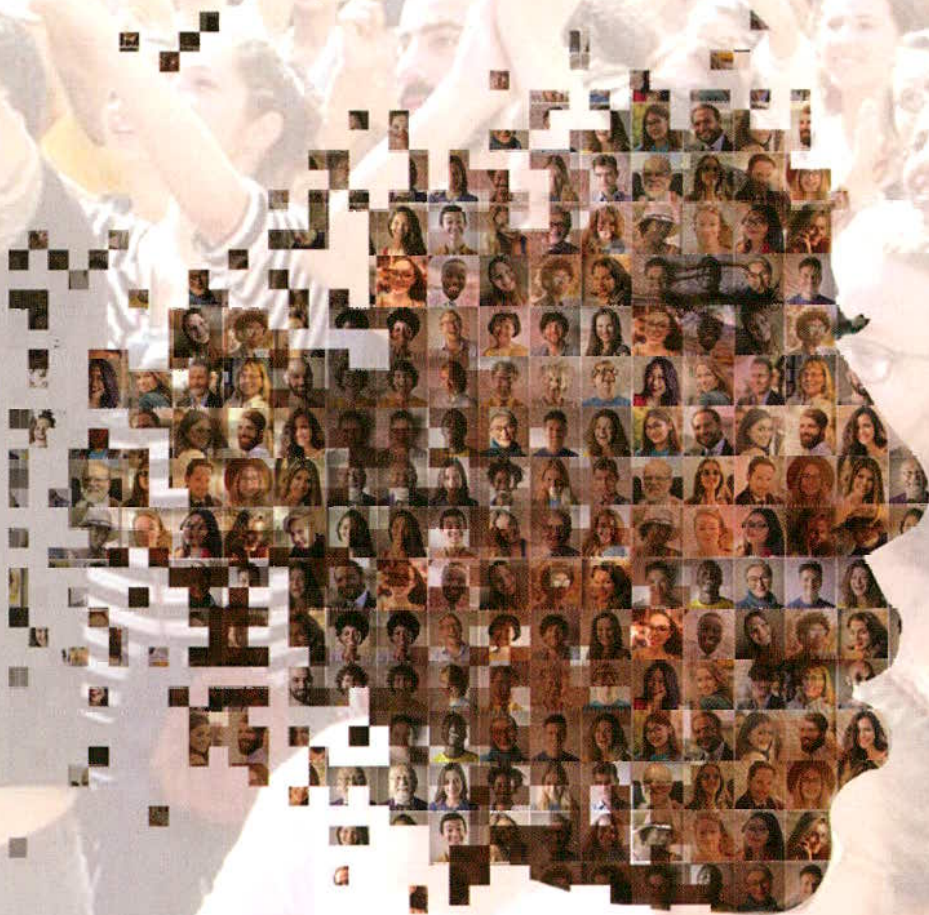
OSASCO:
(11) 3682-1721
(11) 2863-8806

SEDE:
Rua Frederico Steidel 255 / Santa
Cecília S.Paulo / SP Cep 01225-030

SUBSEDE OSASCO:
Rua Machado de Assis 349/ Centro

ANEXO D – Revista “Percepções sobre a naturalização da diversidade humana”

PERCEPÇÕES SOBRE A NATURALIZAÇÃO DA DIVERSIDADE HUMANA NA SOCIEDADE



APRESENTAÇÃO

O movimento em prol da Naturalização da Diversidade Humana nos Espaços Sócios tem o objetivo de sensibilizar e chamar a reflexão sobre a liberdade de gênero a partir da valorização das formas de expressão da homoafetividade.

O Sintratel, através do movimento por liberdade de gênero, pode contribuir com a aceleração da transformação da situação de violência e discriminação que permeia a vida da população LGBT, em especial no mercado de trabalho.

Em grande parte, encontramos nas centrais de relacionamento, as pessoas vulneráveis à discriminação de gênero, raça e identidade social e, por este motivo, somamos experiências ao longo de nossos 27 anos de trajetória, construindo nossa participação nas paradas do Orgulho LGBT desde 2008, lançamos revistas sobre a Liberdade de Gênero nos Espaços Sociais e ainda fomentamos, ao lado de outras categorias profissionais, discussões sobre o enfrentamento do racismo conceituando que a democracia se faz com igualdade.

Esta edição especial do Sintratel foi produzida com o intuito de informar e trazer novos elementos para a discussão sobre a Naturalização da Diversidade Humana nos Espaços Sociais como uma ferramenta política importante para nossa resistência e continuidade de ação sindical diante dos recorrentes retrocessos socioeconômicos impostos na atual conjuntura nacional.

A análise da controversa situação da população LGBT será tratada neste trabalho proporcionando ao leitor a oportunidade de refletir e construir novas percepções sobre a discriminação social sob empolgantes e diferentes aspectos.

Marco Aurélio Coelho de Oliveira

Presidente - SINTATEL

A CONQUISTA DA LIBERDADE DE GÊNERO NOS ESPAÇOS SOCIAIS

Por Valmira Luzia

Diretora do Sintratel



A superação das desigualdades sociais passa pela conquista da liberdade de gênero e pelo fim discriminação como meio para a democratização dos espaços de poder jurídico, econômico e social para todos e todas independente de

credo, cor ou identidade de gênero.

O princípio da Dignidade da pessoa humana expresso no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal Brasileira de 1988, materializa décadas de luta e compromisso de nossos antecessores em construir um país cidadão.

Os princípios constitucionais de liberdade e igualdade trazem consigo os anseios mais profundos da personalidade humana, e as garantias fundamentais, independentes da origem ou condição material, a cidadania e a liberdade individual tornam-se valores singulares.

Assim, estes valores são princípios da própria condição singular da autodeterminação humana, que nos difere de todas as demais espécies do planeta e com isso afirmamos, que a liberdade de gênero é uma das formas de manifestação desta singular garantia de direitos fundamentais.

A plena cidadania garantida por nossa legislação resguarda o direito ao respeito por parte das demais pessoas de forma invulnerável, nos desobrigando a ser homem ou mulher a partir de nossa condição biológica.

O desenvolvimento sócio econômico de nossa sociedade depende

também da humanização das relações sociais como meio de garantia de cidadania de todos os seus membros.

Assim, a violação da igualdade jurídica, por meio de qualquer forma de discriminação torna-se um gargalo para a continuidade do aprimoramento das relações humanas em nossa sociedade e por consequência um entrave ao desenvolvimento social das gerações futuras de nosso país.

De acordo com a autora, Alice Bianchini, em seu artigo publicado em 2010, ela afirma que a igualdade de gênero a fim de se tornar realidade exige que as pessoas rompam com as heranças e costumes que contrariam a materialização do direito jurídico a igualdade.

Assim, é preciso romper com os “limites” que definem os papéis atribuídos tradicionalmente aos homens e a mulheres na sociedade repudiando o medo da censura, castigos e do desprezo atribuído aos que reivindicam sua identidade de gênero a partir das suas percepções culturais e psíquicas, além da sua auto percepção emocional para o exercício pleno da cidadania.

O Brasil tem se esforçado nas últimas duas décadas e tem liderado junto com outros países da Europa e América Latina o movimento em prol da livre orientação sexual e identidade de gêneros são direitos humanos fundamentais vide o empenho da Associação Brasileira de Gays, Lésbicas, Bissexuais, Travestis e Transexuais (ABGLT) e ainda o projeto de lei 1.151 de Marta Suplicy que institui a união



Participação do Sintratel na Parada LGBT em 2008

civil entre pessoas do mesmo sexo, em 1.997.

A primeira Parada do Orgulho LGBT de São Paulo ocorreu em 28 de junho de 1997 e foi considerada a maior do mundo, em 2004, tornando-se um ato igualmente importante na luta por equidade, e neste período o governo lança o programa Brasil sem Homofobia, com políticas públicas específicas para a comunidade LGBT e ainda em 2008 é realizada a I Conferência Nacional LGBT, onde são abordados diversos temas, inclusive as políticas dos direitos humanos.

É preciso continuar nos mobilizando pela aprovação de leis no Congresso Nacional que visem regulamentar a criminalização da homofobia.

Para um futuro inclusivo e uma sociedade livre da opressão é preciso que impulsionemos através da educação e da cultura a juventude, por serem estes os agentes de transformação social, mobilizadores e construtores de um modelo novo de sociedade, para alcançarmos finalmente a tão sonhada liberdade.

O SINTRATEL PELA NATURALIZAÇÃO DA EQUIDADE NO TRABALHO E NA SOCIEDADE

Por Valmira Luzia e Aline Élida

Trabalho e Diversidade de Gênero em busca do
Equilíbrio Social



Poetisa Safo e sua aluna

A ocupação democrática por todas as identidades de gêneros nos espaços sociais como no mercado de trabalho, nas artes, na ciência além das esferas de poder político e jurídico, é necessária para exigir o fim da marginalidade da homoafetividade.

Em especial, quando falamos da diversidade de gênero a partir de um ícone feminino a dificuldade de empoderamento é maior, visto que as biologicamente femininas sempre foram discriminadas como gênero de segunda classe pela sociedade patriarcal e machista, secularmente empoderadas nas mais diferentes sociedades do mundo.

A coisificação do feminino foi estruturada durante muitos séculos pelos três pilares da sociedade ocidental: Religião, Estado e Família, destinando a

elas, a condição de propriedade do patriarca, tanto quanto os valores econômicos de seus dotes dados a ele a partir da contração matrimonial.

A violação da liberdade e da integridade física do feminino foi perpetuada como algo comum e aceitável e, a violência empregada para quem possui uma imagem feminina também passou a ser igualmente aceitável, vide a relação entre os altos índices de agressões e assassinatos considerados feminicídios e a violência empregada contra as travestis e “trans”, consideradas igualmente mais frágeis e feminizadas, logo, mais suscetíveis a todo tipo de violência e coisificação.

A violência, portanto, é o ápice da expressão da opressão social e da desumanização da outra pessoa que tem consigo a destituição do direito à cidadania, a vida e à liberdade.

De acordo com a pesquisa de Carolina Cunha, em 2017, pela “Novelo Comunicação”: *“Proporcionalmente, as travestis e transexuais são as mais vitimizadas, apesar da população ser considerada pequena. O risco de uma “trans” ser assassinada é 14 vezes maior que um gay. Segundo a rede Transgender Europe, mais da metade dos homicídios registrados contra transexuais do mundo ocorrem no Brasil. De 2008 a 2015, ocorreram no Brasil 802 casos. Um dos motivos é que o grupo está em maior situação de vulnerabilidade social e marginalização.”*

Assim, afirmar que a libertação de todas as formas de identidade de gênero, passa primeiro pela libertação do feminino. Portanto, quando fazemos a análise da Genesis sobre a condição de gênero na clássica explicação do surgimento da humanidade, na qual a Eva é gerada da costela de Adão, assim propriedade do corpo dele, e comendo a maçã torna-se responsável pelas desgraças da humanidade, enquanto Lility, esculpida por Deus junto com Adão, com a mesma autodeterminação e adjetivos que ele, teria como destino sua execução pelo divino por seu insubmisso comportamento, temos a certeza que ao feminino foi destinado da naturalização da opressão de gênero, sendo destinado ao feminino a subscrição em todas as esferas da sociedade.

O dogma negativo da figura da Lility, rejeitada pelo mundo dos ‘homens’ ainda se perpetua, vide a situação social das lésbicas que não aparecem ditando moda, dicas de comportamento para homens fragilizados e, quando masculinizadas, se tornam invisíveis, já que não possuem o prestígio destinado somente aos homens na sociedade.

Inclusive, as qualidades da sensualidade e glamour das lésbicas

não são exaltadas pela mídia, dada a ausência de revistas, programas de televisão e publicidade dos seus espaços sociais de encontro, quase inexistentes nas grandes metrópoles do país, já que o único lugar culturalmente destinado às mulheres, além do lar, são os pontos de encontro a serviço da satisfação sexual masculina.

Liberdade de gênero nos espaços sociais

Por Valmira Luzia da Silva*

A liberdade de gênero é um assunto considerado bastante polêmico e complexo nos mais diferentes segmentos da sociedade em que é tratado.

Inúmeras possibilidades de identidade

<i>Gênero psíquico</i>	<i>Orientação sexual</i>	<i>Como reconhecemos</i>
Masculino	Bissexual	Homem bissexual
Masculino	Heterossexual	Homem heterossexual
Masculino	Homossexual	Homem homossexual
Masculino	Assexual	Homem assexual
Feminino	Bissexual	Mulher bissexual
Feminino	Heterossexual	Mulher heterossexual
Feminino	Homossexual	Mulher homossexual
Feminino	Assexual	Mulher assexual

Sexo biológico

<i>Gênero psíquico</i>	<i>Orientação sexual</i>	<i>Como reconhecemos</i>
Feminino	Bissexual	Mulher bissexual
Feminino	Heterossexual	Mulher heterossexual
Feminino	Homossexual	Mulher homossexual
Feminino	Assexual	Mulher assexual
Masculino	Bissexual	Homem bissexual
Masculino	Heterossexual	Homem heterossexual
Masculino	Homossexual	Homem homossexual
Masculino	Assexual	Homem assexual

Sexo biológico

ROMPENDO COM A DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO E NA SOCIEDADE

Paulo Martins

O Sintratel representa centenas de pessoas das mais diversas identidades de gênero, nas quais 70% são biologicamente femininas e com as mais diversas orientações sexuais.

Esta constatação nos traz a responsabilidade de propor políticas públicas e impetrar políticas sindicais em prol da equidade social, tendo como eixo nossa atuação como entidade de classe.

Vale salientar que, o setor de telemarketing apesar de ser bastante inclusivo também pode ser influenciado pelo modelo patriarcal que considera “desajustadas” as pessoas que não se enquadram num “modelo tradicional familiar”.

Assim, tratar sobre a naturalização da Diversidade Humana, torna-se importante para ampliar ainda mais a inclusão social nos locais de trabalho, contribuindo para o reconhecimento desta população também para os cargos de maior prestígio nas empresas de telemarketing, considerando que a mesma encontra-se, na maioria das vezes, na base econômica do setor.

A ascensão profissional da população LGBT está associada à aplicação de políticas de aprimoramento profissional e acesso à educação superior, para que estes possam participar dos programas de cargos e salários para os mais diversos e elevados postos no mercado de trabalho se contrapondo a situação de empobrecimento imposta pela política machista e de subserviência da sociedade patriarcal.

SEGUE ALGUMAS PROPOSIÇÕES:

- Propor aos empregadores padronizar os programas de cargos e salários de maior prestígio entre mulheres e homens, independente de sua identidade de gênero e da constituição familiar da pessoa que trabalha e que haja

candidatas e recrutadoras em seus processos seletivos para cargos de maior prestígio;

- Ampliar os programas em prol da maternidade (e paternidade) independente da identidade de gênero;
- Propor nos Acordos Coletivos ações de integração, que visem reduzir casos de “bullying” (assédio moral) nos locais de trabalho;
- Celebrar Acordos Coletivos com jornadas de horários flexíveis para mães com filhos na creche;
- Através de acordos coletivos implementar programas de cargos e salários assegurando que as pessoas, independente de sua identidade de gênero, em todos os níveis da empresa tenham planos de carreira inclusive ampliando a ascensão para cargos de liderança;
- Propor aos empregadores nos Acordos Coletivos programas de cargos e salários que tenham critérios para aumentar a diversidade de gênero entre novos líderes;
- Através de acordos de cargos e salários, assegurar que as pessoas, independente de sua identidade de gênero, em todos os níveis da empresa, tenham planos de carreira;
- O SINDICATO em parceria com especialistas da SRTE e das Organizações Não Governamentais de Luta por Equidade, dialoguem com as equipes de empregados e empregadas nos diversos locais de trabalho sobre igualdade de gênero e abram espaços para discussões;
- Realizar pesquisas regularmente sobre o progresso da igualdade de gênero nos diversos locais de trabalho.

O papel fundamental do SINTRATEL é garantir o aceleramento da ascensão econômica e da valorização social de quem trabalha no setor de telemarketing inclusive fazendo uso das políticas sociais por equidade nas relações de trabalho considerando que a discriminação sempre esteve a serviço da exploração justificando a opressão do outro e o acúmulo de riqueza de quem se reivindica em condição superior.

PESQUISA SOBRE A VIOLÊNCIA CONTRA A POPULAÇÃO LGBT

Por Carolina Cunha

Novelo Comunicação

AS MOTIVAÇÕES DA HOMOFOBIA

A homofobia tem raízes na cultura da nossa sociedade. Tradicionalmente, a nossa cultura se assenta numa estrutura “heteronormativa”. O termo significa que a norma, o padrão ou o considerado “normal” em uma sociedade é que a pessoa seja heterossexual (sinta atração pelo gênero oposto). Nesse sentido, todas as outras formas de variações de comportamento e orientação sexual seriam consideradas “antinaturais”, como o homossexual (aquele que sente atração pelo mesmo gênero), o bissexual (atraído pelos dois gêneros) ou o assexual (que não tem desejo sexual).

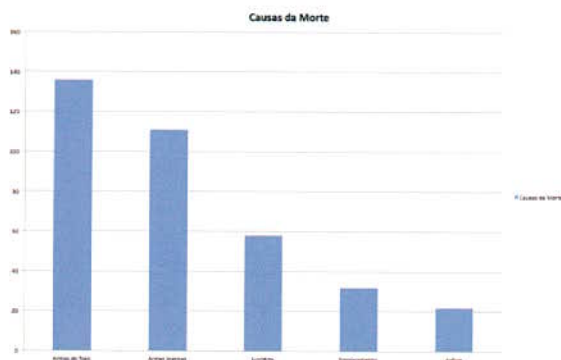
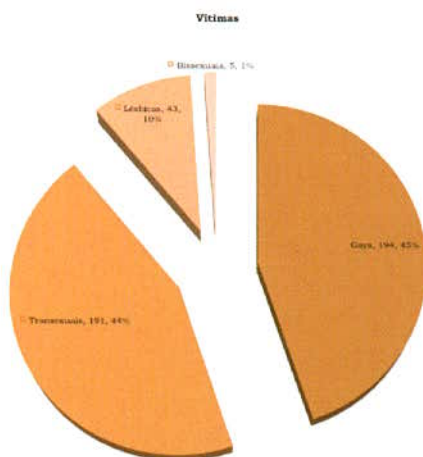
Pessoas homofóbicas acreditam que a heteronormatividade é o correto, e quando elas são confrontadas com outras formas de sexualidade, não as toleram e podem sentir raiva, vontade de agredir o outro ou aversão total à aprovação de direitos individuais LGBT. Ou seja, não se trata apenas de aceitar ou não uma orientação sexual, mas de se colocar de maneira hostil e agressiva a ela, sem o respeito ao outro e às diferenças.

DADOS DA VIOLÊNCIA

O levantamento realizado pelo GGB se baseia principalmente em informações veiculadas pelos meios de comunicação. Na avaliação de Luiz Mott, fundador do Grupo Gay da Bahia e um dos autores do estudo, o fenômeno pode ser ainda maior, uma vez que muitos casos não chegam a ser noticiados.

CAUSAS VIOLENTAS

Das 445 mortes registradas em 2017, 194 eram gays, 191 eram



pessoas trans, 43 eram lésbicas e cinco eram bissexuais.

O Brasil tem uma morte de LGBT a cada 27 horas. Segundo dados da organização Grupo Gay da Bahia, nos últimos quatro anos e meio, 1,6 mil pessoas morreram em ataques homofóbicos no país.

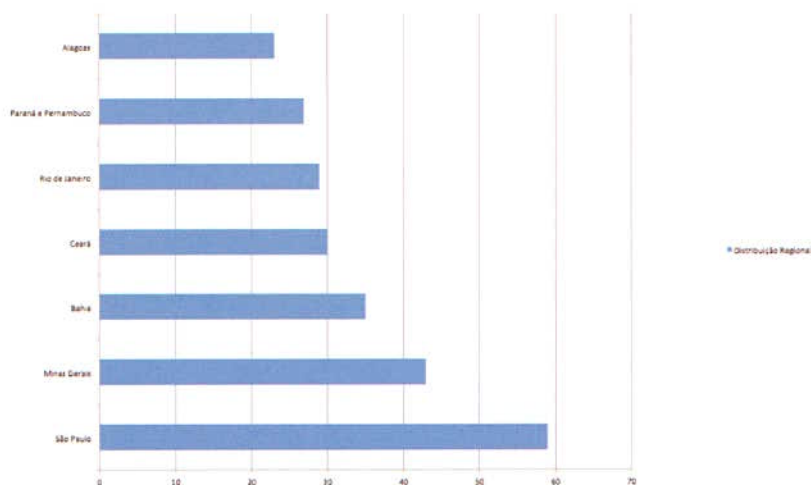
Em relação à maneira como eles foram mortos, 136 episódios envolveram o uso de armas de fogo, 111 foram com armas brancas, 58 foram suicídios, 32 ocorreram após espancamento e 22 foram mortos por asfixia. Há ainda registro de violências como o apedrejamen-

to, degolamento e desfiguração do rosto.

Quanto ao local, 56% dos episódios ocorreram em vias públicas e 37% dentro da casa da vítima. Segundo o GGB, a prática mais comum com travestis é o assassinato na rua a tiros ou por espancamento. Já gays em geral são esfaqueados ou asfixiados dentro de suas residências.

Um exemplo foi o assassinato da travesti Dandara, de 42 anos. Ela foi espancada, apedrejada e depois morta a tiros por oito pessoas em Fortaleza no dia 15 de fevereiro de 2017. Os autores ainda registraram o crime em vídeo, que ganhou grande circulação nas redes sociais.

Distribuição Regional



DISTRIBUIÇÃO REGIONAL DOS REGISTROS DA VIOLÊNCIA

O estado com maior registro de crimes de ódio contra a população LGBT foi São Paulo (59), seguido de Minas Gerais (43), Bahia (35), Ceará (30), Rio de Janeiro (29), Pernambuco (27) e Paraná e Alagoas (23). Entre as regiões, a maior média foi identificada no Norte (3,23 por milhão de habitantes), seguido por Centro-Oeste (2,71) e Nordeste (2,58).

A palavra “homofobia” surgiu na década de 1960, deriva do grego e significa “medo ou terror de iguais”. Entende-se por homofobia a discriminação (e demais violências daí decorrentes) contra pessoas em função de sua orientação sexual e/ ou identidade de gênero.

BRASIL E OS CRIMES DE HOMOFOBIA

A população LGBT constitui um grupo vulnerável, sendo alvo de inúmeras violações de direitos humanos em muitas partes do mundo. Em vários países, o afeto e as relações sexuais consentidas entre adultos do mesmo sexo são consideradas crime e punidas com prisão ou até com a pena de morte.

O Brasil é um dos países mais perigosos para gays, lésbicas e

transexuais. Em média, uma pessoa LGBT é morta a cada 27 horas. Segundo dados da organização Grupo Gay da Bahia, nos últimos quatro anos e meio, 1,6 mil pessoas morreram em ataques homofóbicos no país. Os números de mortes foram coletados com base em registros policiais e notícias. Em 2015, 318 pessoas foram mortas vítimas de homofobia.

Dados da Secretaria de Direitos Humanos do Governo Federal revelam que, em 2013, foram registradas 1.965 denúncias de 3.398 violações relacionadas à população LGBT. O número pode ser ainda maior devido ao elevado índice de subnotificação (casos que não são relatados para a polícia). As denúncias incluem espancamentos, agressões e até os chamados “estupros corretivos”.

A lei nº 7.716 decreta que serão punidos “os crimes resultantes de discriminação ou preconceito de raça, cor, etnia, religião ou procedência nacional”. Movimentos sociais buscam incluir na Constituição outros tipos de crimes de ódio e que atentam contra a dignidade humana.

No Brasil, apesar dos recentes avanços em direitos LGBT, a prática da homofobia não é tipificada como crime.



Homenagem A travesti Dandara morta em 15 de fevereiro de 2017

Sou luta e sangue em um mundo de ódio que se reivindica mundo dos homens

Sou guerreira Dandara que anda entre eles sem medo de ser quem eu sou de querer quem eu bem desejar

Sou a vida de milhares que sofrem e nunca desistem de ser mais que uma passagem no tempo pois somos a

voz e a imagem de muitas que ainda vão superar a dor e maldade alcançando um futuro pleno de direitos e livre da opressão.



“Meu padrasto disse que eu não era uma pessoa certa.”

FIAMMA BEZERRA, 23, AUTÔNOMA

“Eu já sofri e ainda sofro homofobia entre meus familiares. Uma vez eu tive que me meter em uma briga da minha mãe com meu padrasto. Ele me xingou e disse que eu não podia dar palpite porque eu não ‘era uma pessoa certa’ só pelo fato de ser lésbica. Isso marcou bastante a minha vida.”



“Me falaram que eu vou para o inferno.”

MARIANA VAYANOS, 19, AGENTE DE ATENDIMENTO

“Eu estava em um parque de diversões e estava ficando com a minha namorada. Uma senhora gritou com a gente. Falou que éramos uma vergonha para nossos pais, que isso não era de Deus, que não íamos para o céu e que iríamos para o inferno. Foi

muito desconfortável, as pessoas viam e não faziam nada. Isso aconteceu várias vezes, a gente andando juntas e as pessoas olharem, fazerem comentários. Antes disso, às vezes quando a gente dava um ‘selinho’ juntava um grupo de meninos em volta, sempre olhando, gente querendo tirar foto.”

Expediente

Coordenação de Equidade nas Relações do Trabalho: Paulo Martins
Elaboração de textos e pesquisa de campo: Valmira Luzia e Aline Éldia
Secretaria de Comunicação: Marcísio Mendes de Moura
Diagramação: Movimento Comunicação
Presidente: Marco Aurélio C. de Oliveira

Agradecimentos:

Robson Alexandre da Silva Marques
Gerente de Treinamento & Desenvolvimento e Endomarketing

Daiane Santos Silva Ribeiro
Analista de Marketing Sênior

Rua Doutor Frederico Steidel, 255 - Vila Buarque - CEP:01225-030
Telefone: (011)3358-1777 - **Whatsapp** (relacionamento): (11) 95430-2324
www.sintratel.org.br - **Facebook:** sintratelSP

PERCEÇÕES SOBRE A NATURALIZAÇÃO DA



Natural é ser diferente!



A violência e a discriminação devem ser denunciadas por todas e todas que se sentem afetados para contribuírmos efetivamente na construção de uma sociedade igualitária e livre de todas as formas de opressão para nós e as gerações que virão no futuro.



www.sinratel.org.br



(11) 95430-2324



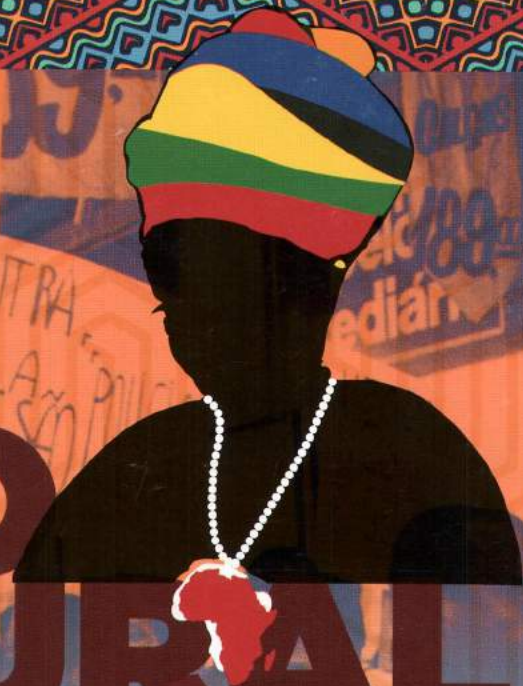
/sinratelSP

ANEXO E – Revista “Percepções sobre o racismo estrutural e seus efeitos na Sociedade Brasileira”

Percepções
sobre o

RACISMO ESTRUTURAL

e seus efeitos
na Sociedade
Brasileira



SUMÁRIO

- 4** **Apresentação**
Por *Marco Aurélio Coelho de Oliveira*, presidente do Sintratel
- 5** **Globalização & Mercantilização de Vidas Negras**
Por *Valmira Luzia*, Diretora do Sintratel
- 8** **A Resistência por Liberdade e Cidadania**
Por *Aline Élida*
- 13** **A Vida Contemporânea dos Quilombolas**
Por *Doné Oyacy*, Líder Quilombola do Sítio Quilombo Anastácia
- 14** **De que se tratava a Escravidão nas Sociedades Escravas em África**
De *Mário Sousa* - jornal Proletären, 1997
- 17** **O Brasil mata negros, mulheres e pobres em escala industrial: É preciso parar essa máquina de destruição de corpos**
Por *Juarez Tadeu de Paula Xavier*, Professor da Universidade Paulista de São Paulo
- 20** **A dimensão pedagógica do Cinema Negro e a construção da imagem de afirmação positiva do ibero-ásio-afro-ameríndio, enquanto minoria**
Por *Celso Luiz Prudente*, Doutor em Cultura pela Universidade de São Paulo, Pós-Doutor em Linguística pelo Instituto de Estudos da Linguagem - IEL/UNICAMP, Professor Associado da Universidade Federal do Mato Grosso - UFMT, Antropólogo, Cineasta, Curador da Mostra Internacional do Cinema Negro
- 22** **Trabalho assalariado, resiliência e superação**
Por *Valmira Luzia*, Diretora do Sintratel
- 27** **A Constituição brasileira de 88 à serviço da democracia**
Nadir de Campos Junior, Procurador de Justiça Criminal
- 31** **Vidas a meia luz: negros e pobres em São Paulo (1890-1920)**
Fábio Dantas Rocha
- 37** **Relatos e Pesquisas sobre a Contemporaneidade do modo operante do racismo na sociedade do século XXI**
Por *André Luiz*, Diretor do SC Corinthians
- 39** **Falando sobre os Desafios para Superação do Racismo**
Por *Paulo Martins*, Diretor do Sintratel
- 41** **A ampliação da Excludente Ilícitude e a Barbárie Cotidiana**
Por *Orlando Silva*, Deputado Federal do PCdoB
- 43** **Equidade nas Relações de Trabalho por conquista da cidadania**
Por *Valmira Luzia*, Diretora do Sintratel
- 45** **Democracia Racial no Brasil?**
Cultura Negra
- 47** **Galeria de Fotos**



APRESENTAÇÃO

O presente trabalho reúne as diversas percepções sobre a importante trajetória dos afrodescendentes na construção da identidade nacional, através das indagações acerca da origem da desumanização escravista e da exploração dos negros no Brasil.

A notável herança cultural africana e a sua influência na formação da nação através da religião, economia, política, culinária, dança, música e até na própria linguagem comprova a presença dos negros e seu legado para as gerações futuras. No campo da culinária, acarajé, mungunzá, quiabebe, farofa e vatapá, pratos que originalmente eram utilizados como 'comidas de santo', ou seja, comidas que eram oferecidas às divindades religiosas cultuadas pelos negros, atualmente são dignos representantes da culinária brasileira.

Vivenciamos todos os dias as influências africanas na linguagem e cultura do Brasil, com palavras em idioma iorubá, falado na Nigéria e no quimbundo angolano como: caçula, cafuné, moleque, maxixe e samba, entre centenas de outros vocábulos.

Os escravizados foram destituídos de sua humanidade apesar da importância de sua influência na formação da nação, e de seu trabalho decisivo na organização e desenvolvimento da economia brasileira. Mesmo contribuindo de forma bastante significativa, não puderam usufruir de seu próprio trabalho visto que, deles foi furtado o direito à cidadania e, sua luta e resistência tratada com romantismo.

A notável herança africana é motivo de orgulho para os afrodescendentes e deve ser reconhecida, a exemplo das demais culturas presentes em nosso país.

As políticas afirmativas podem contribuir para a superação do racismo que sempre invisibilizou a importância social dos negros, elevando assim nossa sociedade a uma condição de equidade e respeito à humanidade de todas as cores, de todos os credos, garantindo lhes o direito à vida, à paz e à cidadania.

MARCO AURÉLIO C. DE OLIVEIRA

Presidente do Sintratel



Zumbi
dos Palmares



Dandara

GLOBALIZAÇÃO & MERCANTILIZAÇÃO DE VIDAS NEGRAS



POR VALMIRA LUZIA*



QUITANDEIRAS NO RJ 1879
Brasileira Fotográfica, Acervo IMS

O desenvolvimento social e econômico do Brasil desde meados de 1500, com a chegada de pessoas escravizadas em terras brasileiras, esteve atrelado à capacidade destes escravizados em produzir capital, trabalhando incansavelmente mesmo nas piores condições.

Os escravizados foram os principais responsáveis por implementar as condições para a transformação da natureza, na inóspita terra desconhecida, levantando cidades, portos, extraindo as riquezas naturais, construindo engenhos para a manufatura e mercantilização de açúcar, realizando a mineração de metais e pedras preciosas que abasteceram os cofres Europeus, em especial, Portugal e seu parceiro comercial, a Inglaterra,

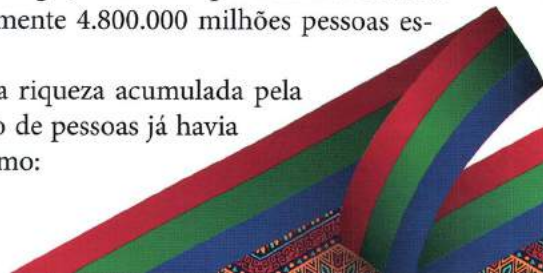
que mais tarde faria a revolução industrial graças ao lucro do mercantilismo. Assim, foi através da força de trabalho dos escravizados no Brasil que se materializou o sucesso do mercantilismo e por consequência, a concretização do sonho português de encontrar o Paraíso nas terras tropicais abaixo do Equador.

O início do processo de escravidão se deu com o advento da globalização comercial em pleno pré-capitalismo, com as grandes navegações europeias inauguradas pela escola marítima Portuguesa da vila de Sagres, fundada em 1443, pelo Infante D. Henrique, que deram novas dimensões ao comércio de ouro, prata, especiarias e também de pessoas escravizadas, em sua maioria esmagadora africanos deslocados de sua terra natal igualmente saqueada e mercantilizada.

Havia por todo o continente americano, sinais da exploração da mão de obra dos escravizados que, apesar de invisíveis como cidadãos, consolidaram nas sociedades toda a infraestrutura econômica.

Entre 1531 e 1888, quando ocorre a Abolição, chegaram legalmente ao Brasil cerca de 2.113.900 milhões de pessoas escravizadas. A maioria, cerca de 1285.900 milhão era de origem angolana e 605.550 mil da Costa do Marfim. Somado ao tráfico ilegal, estima-se que foram desembarcadas aproximadamente 4.800.000 milhões pessoas escravizadas.

Neste período a riqueza acumulada pela venda e exploração de pessoas já havia garantido feitos como:



- Revolução industrial em 1665 na Inglaterra – nação que mercantilizou escravos até meados de 1700 quando por iniciativa desta, se finda o tráfico de escravos, em razão da consolidação do capitalismo.
- Consolidação dos países do continente americano como nações com cidades e economias desenvolvidas.
- Inauguração de nova ordem social e política com o advento do capitalismo e da ascensão da burguesia na

direção política das estruturas governamentais dos estados, na maior parte do mundo ocidental.

Os conflitos em razão da exploração do trabalho e da cristalização do empobrecimento dos negros na sociedade foram também inúmeros nestes três séculos de escravidão, em especial no Brasil.

O processo de exploração e escravização de pessoas ne-

A Partilha da África



gras no Brasil foi, por este motivo, uma história de luta, resistência e superação contrariando o mito do afrodescendente dócil e resignado ao papel social de cidadão de segunda classe ao qual foi relegado.

A escravidão é uma história de combate entre os escravizados e seus opressores, assim, a coerção extra econômica que delineou o modo de produção escravista (Moura

negro escravo nos movimentos da plebe rebelde comprova o inconformismo com a opressão escravista.

Moura em sua obra dá o sentido à preservação do legado da ancestralidade dos escravizados destacando que “A coerção imposta aos escravizados inclusive com a cristianização compulsória e a incisiva demonização da religião de matriz africana deu origem aos movimentos de resistência com

a criação da língua comum, o dialeto das senzalas, evoluindo do fragmentado das diversas línguas para o geral, que auxiliou na preservação das suas religiões através de nichos de resistência que serviram como movimento de resistência cultural. Foi uma luta secular, verificada por meio da dialética dramática durante quatrocentos anos e que até hoje perdura.”

A escravidão brasileira atrasou o desenvolvimento das relações humanas no país, mas a resistência do movimento antirracismo lutou e ainda luta para corrigir esta mácula da história, atuando em várias frentes, entre elas corroborando com o movimento político que deu origem à Constituição Federal de 1988 que possibilitou, posteriormente, a celebração do Estatuto da Igualdade Racial em 2010 e a continuidade dos movimentos sociais pelo fim da opressão racial no Brasil.



2014) através do tronco, açoite, prostituição e homossexualismo imposto, a desarticulação familiar e por outro lado, os fatores extralegais de desequilíbrio dessa racionalidade como a desobediência escrava, o quilombo, os abortos provocados pela mãe escrava, as insurreições urbanas, a fuga coletiva, o assassinato de seus senhores, e a participação do

*Diretora Sintratel

BIBLIOGRAFIA

Moura, Clovis, *Dialética Radical do Negro do Brasil* 2ª edição 2014

A RESISTÊNCIA POR LIBERDADE E CIDADANIA

POR ALINE ÉLIDA



O período de escravidão no Brasil foi marcado pela resistência de centenas de homens e mulheres que contestaram a exploração e lutaram por liberdade para todos os escravizados, e a organização de dezenas de quilombos por todo o Brasil contribuiu com este processo de luta pela preservação da cultura e da liberdade dos afrodescendentes.

O mais conhecido, o **Quilombo dos Palmares**,

localizado na Serra da Barriga Capitania de Pernambuco foi o maior quilombo que existiu na América Latina. Construído na região do atual estado de Alagoas chegou a reunir cerca de **20 mil habitantes** e, de 1597 a 1694 resistiu às expedições organizadas por portugueses e holandeses que emboscaram seu líder, ZUMBI, e destruíram o quilombo.

COMO ERA A VIDA SOCIAL E ECONÔMICA NO QUILOMBO DOS PALMARES?

O Quilombo foi construído em uma região que lhe garantia segurança, uma **região de serra** bastante **despovoada** e com **matas densas**, era dividido em **mocambos**, pequenos assentamentos de escravos fugidos que foram construídos na divisa de Alagoas e Pernambuco e forma-

POVOS

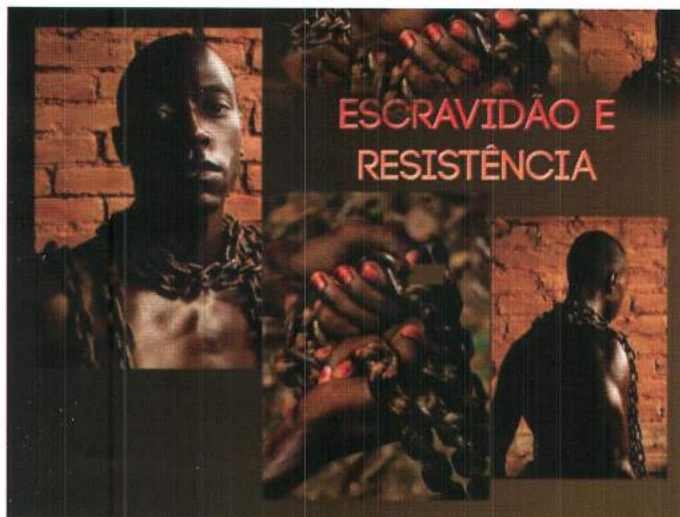


vam uma **confederação quilombola** que se estendia por um território razoavelmente vasto.

Alguns dos mocambos que formavam Palmares eram os seguintes:

- *Aqualtune, Andalaquituche, Subupira, Cerca Real do Macaco (ou apenas mocambo do Macaco).*

O Quilombo possuía **estrutura de poder**, de **administração** e de **trabalho** próprios. O comércio com pequenos colonos e pequenas aldeias da região era frequente, com o objetivo de realizar a troca de mercadorias e garantir a sobrevivência do Quilombo que decorria da **agricultura**. Os principais itens produzidos em Palmares eram mandioca (usada para produzir farinha), feijão, batata, milho e mel-



ço (produzido do cultivo da cana-de-açúcar). A coleta também era importante para os quilombolas que consumiam palmito e outras frutas extraídas de árvores da região.

- *As lideranças do Quilombo dos Palmares*

Os registros que os historiadores possuem fazem menção a dois grandes líderes do Quilombo. Os líderes de Palmares **Ganga Zumba** e **Zumbi**. O primeiro morreu em condições misteriosas (supostamente por envenenamento) e acredita-se que foi líder de Palmares de 1645 a 1678. Zumbi foi eleito chefe do Quilombo e permaneceu como tal de 1678 a 1695 – quando foi morto pelos portugueses.

A sucessão em 1678 de Ganga Zumba, até então rei de Palmares ocorreu após receber uma **oferta de paz** enviada pelo governador da capitania de Pernambuco, **D. Pedro de Almeida**. Ganga Zumba foi a Recife negociar os termos da oferta de paz com o próprio governador da capitania e os termos estipulados foram os seguintes:

- *As pessoas nascidas em Palmares seriam consideradas livres da situação de escravidão;*
- *Aos que aceitassem o acordo seriam retirados da*

serra e receberiam terras para viver;

- *Não poderiam abrigar novos escravos fugidos evitando fomentar novos movimentos;*
- *Os que garantissem sua liberdade seriam considerados vassallos da Coroa.*

A proposta de paz foi aceita por Ganga Zumba, mas causou divisão no quilombo, porque não contemplava os escravos fugidos – esses deveriam ser entregues às autoridades coloniais e encaminhados para seus antigos donos.

A natureza libertária do Quilombo impulsionou a mudança na liderança com a sucessão após a **morte de Ganga Zumba** e o novo líder que assumiu – Zumbi – rechaçou a possibilidade de acordo de aceitação da escravidão dos negros refugiados no Quilombo e optou pela luta por liberdade para todos.

Houve uma nova fase de lutas até que entre 1692 e 1694,

CABANAGEM



Índios do Norte na Província do Grão-Pará.

o **bandeirante Domingos Jorge Velho** liderou uma expedição após ter seus termos (que não eram poucos) aceitos pelas autoridades de Pernambuco. A tropa de Domingos Jorge Velho era composta por milhares

de homens e possuía até mesmo canhões (levados para lá somente em 1694). As tropas de portugueses permaneceram na região até meados do século XVIII para impedir que o Quilombo ressurgisse e retomassem a organização do Quilombo.

REVOLTA DOS MALÊS

A Revolta dos Malês foi uma revolta de escravos que aconteceu na cidade de Salvador, na Bahia, em 1835. Essa foi a maior revolta de escravos da história do Brasil e mobilizou cerca de 600 escravos que marcharam nas ruas de Salvador convocando outros escravos a se rebelarem contra a escravidão. A Revolta dos Malês, que ficou marcada pela grande adesão de africanos muçulmanos, acabou fracassando e os envolvidos foram duramente punidos.

CABANAGEM

A Cabanagem foi uma revolta popular que aconteceu entre os anos de 1835 e 1840 na província do Grão-Pará (região norte do Brasil, atual estado do Pará). Recebeu este nome, pois grande parte dos revoltosos era formada por pessoas pobres que moravam em cabanas nas beiras dos rios da região. Estas pessoas eram chamadas de cabanos.

A BALAIADA EM 1841

Foi um levante popular dirigido por escravos, prisioneiros e pobres que viviam no interior da Província do Maranhão, o exército dos rebeldes chegou a contar com 11 mil homens armados. Lutavam para protestar contra a crise do algodão e a miséria.

As insurreições contribuíram para transformar o Brasil de colônia atrasada Portuguesa e depois de país com tardio capitalismo para uma nação de pessoas livres e autodeterminadas, que tem em sua memó-

ria a lembrança de seus antepassados que mesmo apropriados de seus nomes africanos não esqueceram como lutar, resistir e superar a violência do racismo.

É razoável concluirmos que a resistência destes lutadores nunca esteve em sua pele escura aveludada e vulnerável às cicatrizes imputadas de sol a sol pelas condições desafiadoras de vida e muito menos nas ancas largas das mulheres negras violadas e expostas a todo tipo de humilhação apenas por serem afrodescendentes, sempre esteve em sua coragem e força.

Os filhos de Orubás, Nagôs, Geges (que inclui as etnias de Fon; Ashanti; Ewé; Fanti), Mina, Malês (que são povos do oeste africano muçulmano, na maior parte falantes da língua haúça), Mandingas, Fulas, Tapas, Bornu e Gurunsi e outros perdidos no tempo que estiveram nesta terra e deixaram sua coragem e honra como herança para todos e todas que não tiverem receio de se reivindicar afrodescendente, vivem em nossa memória e se perpetuaram na história do país que ajudaram a construir.



A IGUALDADE SOCIAL É JUSTA, LEGAL E DEVE SER RESPEITADA

LEI Nº 12.288, DE 20 DE JULHO DE 2010.

Institui o Estatuto da Igualdade Racial; altera as Leis nos 7.716, de 5 de janeiro de 1989, 9.029, de 13 de abril de 1995, 7.347, de 24 de julho de 1985, e 10.778, de 24 de novembro de 2003.

(Vide Decreto nº 8.136, de 2013)

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

TÍTULO I DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Esta Lei institui o Estatuto da Igualdade Racial, destinado a garantir à população negra a efetivação da igualdade de oportunidades, a defesa dos direitos étnicos individuais, coletivos e difusos e o combate à discriminação e às demais formas de intolerância étnica.

Parágrafo único. Para efeito deste Estatuto, considera-se:

I - discriminação racial ou étnico-racial: toda distinção, exclusão, restrição ou preferência baseada em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por objeto anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício, em igualdade de condições, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural ou em qualquer outro campo da vida pública ou privada;

II - Desigualdade racial: toda situação injustificada de diferenciação de acesso e fruição de bens, serviços e oportunidades, nas esferas pública e privada, em virtude de

raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica;

III - desigualdade de gênero e raça: assimetria existente no âmbito da sociedade que acentua a distância social entre mulheres negras e os demais segmentos sociais;

IV - População negra: o conjunto de pessoas que se autodeclararam pretas e pardas, conforme o quesito cor ou raça usado pela Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), ou que adotam autodefinição análoga;

V - Políticas públicas: as ações, iniciativas e programas adotados pelo Estado no cumprimento de suas atribuições institucionais;

VI - Ações afirmativas: os programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades.

Art. 2º É dever do Estado e da sociedade garantir a igualdade de oportunidades, reconhecendo a todo cidadão brasileiro, independentemente da etnia ou da cor da pele, o direito à participação na comunidade, especialmente nas atividades políticas, econômicas, empresariais, educacionais, culturais e esportivas, defendendo sua dignidade e seus valores religiosos e culturais.

Art. 3º Além das normas constitucionais relativas aos princípios fundamentais, aos direitos e garantias fundamentais e aos direitos sociais, econômicos e culturais, o Estatuto da Igualdade Racial adota como diretriz político-jurídica a inclusão das vítimas de desigualdade étnico-racial, a valorização da igualdade étnica e o fortalecimento da identidade nacional brasileira.

Art. 4º A participação da popu-

lação negra, em condição de igualdade de oportunidade, na vida econômica, social, política e cultural do País será promovida, prioritariamente, por meio de:

I - Inclusão nas políticas públicas de desenvolvimento econômico e social;

II - Adoção de medidas, programas e políticas de ação afirmativa;

III - modificação das estruturas institucionais do Estado para o adequado enfrentamento e a superação das desigualdades étnicas decorrentes do preconceito e da discriminação étnica;

IV - Promoção de ajustes normativos para aperfeiçoar o combate à discriminação étnica e às desigualdades étnicas em todas as suas manifestações individuais, institucionais e estruturais;

V - Eliminação dos obstáculos históricos, socioculturais e institucionais que impedem a representação da diversidade étnica nas esferas pública e privada;

VI - Estímulo, apoio e fortalecimento de iniciativas oriundas da sociedade civil direcionadas à promoção da igualdade de oportunidades e ao combate às desigualdades étnicas, inclusive mediante a implementação de incentivos e critérios de condicionamento e prioridade no acesso aos recursos públicos;

VII - implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas no tocante à educação, cultura, esporte e lazer, saúde, segurança, trabalho, moradia, meios de comunicação de massa, financiamentos públicos, acesso à terra, à Justiça, e outros.

Parágrafo único. Os programas de ação afirmativa constituir-se-ão em políticas públicas destinadas a reparar as distorções e desigualdades sociais e demais práticas discriminatórias adotadas, nas esferas pública e privada, durante o processo de formação social do País.

Convenção Ratificada no Brasil - 111 da

SOBRE A DISCRIMINAÇÃO EM MATÉRIA DE EMPREGO E PROFISSÃO*

A Convenção 111 da OIT- organização Internacional do Trabalho foi ratificada no Brasil em 1968 e tem o intuito de reafirmar o fim dos meios de opressão e discriminação no trabalho.

Assim, afirma que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e de dignidade, de segurança econômica e de igual oportunidade;

Considerando ainda que a discriminação constitui uma violação dos direitos enunciados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, adota, aos vinte e cinco dias de junho do ano de mil novecentos e cinquenta e oito, esta Convenção que pode ser citada como a Convenção sobre a Discriminação (Emprego e Profissão), de 1958:

ARTIGO 1º

1. Para os fins desta Convenção, o termo "discriminação" compreende:

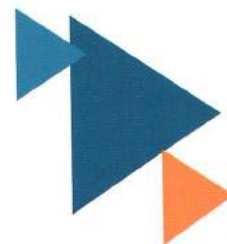
a) toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão;

b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou tratamento no emprego ou profissão, conforme pode ser determinado pelo País-membro concernente, após consultar organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, se as houver, e outros organismos adequados.

2. Qualquer distinção, exclusão ou preferência, com base em qualificações exigidas para um determinado emprego, não são consideradas como discriminação.

3. Para os fins desta Convenção, as palavras "emprego" e "profissão" compreendem o acesso à formação profissional, acesso a emprego e a profissões, e termos e condições de emprego.

A VIDA CONTEMPORÂNEA DOS QUILOMBOLAS



POR DONÉ OYACY*

Numa sociedade que historicamente impediu aos negros o direito à cidadania, estamos sempre no fim da fila na garantia de qualquer direito no Brasil. Essa dura realidade se agrava no pós-golpe à medida que ações governamentais acenam para um Estado mínimo e em favor de uma política neoliberal. Aos quilombolas vale reconhecer que mesmo na constância de sucessivas ameaças, a resistência dessas comunidades são responsáveis por manifestações culturais formadoras

de identidade nacional, são os territórios quilombolas responsáveis pela nossa biodiversidade e agrobiodiversidade, além de importantes espaços de conservação. Por isso, os territórios quilombolas são considerados “áreas protegidas”. A questão é: Como garantir tal proteção nesse tempo de caos?

Daí há de ser necessário como ponto de partida, se apegar nos avanços anteriores, mesmo que tímidos, lentos e burocráticos.

* Líder Quilombola do Sítio Quilombo Anastácia




DE QUE SE TRATAVA A ESCRavidÃO NAS SOCIEDADES ESCRavas EM ÁFRICA

DE MÁRIO SOUSA

Publicado em 1997 em sueco no jornal Proletären, Suécia. Tradução do autor, 2013

Quando os portugueses, e depois todos os europeus, pela via marítima fizeram os primeiros contatos com África, vivia o povo, tanto na Europa como em África, em sistemas políticos que muito se assemelhavam, mas que continham grandes diferenças. O Feudalismo na Europa não era o mesmo que as organizações sociais africanas que igualmente se define como "Feudalismo Africano". Na Europa durante a escravidão os escravos eram despojados de todos os direitos e direito a propriedade. Com a transição ao Feudalismo a escravidão transformou-se gradativamente em Servidão e Vassalagem, um sistema em si terrível para os trabalhadores e que teve a duração de vários séculos, em muitos casos nos limites da escravidão. (No ano de 1775, Catarina II, endureceu as regras da servidão na Rússia e os grandes proprietários rurais tiveram o direito de vender os seus próprios camponeses como escravos.) Em África o "Feudalismo" tinha outro conteúdo. A velha estrutura de igualdade tribal deu com o tempo lugar a um sistema em que alguns estados que se desenvolveram fortemente submeteram povos mais fracos. Isto significava um género de servidão ou vassalagem para os povos vencidos a que os historiadores no geral chamam "escravidão doméstica". O mais comum para os escravos em África, era o direito a um pedaço de terra onde tinham



uma casa numa região de onde não se podiam ausentar. Os escravos eram obrigados a fornecer ao seu senhor uma parte da colheita e serviços pessoais, podendo gradativamente receber uma maior liberdade de movimentos. Alguns tornavam-se camponeses livres, outros artesãos e a diferença entre estes escravos e os homens livres do povo dominante tendia a diminuir em conformidade com o tempo. Um escravo africano podia possuir propriedades, ser adotado como membro de uma família senhorial e até mesmo tornar-se o herdeiro do seu Senhor. Existem exemplos de escravos que exerceram com sucesso o comércio, ficaram ricos, até mesmo proprietário de escravos, homens importantes na sociedade e até mesmo eleitos como Rei. Naturalmente não existiam muitas alegrias na vida de um escravo. Um escravo podia, por exemplo, ser dado como presente, em alguma ocasião especial ou ser vendido posteriormente para satisfazer os interesses económicos do Senhor. O importante neste contexto é entender que a posição social do escravo africano quando os europeus chegaram a África no século XV, em muito era igual à vassalagem, das grandes massas de homens e mulheres, que dominava a Europa. A situação social dos escravos africanos de então não tinha nada em comum com a posterior escravidão nascida da necessidade dos europeus de força de trabalho barata para trabalhar nas colónias americanas, quando os seres humanos eram tratados como gado, nos navios negreiros, nas minas e plantações.

Com base nestes fatos podemos fazer uma idéia de como um proprietário de escravos africano raciocinava, quando ao mesmo tempo, ele vendia para os europeus, ouro, marfim, peles de animais e também escravos. Para o proprietário de escravos em África não era mais estranho vender escravos para comerciantes europeus do que vendê-los para comerciantes africanos. Ele não sabia muito sobre as relações sociais dos escravos na sua nova terra e supunha certamente de que eram semelhantes às de África. Para ele, os escravos tinham o dever de estar na propriedade familiar do patrão e ali viver a sua vida, exercer as suas aptidões e iniciar a subida na escala social da sociedade, na tentativa de conseguir sua libertação. Na realidade o pensamento do vendedor de escravos africano não se estava muito longe do que se passava. Naquela época, na segunda metade do século XV, os escravos eram tratados na Europa à semelhança do tratamento em África. O escravo não era um ser destituído de todos os direitos, pelo contrário tinha um lugar num sistema de deveres recíprocos entre os escravos e a sociedade escravagista. Deve-se no entanto salientar alguns fatos decisivos e importantes para poder entender o desenvolvimento das relações entre a Europa e a África. Os reis africanos ou os chefes tribais que vendiam escravos para os europeus nunca poderiam antever que este primeiro e relativamente limitado comércio de escravos iria, no futuro tomar proporções tamanhas que arruinaria a estabilidade dos seus reinos. Eles não podiam prever que esta futura instabilidade levaria a uma situação em que os europeus totalmente dominassem a África. Uma situação em que os europeus sendo a parte ativa e mais forte no comércio de escravos por razões de superioridade de armamentos, sempre de-veriam obter os maiores lucros e as maiores vantagens. É também importante lembrar que durante aqueles anos o comércio de escravos era apenas em uma parte menor dos negócios entre a África e Europa,

ainda que para Portugal e depois para a Espanha o comércio de escravos representasse a maior parte de todas as transacções comerciais.

ESCRAVATURA TOTAL DAS PESSOAS NO CONGO

As navegações por toda a costa africana com o intuito de buscar caminho marítimo para a Índia foi estabelecido pelos portugueses ao mesmo tempo que os acontecimentos dramáticos no Congo davam origem à total decadência do país. A primeira viagem de Vasco da Gama iniciou-se em 1497, passando o Cabo da Boa Esperança no sul de África em dezembro de 1497, a costa oriental africana em 1498, para chegar finalmente a Calcuta em 20 de Maio de 1498. Essas cidades, entre elas Kilwa, Mombassa, Zanzibar, Brava, Quelimane e outras, eram o produto de muitos anos de intercambio comercial e cultural entre africanos, árabes, índios e até mesmo mercadores provenientes da China. No ano de 1502, Vasco da Gama regressou à costa oriental de África. Desta vez trazia ordens do rei de Portugal para tomar conta de todo o comércio desta região enorme, não permitindo a mais nenhum mercador comprar as mercadorias índias, árabes e africanas, estabelecendo assim um completo monopólio português. Assim estava estipulado na bula papal que o rei de Portugal tinha obtido! Árabes e índios tinham estabelecido relações comerciais civilizadas à mais de 1400 anos e uma tal violência era totalmente desconhecida.

A CONQUISTA DE KILWAA

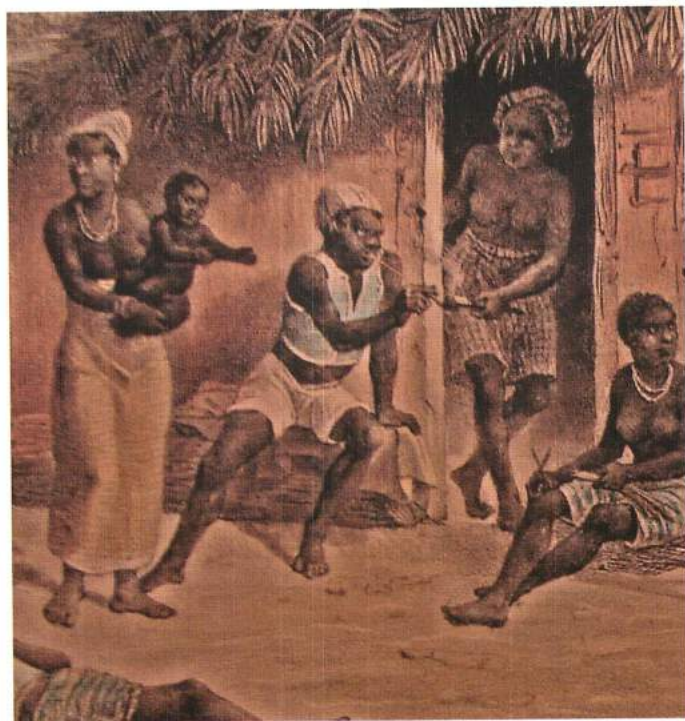
O sangrento massacre de Kilwa foi feito por um dos seguidores de Vasco da Gama, o almirante Francisco de Almeida. A esquadra de Almeida entrou no porto de Kilwa e ocupou toda a zona portuária sem encontrar nenhuma oposição da parte dos

habitantes espantados com tantos soldados. Atrás dos soldados vinham os padres e os fadres franciscanos com uma grande cruz em procissão cantando um Te Deum. À frente do palácio do rei de Kilwa foi elevada a cruz e o almirante Almeida leu em seguida uma série de orações para os soldados, padres e frades. Kilwa, um centro de civilização existente centenas de anos antes da chegada dos portugueses As Três bulas papais tiveram grande importância para o futuro das relações entre a Europa e a África. A primeira, Dum Diversas, foi promulgada em 18 de Junho de 1452, onze anos depois da expedição escravagista de Antão Gonçalves e Nuno Tristão. A bula papal Dum Diversas, autorizava o rei de Portugal: “atacar, conquistar e submeter Sarracenos, pagãos e outros descrentes inimigos de Cristo; a capturar os seus bens e territórios; a reduzi-los à escravatura perpétua e transferir as suas terras e territórios para o Rei de Portugal e para os seus sucessores”. Quando as orações terminaram começou o saque de Kilwa onde foram roubadas todas as riquezas e alimentos sendo os habitantes que não conseguiram fugir vítimas de uma violência sem limites com a pena de imediata decapitação para todos os que opusessem a mínima resistência. Passados dois dias de saque os portugueses deitaram fogo à cidade. Este ataque bárbaro, assim como outros saques e morticínios em África e na Índia, era considerado pelos saqueadores portugueses como um ato totalmente legal. No fim de contas tinha sido o próprio papa que tinha dado a autorização e os portugueses tinham mesmo antecipadamente já recebido o perdão por todos os pecados cometidos!

Os portugueses ganharam a guerra e açambarcaram o comércio das mercadorias no oceano Índico, alegria que pouco durou uma vez que a guerra provocou o colapso e desaparecimento do desejado comércio. Depois desta catástrofe os portugueses foram incapazes de iniciar de novo o comércio de mercadorias e as cidades e civilizações na costa oriental Africana, caíram em

decadência e muitos dos seus habitantes desapareceram no comércio de escravos para o continente americano. Os europeus de diferentes países que depois de muitos anos novamente invadiram esta região, não encontraram restos da civilização passada e fizeram um juízo dos seus habitantes como sendo seres incivilizados e inferiores. As causas desta falta de provas de civilização nunca interessaram aos colonialistas europeus.

Fonte: Escravidão é bom negócio dá acúmulo de riqueza para a história do comércio europeu de escravos de África. De 1441 a 1900 - Comércio de escravos e racismo: o berço do capitalismo, De Mário Sousa - Publicado em 1997 em sueco no jornal Proletären, Suécia. Tradução do autor, 2013



O BRASIL MATA NEGROS, MULHERES E POBRES EM ESCALA INDUSTRIAL: É PRECISO PARAR ESSA MÁQUINA DE DESTRUIÇÃO DE CORPOS

POR JUAREZ XAVIER*

O estado brasileiro é um dispositivo de destruição de corpos negros [pretos e pardos], de mulheres, pobres e não normatizáveis.

Todos os indicadores sociais apontam nessa direção.

Ele opera a partir da sua compleição com base no racismo epistêmico – conceito de supremacismo racial branco, ou teoria da “branquitude”, desenvolvido no Brasil - que o moldou.

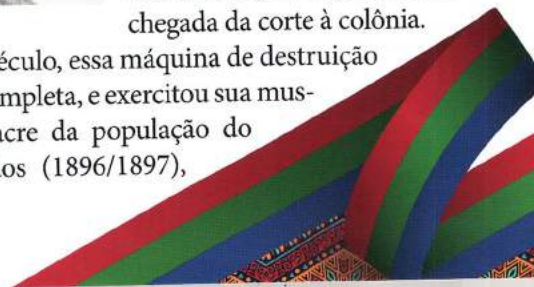
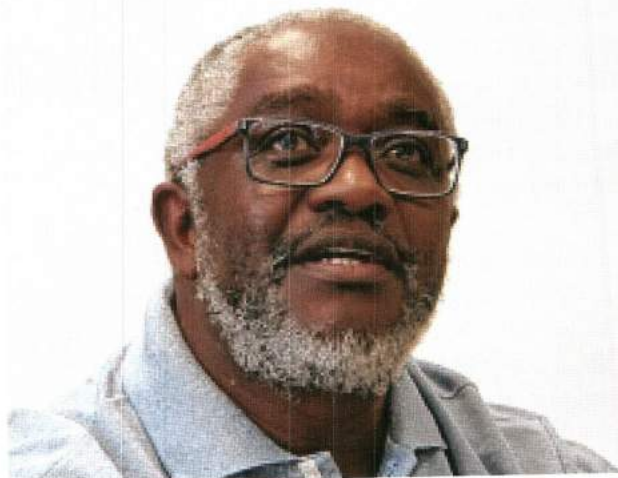
O desenho inicial desse “artefato” deu-se com a chegada da família real, em 1808. Essa máquina estatal atua com dois vetores, dois braços de ação, construídos no século 19: o da coerção – violência brutal sem intermediação e de destruição física- e o da persuasão – máquina de convencimento ideológico, justificador do massacre e da aceitação dele, com a

fabulação da “democracia racial”, ou do “racismo brando” brasileiro.

O primeiro vetor, o da “coerção”, foi rabiscado pela repercussão da “onda negra”, no rastro da Revolução Haitiana (1791/1804). O espectro da onda negra, que varreu com o vento da revolução a mais rica colônia francesa, o Haiti, sempre assombrou a alma das elites brasileiras, do período colonial até os dias de hoje.

O segundo vetor, o da persuasão, deu-se com a fundação do ensino superior no país, e a criação das faculdades de medicina, em Salvador e no Rio de Janeiro, no ano da chegada da corte à colônia.

No final desse século, essa máquina de destruição de corpos estava completa, e exercitou sua musculatura no massacre da população do Arraial de Canudos (1896/1897),



com seus recortes étnico-raciais, de gênero e classe social.

Desde o início da sua idealização, o estado brasileiro teve as digitais do racismo como marca indelével, como ocorrerá na Europa, onde a segregação racial encharcou o diagrama dos estados nacionais, e costurou todas as instituições públicas e privadas.

NO BRASIL NÃO FOI DIFERENTE

Pelo contrário. O processo atingiu a sua perfeição no século XIX. A engrenagem disciplinou, ao longo do século XX, o acesso às formas estruturadas dos capitais [econômico, cultural, social e político], e a infraestrutura do fluxo de informação da necronarrativa do genocídio, etnocídio e epistemicídio da população negra, nas esferas do debate público, convertidas em “políticas públicas” de estado.

O Brasil mata negros, mulheres e pobres em escala industrial!

Essas “políticas públicas” não são atenuadas mesmo nos períodos de governos democráticos, como atestam os elevados índices de mortes registradas nos últimos anos.

O racismo estrutural [racial de ódio ao negro, e social de ódio ao pobre] atingiu seu estágio mais elevado, com a interseccionalidade dos massacres: o Brasil é o país que mais mata negros, pobres, jovens, mulheres, gays, lésbicas e transgêneros no mundo.

O bloco hegemônico do estado brasileiro não abre espaço para a democratização de suas estruturas mais profundas. Ele é o promotor do genocídio. Somente a superação radical desse modelo poderá abrir possibilidades de paralisação dessa fúria destrutiva trituradora de seres humanos.

*Professor da Univeridade Estadual Paulista (UNESP). Campus de Bauru. Faculdade de Arquitetura, Artes e Comunicação (FAAC) (Instituição-sede da última proposta de pesquisa)



Tomaz Silva - Agencia Brasil

A DIMENSÃO PEDAGÓGICA DO CINEMA NEGRO E A CONSTRUÇÃO DA IMAGEM DE AFIRMAÇÃO POSITIVA DO IBERO-ÁSIO-AFRO-AMERÍNDIO, ENQUANTO MINORIA

POR CELSO LUIZ PRUDENTE*

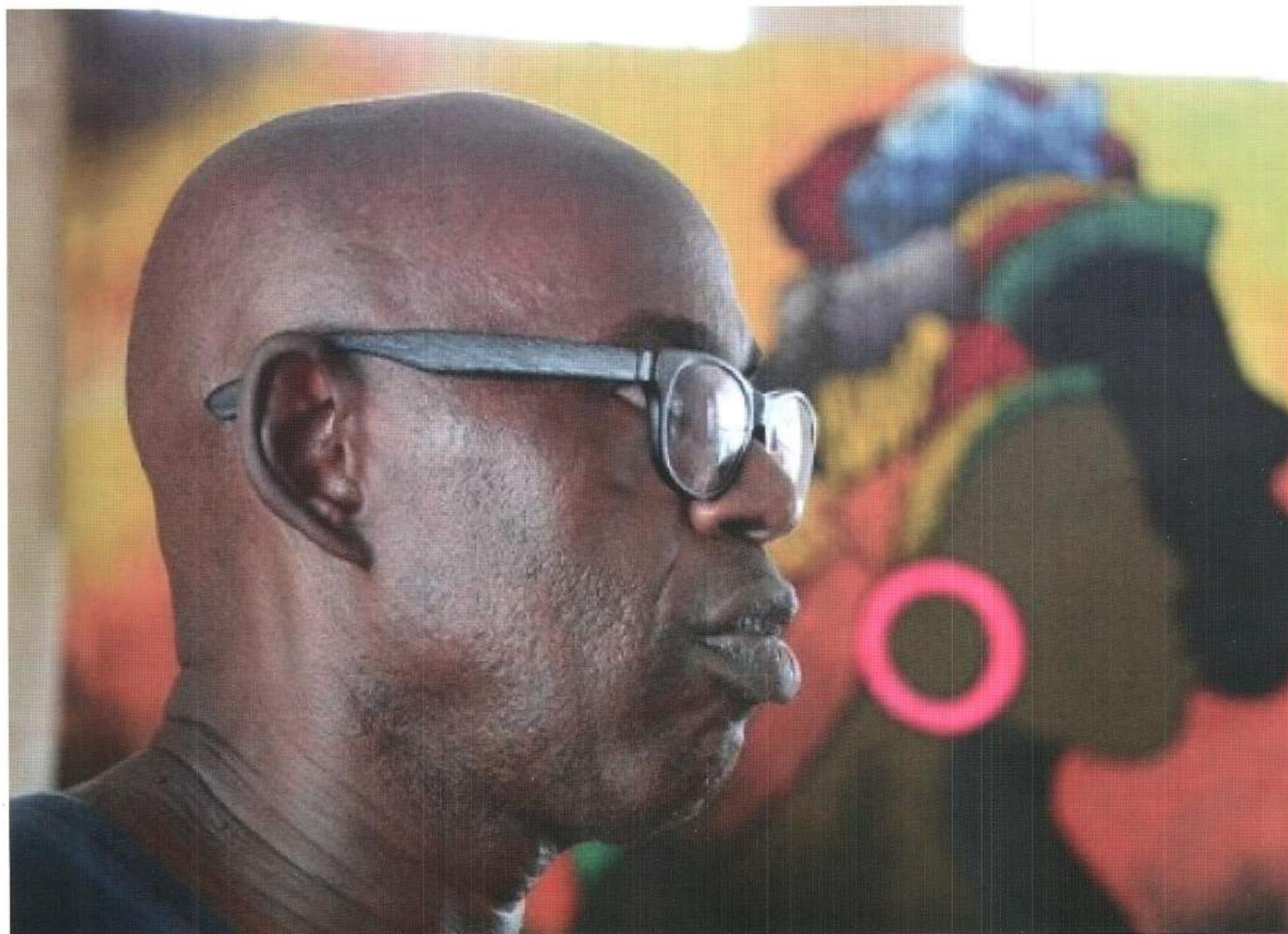


Quando se fala da disciplina de educação das relações étnico-raciais do negro é de bom alvitre lembrar, que esta ordenação acadêmica resultou das conquistas dos movimentos sociais, notadamente, o movimento negro social. Pois isto foi resultado das lutas antirracistas, que questionaram a escolaridade monocultural cujo propósito revelou inegável impetuosidade contra a consciência de respeito à diversidade cultural. Fato que se deu em detrimento dos valores, que são decorrentes dos nomos das matrizes formadoras da brasilidade, tais como: ibérico, asiático, africano e ameríndio.

Nos países poliéticos de economia dependente, como é o caso específico da sociedade brasileira provavelmente o modo de produção determina a localização social, pautando a seleção racial. Com isto os fenótipos tanto mais próximos da semelhança da feição colonial, neste caso anglo-saxônico, são mais privilegiados. Isto na medida em que, quanto mais distantes da imagem colonial maior é a marginalização sociorracial. A pirâmide social brasileira é, neste contexto, semelhante a uma fórmula química: clara na parte de cima, mas na medida em que se desce vai escurecendo.

Fez-se desta maneira, aí a provável verticalidade da hegemonia imagética do euro-hétero-macho-autoritário, em detrimento da possível horizontalidade da imagem do ibero-ásio-afro-ameríndio, pela construção do estereótipo de inferioridade dos povos estranhos às culturas eurocidentais (PRUDENTE, 2018). Isto foi feito na tentativa de impor uma construção semiótica do estereótipo de boçalidade na dinâmica multicolor, do ibérico branco, do asiático-amarelo, do africano-preto e do ameríndio-vermelho, em proveito do mito de perfeição monocor, do europeu-branco.

Esta construção semiótica se revelou deste modo: o branco, iberodescendente, português foi visto como burro tratado na literatura carioca republicana, como “burro-sem-rabo” (Avelar, 2018); o amarelo, asiodescendente, japonês foi chamado de “amarelão”, aquele que “na hora “h” amarela”, “o japa de “pau” pequeno”, o preto, afrodescendente, o negro foi concebido como “boçal negativo”, “muito forte, bom para carregar peso”, “malandro”, “histriônico” e lascivo; o vermelho, ameríndio-descendente, foi considerado “traidor”, “perigo vermelho”, “inculto” e “avesso ao progresso”. Por outro lado, o branco, eurodescendente, foi posto como “símbolo de beleza”, “culto”, “civilizado”, “claro como refe-



rência de assertividade”, “vou deixar claro”, “você tem que ser mais claro” e “a clareza é tudo”.

A Revolução Tecnológica, que se encontra, contudo nos estágios, da inteligência e da vida, artificiais, cuja informação tem a mesma importância da máquina na era industrial. Discerniu-se, por isto, que as relações abstratas, da representação, tornaram-se mais importantes, que as relações concretas do fato. Percebeu-se, com efeito, que os conflitos sociais se traduziram em lutas de minorias vulne-

ráveis, subsequentemente em lutas de classes se projetaram provavelmente em lutas de imagens (PRUDENTE, 2018).

Assim o afrodescendente e as minorias como um todo lutam pela construção da imagem de afirmação positiva, lutando contra o tentame dos estereótipos de inferioridade, que lhe foram impostos pelos meios de comunicação de massas, notadamente, a televisão e o cinema. Observou-se neste contexto, que é no cinema negro, no qual se deu a construção da imagem de afirmação positiva do afrodes-

cendente, na condição de minoria majorizada, (isto é, na medida em que o afrodescendente se encontra na demanda socioeconômico, como maioria quantitativa e minoria qualitativa) e as minorias como um todo.

Nesta tendência étnico-cinematográfica da africanidade a filmografia se localiza na área do cinema educação, mas, a considerou, nesta abordagem, como cinema epistemológico. Pois aí o lugar de fala das minorias vulneráveis, perante a nefasta euroheteronormatividade, estabelece-se como possível espécie de dispositivo filmico, que se caracteriza na categoria conceitual de dimensão pedagógica do cinema negro.

Fenômeno próprio da era da informação, permitindo a minoria (ibero-ásio-afro-ameríndio, negro, mulher, homoafetivo, deficiente, LGBTI e outros), no processo de contemporaneidade inclusiva, ensinar como ela é, e como deve ser tratada, na sociedade que demonstra vontade sintomática de superar o anacronismo excludente, tendo em vista a configuração das emergentes lutas socioculturais, de natureza ontológica, permitindo-lhe a construção da imagem de afirmação positiva.

Concluiu-se nesta abordagem que na era da informação, configurando o tempo do saber, demonstrando, sobretudo, o momento de conquista da imagem positiva; considerando que conhecimento e preconceito são antitéticos.

REFERÊNCIAS

AVELAR, Juarez. 50 contos que a vida em contou - Livro de memórias. São Paulo. Life editora. 2018. p. 63 e 65.

BOURDIEU, Pierre. O Racismo da Inteligência. Filosófica Biblioteca files.wordpress.. Disponível em: <https://filosoficabiblioteca.files.wordpress.com/2013/10/14-bourdieu-o-racismo-da-inteligencia.pdf>> Acesso em: 19 de out 2019. Intervenção no colóquio do MRAP, em maio de 1978, publicada em Cahiers Droit et Liberté (Races, sociétés et aptitudes: apports

et limites de la science), 382

FOUCAULT, Michel. A história da loucura. Perspectiva. 1972, São Paulo

HOLANDA, Sérgio Buarque de. Raízes do Brasil. Companhia das letras. 1997, São Paulo.

PRUDENTE, Celso Luiz. Cinema negro aspectos de uma arte para a afirmação ontológica do negro brasileiro, In: Revista Palmares Ano 1 - Número 1. P. 68-72. 2005< Disponível em: http://www.palmares.gov.br/?page_id=6320 > acesso em 15 maio 2017.

PUDENTE, Celso Luiz. Futebol e samba na estrutura estética brasileira: a esfericidade da cosmovisão africana versus a linearidade acumulativa do pensamenocidental (in) PRUDENTE, Celso Luiz e SILVA, Dacirlene Célia (Org.). A dimensão pedagógica do cinema negro aspectos de uma arte para afirmação ontológica do negro brasileiro: o olhar de Celso Prudente. Coleção Celso Prudente Africanidade. Curitiba, Ed. Prismas 2018.

_____. Tambores negros antropologia da estética da arte negra dos tambores E, sagrados dos meninos do Morumbi. São Paulo: Fiuza, 2011.

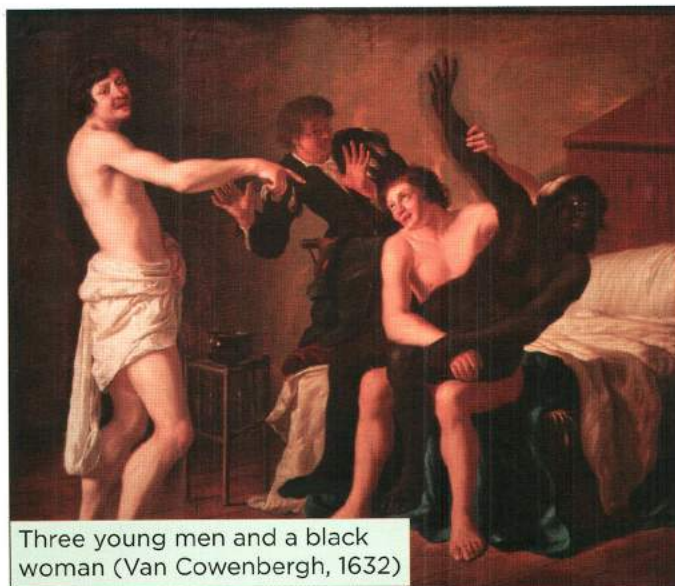
_____. BARRAVENTO: O negro como possível referencial estético do cinema novo de Glauber Rocha. Nacional. 1995, São Paulo

* Doutor em Cultura pela Universidade de São Paulo. Pós-Doutor em Linguística pelo Instituto de Estudos da Linguagem - IEL/UNICAMP. Professor Associado da Universidade Federal do Mato Grosso - UFMT. Antropólogo, Cineasta. Curador da Mostra Internacional do Cinema Negro

TRABALHO ASSALARIADO, RESILIÊNCIA E SUPERAÇÃO



POR VALMIRA LUZIA*



Three young men and a black woman (Van Cowenbergh, 1632)

O trabalho assalariado foi para a maioria dos ex-escravizados um desafio, em uma sociedade que já havia institucionalizado sua opressão, por meio da religião, leis e poder econômico.

Sempre diminuídos, eram excluídos do trabalho na indústria tardiamente estabelecida na sociedade brasileira pós-escravista e conservadora, que manteve uma rígida pirâmide social na qual os negros sempre estiveram abaixo da linha social e poucos afrodescendentes alcançaram alguma posição de prestígio, independente de sua capacidade intelectual. Após séculos de escravismo e institucionalização da discriminação, cristalizou-se a situação de

Quem tiverem (sic) os bilhetes do corrente ano haja apresentá-
com os números da rifa anexa à
loteria federal do Rio de Janeiro,
que se estrahiu no dia 27 de julho berem o que por sorte lhe saiu:

Casa.....	Nº 4.438
Sítio.....	Nº 5.260
Escrava.....	Nº 3.631
Cavalo.....	Nº 1.306

desumanização dos negros, com argumentos pseudo-científicos afirmando que estes eram ‘menos inteligentes’, ‘não tinham alma’, segundo o catolicismo, ou mesmo tinham moral duvidosa, eram propensos à malandragem ou violência e não ao trabalho.

O cerceamento da presença dos negros nos espaços sociais como escolas, igrejas e quermesses também se manifestava no mercado de trabalho, pois eram considerados inaptos e indolentes, quando eloquentes eram taxados como ‘agressivos’ e, se reservados, ‘incapazes’, sendo, por estes motivos, sempre estigmatizados como não aptos a participar do mercado de trabalho e da sociedade em situação de equidade com brancos que naquele momento reivindicavam uma sociedade que espelhasse a velha Europa, seus costumes e valores. Nas relações de trabalho, os afrodescendentes foram relegados à informalidade, o trabalho formal passou a ser ‘coisa de branco’, fossem estes espanhóis, italianos ou franceses, eram ‘patricios’ e sempre bem vindos, recebendo títulos de propriedade, empregabilidade e outras concessões.

De acordo com o sociólogo Clovis Moura “*Quando a escravidão foi abolida, já tínhamos iluminação a gás, cabo submarino, estradas de ferro escoando para os portos de em-*



barque o produto conseguido com o trabalho escravo, telefone, transporte coletivo com tração animal, bancos estrangeiros, pequenas fábricas de trabalho livre, organizações operárias, mas as instituições continuavam arcaicas e congeladas, pois representavam a ordenação ideológica, jurídica e costumeira dos interesses daquelas classes que detinham o poder e simbolizavam a elite dominante, articuladas através de uma série de mecanismos para preservar a propriedade fundamental da época.

Apesar desta urbanização e modernização, as instituições básicas continuavam racionalizando esse anacronismo,



o tipo de sociedade nas quais as relações de dominação/subordinação podiam determinar que os dominadores colocassem os dominados na condição de simples bestas. Uma amostra da contradição entre essa modernização aparente e a irracionalidade do sistema escravista podemos ver por este anúncio publicado em um jornal de Fortaleza, capital da Província do Ceará.

Como vemos, através de instituições que regulavam esse tipo de sociedade, era legal sortear um escravo, como rifava-se um cavalo ou uma casa. O escravo, mesmo com todos os tipos de modernização sem mudança continuava como coisa.

A posição da população negra e não-branca não se distribui proporcionalmente nos diversos níveis sociais e econômicos, mas está fortemente concentrada nas camadas de baixa renda ou marginalizadas. Cláudio Fleury Barcelos mostra dados reveladores desse processo de marginalização do negro: em São Paulo, os negros e mulatos somavam, em 1950, 10,22% da população recenseada no município e, segundo pesquisas feitas em 1967, a população marginal da região da Grande São Paulo (onde se concentra a mais alta taxa de renda do país) apresen-

tava cerca de 39% de negros e mulatos. Como se vê, há uma concentração enorme se levarmos em conta a relação entre a população e o percentual de criminalidade. A criminalidade do pobre, do furto ao assalto, é toda concentrada na faixa de negros e mulatos marginalizados.

Além disso, constata-se que os negros e os não-brancos em geral (excetuando-se os amarelos) são aqueles que possuem empregos menos significativos socialmente. Segundo ainda os dados do censo de 1980, apenas 0,4% dos recenseados como negros são empregadores. Isto demonstra como os mecanismos de imobilização social funcionam eficientemente no Brasil, impedindo, praticamente, desde o fim da escravidão até hoje, que o negro ascenda significativamente na estrutura ocupacional. Convém notar que no recenseamento de 1950 o percentual era de 0,95% de negros empregadores."

A abolição não atribuiu aos afrodescendentes a cidadania devida, ao contrário, os retirou da organização social na qualidade de escravos, negros de ganho ou libertos por nascença/aquisição para apartá-los da sociedade brasileira que, no advento da colonização, se reivindicava Paraíso encontrado na Terra para os colonizadores. O Brasil Republicano da Belle Epoque trouxe consigo a industrialização e as inovações do capitalismo fomentado neste período e também a tentativa de reproduzir a sociedade europeia nos trópicos seus valores, vestuário, cafés e principalmente a 'honrosa' condição de descendentes da Europa e por este motivo, hospitaleiros anfitriões para os 'patrícios' da Itália,



Espanha, França, Alemanha, Polónia, entre outros imigrantes que de bom grado foram inseridos na indústria, serviços públicos e demais aspectos da sociedade.

Para a maioria esmagadora de negros ainda restava o trabalho estranhado, violento, com castigos corporais semelhantes aos do período de escravidão, e quando empregados de maneira formal acessavam apenas os cargos com menor prestígio e piores salários.

Havia um constante clima de insurgência na sociedade excludente e racista da época como resposta à forma de organização social.

A Revolta da Chibata foi um motim naval no Rio de Janeiro, Brasil, ocorrido no final de novembro de 1910. Foi o resultado direto do uso de chibatadas por oficiais navais

brancos ao punir marinheiros afro-brasileiros e mulatos.



MANIFESTO

ILMO. SR. PRESIDENTE DA REPÚBLICA

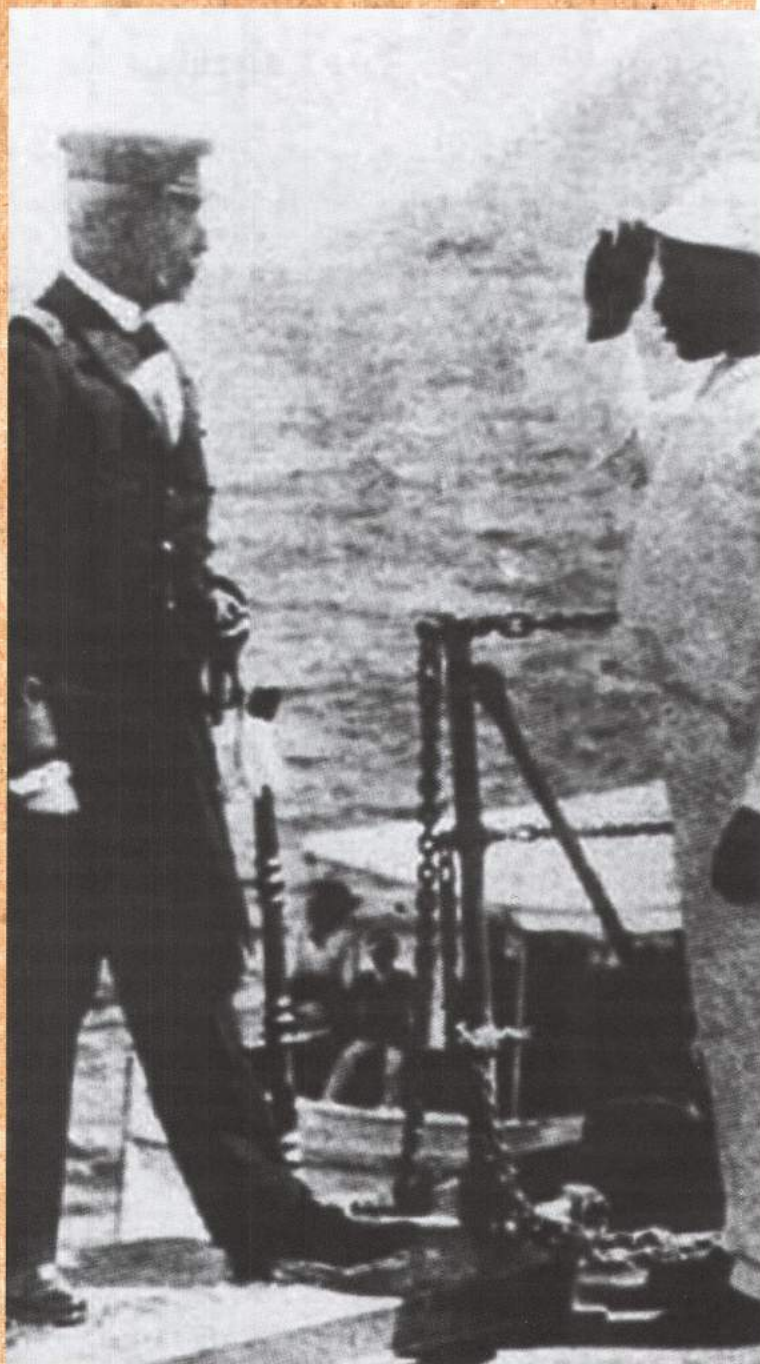
**Cumpre-nos comunica a Vossa Excelência como
Chefe da Nação Brasileira:**

Nós marinheiros, cidadãos brasileiros e republicanos não podendo mais suportar a escravidão na Marinha Brasileira, a falta de proteção que a pátria nos dá e até então não chegou, rompemos o negro véu que nos cobria os olhos do patriótico e enganado povo. Achando-se todos os navios em nosso poder, tendo ao seu bordo prisioneiros todos os oficiais, os quais, tem sido os causadores da Marinha Brasileira não ser grandiosa, porque durante vinte anos de República ainda não foi bastante para tratarmos como cidadãos fardados em defesa da pátria. Mandamos esta mensagem para Vossa Excelência faça aos Marinheiros Brasileiros possuímos os direitos sagrados que as leis da República nos facilita, acabando com as desordens e nos dando gozos que venham engrandecer a Marinha Brasileira, bem assim como, retirar os oficiais incompetentes e indignos de servirem a Nação Brasileira; reformar o Código imoral e vergonhoso que nos rege; a fim de que desapareça a chibata, o bolo e outros castigos semelhantes; aumentar o nosso soldo pelos últimos planos do Senador José Carlos de Carvalho; educar os Marinheiros que não tem competência para vestirem a orgulhosa farda; mandar por em vigor a tabela de serviço diário, que a acompanha.

Tem Vossa Excelência o prazo de 12 horas para mandarmos a resposta satisfatória sob pena de ver a pátria aniquilada.

Bordo do Encouraçado "São Paulo" em 22 de novembro de 1910.

Marinheiros



A VOZ DA IMPRENSA NEGRA



As reiteradas violações da integridade física e moral sofridas por afrodescendentes nas primeiras décadas do século vinte foram alvo de denúncia por parte da imprensa negra como o Clarim da Alvorada (1915-1963) sonetos, poemas, crônicas, artigos sobre educação e protestos contra o preconceito racial eram publicados. (Moura 2014) “Após a escravidão, os grupos que se organizaram como grupo específicos negros, na sociedade do capitalismo dependente que a substituí, também aproveitaram os valores culturais afrodescendentes como instrumento de resistência.

A manifestação desta imprensa era um contra ponto em um tempo que Afrânio Peixoto, substituto de Euclides da Cunha na Academia Brasileira de Letras, dizia que tínhamos que jogar a borra negra para nos transformarmos em um país branco, ocidental e civilizado”.

As ásperas palavras de Afrânio reiteram as falas de igual conteúdo de Silvio Romero, Tobias Barreto e Oliveira Viana renomados escritores brasileiros que contribuíram

com a perpetuação de uma identidade nacional racista e de negação da participação dos afrodescendentes na construção do Brasil como nação. Contudo as afirmações empíricas destes “homens de bem” passaram de senso comum racista para análise socioeconômica e cultural do Brasil da época e perpetuaram no imaginário racista a vitimização dos massacradores seculares de negros e negras em todos os segmentos da sociedade brasileira.

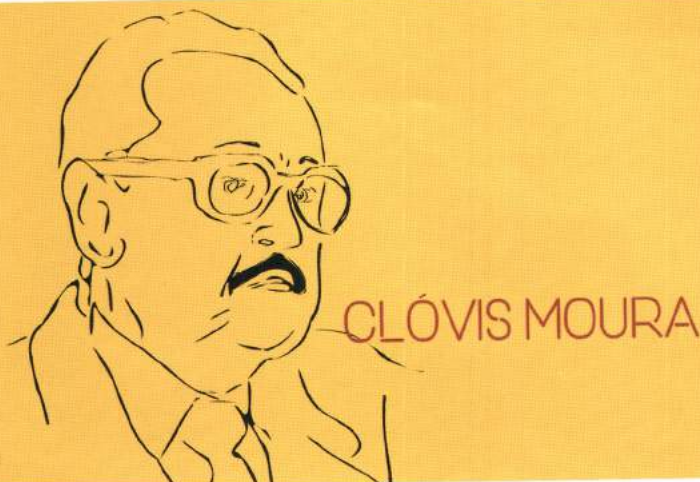
Fontes: <http://www.gptec.cfch.ufrj.br/pdfs/chibata.pdf>

<http://revoltadachibataa.blogspot.com/2014/09/a-carta.html>

Manifesto dos marinheiros ao presidente da República/Arquivo da Marinha.

Moura, Clovis Revista Princípios 13ª edição 1988

Moura, Clovis - Dialética Radical do Negro no Brasil 2ª edição -2014



A CONSTITUIÇÃO BRASILEIRA DE 88 À SERVIÇO DA DEMOCRACIA

POR PROCURADOR NADIR DE CAMPOS*

A carta magna, que passou a ter vigência no Brasil, a partir de 05 de outubro de 1.988, chamada pelo saudoso Deputado Federal ULISSES GUIMARÃES de “Constituição Cidadã”, foi resultado de hercúleo trabalho dos legisladores constituintes de 1.987, depois de 21 anos de Ditadura Militar e o desânimo nacional derivado da Emenda Dante de Oliveira (que previa eleições diretas) derrotada por interesses contrapostos de remanescentes da extinta Arena, que se opunham à entrega do Poder.

Desde a proclamação da República Federativa do Brasil, em 15 de novembro de 1.889 (portanto, a 130 anos), nossa



história republicana passou por breves interstícios de democracia, permeada por longos períodos de anormalidade constitucional, tal qual no Estado Novo (1.938/1942), Era Vargas (1930/1945) e Ditadura Militar (1964/1985), respectivamente, 04, 15 e 21 anos.

Com o novo modelo constitucional, alguns princípios

estabelecidos ou recém-criados foram erigidos a dogmas constitucionais, entre os quais se destacam: a) A política de ações afirmativas (artigo 3º., IV, CF), b) Presunção de Inocência do Réu (artigo 5º., inciso LVII, CF), c) A faculdade do exercício do sufrágio para os maiores de 16 anos e maiores de 70 anos (artigo 14, CF), d) O Ministério Público como órgão essencial à causa da Justiça, detentor privativo do direito de ação penal pública (artigos 127/129, CF), o Supremo Tribunal Federal, como guardião da Constituição Federal e das leis (artigo 102, CF), O princípio da reserva de vagas para os portadores de deficiência (artigo 5º., XXXVII, CF) e o Princípio da Capacidade Contributiva (artigo 145, CF).

E foi sob as luzes dos novos parâmetros constitucionais que passamos pelos processos eleitorais de 1989, 1994, 1998, 2002, 2006, 2010, 2014 e 2018 (foram 08 eleições para o cargo de Mandatário maior do Poder Executivo Federal, com alternância de poder entre esquerda, centro esquerda, centro direita e direita). E assim também tem sido na maior parte dos países europeus, como a Alemanha, França, Itália e mais recentemente na Argentina, com a eleição de Alberto Fernández, ladeado por sua precursora Cristina Kirchner, derrotando Macri (todos membros do antigo Partido Peronista), a poder causar abalo nas Relações do Mercosul, dado ser nosso 3º. Parceiro comercial no mundo. Nem se diga, nos EUA, que embora contando com apenas 02 (dois) partidos mais eloquentes (Republicano e Democrata), também tem revelado quão salutar para a democracia é, a alternância no poder, em razão de plataformas de partidos políticos com propostas totalmente antagônicas, mas aceita pela parte majoritária da população



(que se sentiu iludida com o grupo que anteriormente ocupava o poder).

O papel do Ministério Público, seja no campo do processo eleitoral, seja no resguardo da coisa pública, através das respectivas e temíveis ações civis públicas (lei 8.249/92), seja na fiscalização da aplicação do dinheiro público (Decreto Lei 201/79 e Lei das Licitações Públicas 8.666/93), tem servido não como um 4º. Poder (como querem alguns), mas como um “Poder Moderador”, através de suas “recomendações”, direcionando e não dirigindo a máquina pública, em qualquer um de seus níveis de governo.

É que na República, em regime Democrático e de Direito, o poder é efêmero, é temporário, é passageiro: não é uma poder absoluto como na França Antiga (Luis XIV dizia: “L’Etat cést moi” – O ESTADO SOU EU). Nesta regência, o poder não é vitalício, não é hereditário, nem mesmo tutelado. Lastreado em Montesquieu, na sua obra muito saudosa para os tempos atuais: “O ESPÍRITO DAS LEIS”, os governantes e a classe política em geral vão às “duras penas” (princiadas com o Processo denominado

“Mensalão”, da relatoria do Eminentíssimo Ministro Joaquim Barbosa e mais recentemente com o Processo derivado da “OPERAÇÃO LAVA JATO”, da relatoria do Eminentíssimo e saudoso Ministro Teori Zavaski, substituído pelo não menos competente Ministro relator Edson Fachin) entendendo que: NINGUÉM ESTÁ ACIMA DO IMPÉRIO DA LEI.

O poder, neste contexto, deve ser exercido com obediência às normas Constitucionais e Legais, com respeito absoluto aos direitos e liberdades fundamentais do cidadão.

Assim colocada as premissas básicas, de se questionar alguns temas de preocupação nacional, seja em relação à interpretação que se queira dar à lei (conforme o grupo político dominante, ou ainda, em razão da baixa representatividade dos eleitores no conserto dos Poderes da República). Em outras palavras, o cidadão comum, pagador de seus impostos, tem se mostrado inquieto nas seguintes matérias:

- 1- Reforma da C.L.T., pelo Poder Legislativo, cujo projeto, em sua exposição de motivos apontava

que a retomada do pleno emprego dependia inexoravelmente da restrição de alguns benefícios e direitos trabalhistas (são 12.800.000 desempregados segundo dados do IBGE);

- 2- O ativismo do Supremo Tribunal Federal, julgando desde brigas de condomínio, até quem possa ou não praticar aborto em casos de anencefalia.
- 3- Proposta do Poder Executivo para desmonte da máquina pública federal no combate aos crimes ambientais e o desenvolvimento de uma política pública de permissão de desmatamento e uso de defensivos agrícolas importados, gerando situação de desconforto na comunidade europeia, consumidora maior de nossos produtos.

Inobstante o encaminhamento a ser dado a cada qual das preocupações acima, a questão da INSEGURANÇA JURÍDICA parece ser o tema de maior sensibilidade a orientar os posicionamentos jurídicos do Ministério Público e do Poder Judiciário, pois o clima de hostilidade, decorrente de um governo absurdamente conservador (com sorriso de liberal), tem sido a pedra de toque na redução da exportações e baixo interesse internacional em investimentos em nosso país.

Nesta seara, imprescindível, por mais que pareça paradoxal, mas nesta ordem, estão o papel da Imprensa, do Ministério Público e do Poder Judiciário a nos fazer lembrar a todo momento que se é de Regime Democrático e de Direito que estamos falando, imprescindível o afastamento imediato de quaisquer formas de intimidação e restrição ao trabalho da imprensa, zelando pelo direito e liberdade de expressão, do Ministério Público em não usar a Imprensa, mas dela valer-se para denunciar e processar, dentro do contexto de uma causa (sem violar o que a lei ou o Juízo declarou o inquérito ou processo como sigiloso) e o papel final do Poder Judiciário em responder em tempo razoável aos reclamos sociais.

Para tanto, não é admissível, neste Estado de Direito, quaisquer iniciativas de leis de abuso de autoridade (Lei 13.869/19) afrontando a liberdade de imprensa, a separação ou superposição de Poderes da República ou a independência do órgão do Ministério Público e do Judiciário, posto que qualquer proposta de deliberação de emenda constitucional tendente ao seu amesquinha-mento, fere de morte cláusulas pétreas (CF, artigos 2º, 5º., inciso IX, 220, “caput” e parágrafos 1º. e 4º. Incisos II e IV).

Não bastasse, se a independência funcional do órgão do Ministério Público é pedra angular da defesa do regime democrático, definindo o legislador constituinte que é crime de responsabilidade qualquer atentado contra o livre exercício de suas funções (artigos 127, parágrafo 1º, e 85, inciso II, CF), o estabelecimento de restrições legais ao pleno exercício das funções ministeriais, como uma espécie de “Censura” da classe política em razão da Operação Lava Jato, ou de quaisquer outras, é conspirar contra o próprio Estado de Direito.

Um governo conservador ou liberal, democrata ou republicano, trabalhista ou social-democrata, democrata-cristão ou democrata-ortodoxo, se quiser ser reformista, tem que ter como meta alterações legislativas que são e devem ser bem vindas, quando tiver por mote primordial o acerto das contas públicas, a mitigação do desemprego com taxas alarmantes de 13% da população economicamente ativa em nosso país, o combate a doenças tropicais consideradas até pouquíssimo tempo como banidas do território nacional, e o combate a toda forma de corrupção sistêmica, causadores da maior crise social, econômica e política do presente século.

Mas o mais importante, é o respeito à lei maior, como paradigma da Democracia, que pressupõe alternância no poder, que deve ser exercido em representação aos reais interesse do povo, posto que: “Vox Populi, vox Dei est !”.

*Procurador de Justiça

VIDAS A MEIA LUZ: NEGROS E POBRES EM SÃO PAULO (1890-1920)¹



POR FÁBIO DANTAS ROCHA*

Os Boletins de ocorrência médica, produzidos pelo Gabinete de assistência Policial de São Paulo, ao longo dos anos de 1911 e 1916, são fontes importantes para estabelecermos uma série de aproximações estatísticas quanto à presença negra nos ramos profissionais e habitacionais da cidade.

Para o estabelecimento das amostragens que seguem, foram estudados 2.478 boletins de ocorrência. Desse total, 1.819 (73,4%) são do sexo masculino, 659 (26,59%) são do sexo feminino e 2 (0,08%) tem o gênero ignorado.

Nos serviços domésticos, em sua maioria, as mu-

lheres italianas compõem cerca de 40% do campo de trabalho. Nas categorias mais especializadas, de maior estabilidade e remuneração, os italianos são maioria. Eles são 59% dos “operário”, 88% dos sapateiros, 100% dos Empregados Públicos e 52% dos negociantes. Os italianos compõem a maioria dos serviços que mais empregam na cidade.

ESCRAVOS VIOLADOS NO BRASIL,

Dos postos de trabalho ocupados por negras e negros, o dados coletados nos fornecem os seguintes indícios: Brasileiros Negros Quantidade Porcentagem Serviços.



BRASILEIROS NEGROS	QTDD	%
Domestica	49	19%
Trabalhador	24	23,3%
Cozinheiro	23	100%
Carroceiro	19	30,64%
Nao consta a profissao	17	35,41%
Serventes de pedreiro	12	63,15%
Pedreiro	8	24,24%
Soldado	8	20%
Operario	9	7,82%

DA ACUSADA DE VAGABUNDAGEM

No dia 17 de julho de 1896, Maria Antônia da Conceição, “filha de Tenório de tal, 29 anos, solteira, lavadeira, brasileira, natural de Jacarehy, moradora da Avenida da Intendência [atual Av. Celso Garcia], número 18, não sabendo ler e escrever”, foi intimada a depor em sua defesa contra a acusação de que “é vagabunda, não exercitando profissão honesta”, na 1ª Delegacia de Polícia do Brás. João Marcondes Prestes (residente em rua cujo nome é ilegível), Pedro Anísio Rodrigues da Silveira (residente na Rua Carneiro Leão) e Félix Alves (residente na Rua do Gasômetro)



afirmaram que Maria era vagabunda, pois sempre a viram “pelas ruas em estado de embriaguez e promovendo desordem.” Em todos os momentos da acusação, a ré afirmou que “não é verdade ser vagabunda e sim trabalhadeira e se a dous mezes não trabalhava é porque não tem encontrado serviço.” A defesa contrasta com a acusação de Anísio Rodrigues da Silveira, que afirma: “conhece a acusada por ter visto sempre vagando em estado de embriaguez, nas imediações de uns quiosques da rua do Brás e que sabe que a acusada não tem domicílio certo.” O processo chegou ao fim no dia 23 de julho de 1896, com a conclusão de que Maria Antônia da Conceição era vagabunda uma vez que “não há apresentação de alegações de defesa da ré que comprove ter residência e ser trabalhadeira.”

Os dados estatísticos, aqui apresentados, também comprovam a instabilidade dos serviços que negros ocupavam. Ademais, o que representaria a noção de “profissão honesta” para uma mulher solteira, negra e pobre, em fins do século XIX? São vivências que, em uma cidade onde encontrar trabalho era uma tarefa ardorosa e, somando-se a isso, o custo de vida era altíssimo, poderiam ter suas agruras amenizadas pela vida conjugal. Essas mulheres e esses homens poderiam contar com o suporte material que o laço matrimonial poderia fornecer. Caso Maria Antônia da Conceição fosse casada, existiria uma possibilidade maior de fugir ao julgo policial, uma vez que poderia alegar ser trabalhadora e uma mulher de família. Ainda que com toda a carga machista dessa expressão, esse era um argumento de comum utilização por parte das mulheres pegadas pela polícia.

Inquérito policial de Maria Antônia da Conceição, APESP, Nº de ordem: 4026; Rolo: 146; Notação: 2565. 8 33 Ao que parece, Maria não compareceu à delegacia para comprovar sua residência e seu trabalho, talvez como forma de tentar burlar aquela tentativa de contenção de seus hábitos. Mas o que interessa nesse processo é o que não foi dito ou está implícito nas palavras do es-



crivão. Embora não conste a cor da envolvida, o sobrenome Conceição e o nome de seu pai - Tenório de tal - indicam que Maria era negra; a expressão “de Tal” usada como complemento do nome de Tenório é um forte indício de sua origem escrava. Existem outras provocações nesse documento. Não causaria surpresa o fato de que Maria estivesse desempregada há dois meses. Uma breve incursão pelos anúncios de emprego de jornais paulistanos comprova a preferência de cor na contratação: “Precisa-se de uma boa lavadeira e engomadeira branca para lavar em sua própria casa”. A mobilidade dessa mulher, que circulou pelas ruas próximas ao centro urbano e que por vezes frequentava botequins da rua do Brás, além de Inquérito policial de Maria identifica o padrão que mulheres negras, no pós-Abolição, seguiram quando assumiam como sobrenome a alcunha “Conceição” durante seus depoimentos de defesa, no Rio de Janeiro, durante as primeiras décadas da república. Essa estratégia surgiu como possibilidade de fuga da perseguição policial. Cf.: SANTIAGO, Silvana. Tal Conceição, Conceição de Tal: Classe, gênero e raça no cotidiano de mulheres pobres no Rio de Janeiro das primeiras décadas republicanas. Dissertação (Mestrado), Universidade

Estadual de Campinas – UNICAMP, Campinas, SP, 2006. Diário Popular, São Paulo, 19.03.1913, p. 3.

DA ACUSADA DE BRUXARIA

No caso de Maria Alcon que, em 1917, foi pega em flagrante “dizendo palavras de bruxaria para uma preta que já tem seu estado de saúde conhecido pelos vizinhos”, encontramos um sinal da utilização dessa estratégia. No processo, a acusada consegue reunir uma série de pessoas para deporem em sua defesa. Nele, estão anexados uma série de cartas escritas por pessoas que se identificaram como proprietários de casas comerciais. Em um dos depoimentos, em defesa da acusada, Nicolau, 53 anos, português, proprietário, sabendo ler e escrever, afirmou conhecer Maria Alcon de longa data. “Que sabe que Maria é trabalhadeira, que nunca ouviu dizer nada contra a ella.” Outra testemunha apela para o lado materno de Maria, dizendo que ela é boa mãe, que “com o fruto do seu suor mantém seus dois filhos lavando e passando roupas de famílias.” Os boletins de ocorrência fornecem elementos contundentes para afirmarmos que cerca de 36,5% da população masculina era casada, contra 38,1% de solteiros. Em relação à parcela feminina, 44,3% eram casadas, enquanto 25% eram solteiras. Detalhando a frequência de casamentos por nacionalidade e cor, pode-se notar que brasileiros negros tem uma menor contribuição para as taxas de casamento. Enquanto italianos contam 33% dos casamentos, portugueses representam 24%, brasileiros brancos com 18% e os negros contam com 11,1%. A taxa de matrimônios de negros só ficam à frente da taxa referente aos espanhóis (6,9%), o que é explicado pela comparação entre a maioria de negros, se comparados com espanhóis. Mas nem tudo são flores. Predominou, durante esse tempo, um modelo de relação homem/mulher onde o homem granjeou “poder de vida e morte sobre a mulher.” Tal padrão de violência familiar, cujo foco principal foi a mulher, teve como arranjo perfeito a junção entre um “conceito médico-científico” – a supostas loucura, o pretenso caráter lascivo da mulher e



sua excessiva sensibilidade – e, outro, jurídico – a defesa da honra masculina. Essa combinação acabou por legitimar e reforçar a “dominação do homem sobre a mulher no relacionamento amoroso”, de modo que não se pode atribuir à uma classe específica um comportamento amplamente difundido pela sociedade. Em vista disso, deve-se pensar nesses conflitos como portadores de um sentido político, como o semblante de lutas pelo poder e pelo domínio do núcleo familiar. Tentativa de domínio constantemente contestadas pelas mulheres negras e pobres que buscavam, por necessidade ou por vontade, uma vida independente. Ser pobre era buscar das mais variadas formas maneiras de sobrevivência. O próprio cotidiano das mulheres aqui tratadas às obrigava a ocupar lugares diferentes do de suas residências. Como consequência disso, mulheres fugiram à norma social que pregou – e ainda prega – a “submissão das mulheres à vigilância patriarcal”

36 DEAN, Warren. A industrialização de São Paulo – 1880-1945 (2ª. Edição). São Paulo: Difel. 1975. p. 116. A JUSTIÇA contra Maria Alcon – 1919 - Processo sem catalogação do Arquivo

do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo. Como se pode notar, a média de italianos casados (33,2%) é maior do que a soma de brasileiros negros e brancos (29,1%); sendo seguidos apenas pela porcentagem referente aos portugueses (24,3%). Agora, quando agregadas as porcentagens de casamentos que envolvem a população estrangeira e as que abrangem aos negros, os dados são ainda mais alarmantes. Enquanto negros computam 106 (11,1%) casamentos, os estrangeiros somados contam com o número de 674 (70,7%) matrimônios. Casamentos são importantes, pois estabelecem laços de solidariedade e ajuda mútua entre homens e mulheres que, devido às adversidades da luta cotidiana pela manutenção de suas vidas, são buscados como estratégias de sobrevivência. 38 CHALHOUN, Sidney. Trabalho, Lar e Botequim: o cotidiano dos trabalhadores no Rio de Janeiro da belle époque. 3ª Ed. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2012, p.185. CAULFIELD, Sueann. Em defesa da hora: moralidade, modernidade e nação no Rio de Janeiro (1918-1940). Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2000. p. 216.

DA ACUSADA DE MERETRIZ

A “parda, filha do Benedito Martins, de 28 anos, casada, meretriz, residente à Rua Galvão Bueno número 95, não sabendo ler nem escrever”, afirma também que era acostumado à maltrata-la por ciúmes. Que constantemente terminava seus maus tratos com agressões físicas e “bofetadas atirando contra [ela] os moveis da casa.” Naquele dia de julho, suplicou a seu companheiro que “a largasse e não mais a espancasse elle ainda mais a esbofeteou”. Em seguida, tentando repelir o agressor, atirou-lhe um jarro que o feriu. A firmou, também, “que

não é a meretriz que este facto se dá segundo pode provar com os moradores da casa onde vive.” Ao que parece, Helena, já cansada de apanhar de seu marido, resolve por um fim à essa situação, reagindo contra a tentativa de para submetê-la. Mas seu processo judicial não transcorre de forma simples. Segundo o depoimento de Jose Calderaro, sua esposa seria alcoólatra e que, por esse motivo brigavam tanto; acrescentou que a briga mais atual se dava pela resistência da mulher largar o álcool. É nesse momento em que o agressor passa a ser vítima, perante os olhos do juiz. A leitura do documento revela que a Helena Martins tem de se virar para provar que não é prostituta e muito menos alcoólatra. Ainda que fosse, em nenhum depoimento essa informação aparece. Em momento algum do processo, as testemunhas tratam da vida profissional da mulher e de seus hábitos. Esse fato nos faz vislumbrar uma situação concreta, a qual mulheres negras, mas brancas e pobres também, tiveram que enfrentar constantemente, qual seja: a de ter que se defenderem cotidianamente de acusações sobre sua vida. Ao que parece, ser negra e pobre era considerado um forte indicio de prostituição e alcoolismo.

43 A JUSTIÇA. Helena Martins da Conceição e José Calderaro - 1915. Processo-crime, etiqueta de identificação: TJ1- 1001267854-5. TIEDE, Lívia Maria. Sob suspeita: negros, pretos e homens de cor em São Paulo no início do século XX. Campinas: Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Estadual de Campinas, 2006. (Dissertação de Mestrado). p. 146.



Esse panorama parece ser ainda mais preocupante se levarmos em conta que os laços de solidariedade que negras e negros estabelecem na metrópole paulista são diminutos e cada vez mais minados pelo racismo.

DO ACUSADO DE FEITIÇARIA

Então, no dia 15 maio de 1913, “Vicente de tal, preto, feitiçeiro, residente no bairro do Braz.” foi preso por receitar uma infusão e realizar algumas rezas para um homem que, segundo as testemunhas, estava com seus dias contados. Vicente foi denunciado à polícia pela família do enfermo, que, surpresos com a cura milagrosa e assustados com a mudança no caráter do Honório – esse era o nome do doente –, acusam Vicente da bruxaria pela circunstância de ter colocado uma “outra pessoa no lugar da vítima”. Com os familiares de Honório contra Vicente, o denunciado não consegue escapar da pena de 1 ano de prisão imposta pelo juiz de Direito. Relacionando esse caso com o da espanhola Maria Alcon, anteriormente referido, notam-se estratégias distintas dos réus para se livrarem das acusações de feitiçaria/curandeirismo. Em primeiro lugar, o julgamento de Vicente não conta com testemunhas de defesa. O único testemunho a seu favor é o dele próprio: “disse que não é curandeiro, e que somente ajudou a um amigo que não dormia há muitos dias com chá. Que são muito amigos e por esse motivo a vítima pediu ao deponente que rezasse por ele.” O processo de Maria Alcon se desenrola de maneira muito diversa. Maria e Vicente têm problemas com a lei muito parecidos. Mas, mesmo com as dificuldades que uma mulher, pobre e mãe solteira, poderia passar durante a segunda década do século XX pau-



listano, os dois casos são essencialmente divergentes. Enquanto Maria consegue articular uma rede de laços sociais que a auxilia em um momento de dificuldade, Vicente, ao contrário, não pode contar com ajuda de ninguém. Os depoimentos do seu caso apontam para um único lugar: todas as cinco testemunhas afirmam que Vicente não tem trabalho para manter o seu sustento, e que, embora nunca o tenham visto embriagado, sabem que “é dado a desordens e a beber.” As acusações dos depoentes parecem ser suficientes, mesmo que imprecisas, para a atribuição imediata de culpa à cor preta de Vicente.

A JUSTIÇA contra Vicente de Tal - 1913 - Processo sem catalogação do Arquivo do Tribunal de Justiça do Estado de São Paulo.

A São Paulo de finais do século XIX e início do século XX é um cenário de lutas e conflitos étnicos que acabam influenciando a construção de uma nova ordem, gestada pela inserção da cidade nos quadros do capitalismo industrial. Nesse sentido, foi, também, através do aparato policial e jurídico que se deu o controle dos agentes sociais, de suas mentes e de seus atos. Não obstante, a forma de enfrentar a ofensiva desses instrumentos de controle social

foi marcada pelos conflitos étnicos e nacionais, da mesma forma que a vida de Vicente foi demarcada. Conquanto, uma parcela significativa de negros e negros pobres não puderam e não quiseram abandonar o centro da São Paulo dos anos das primeiras três décadas do século XX. Ao contrário do que se costuma argumentar, e embora o padrão de distribuição étnica tenha sido difuso, não se pode concluir que “onde havia maior concentração de estrangeiros era mínima a presença de negros e mulatos.” A São Paulo pós-Abolição, inserida num contexto de diáspora afro-atlântica, é caracterizada por lutas constantes pela autodeterminação negra.

BAIRROS CONSIDERADOS NEGROS

Bexiga	29	37,17%
Liberdade	22	32,83%
Bras	15	6,66%
Consolação	14	19,71%
Belenzinho	13	17,8%
Sant cecilia	10	20,4%
Glicerio	8	8%
Bom retiro	13	17,8%
Mooca	11	7,14%
Pari	14	20,58%
Luz	12	23,07
Cambuci	7	25%
Santana	6	22,22
Penha	7	63,63
Paraiso	5	37,5%
Campos Elíseos	5	35,71%

Isto é, as chamadas obras de saneamento e embelezamento, que se iniciaram durante a gestão do prefeito An-

tônio da Silva Prado (1899-1911) e se estenderam durante as gestões de Raymundo Duprat (1911-1914), como afirma Raquel Rolnik, tiveram desenhos que pretendiam um Centro burguês, exclusivo para as classes mais altas e dirigentes. Por exemplo, durante a construção da Praça da Sé e a modificação do Largo Municipal, “os cortiços, hotéis e pensões das imediações foram demolidos. Está ligado a esse processo de “limpeza” do centro a expansão e consolidação do Bexiga como território negro em São Paulo”; bairro onde Marcondes, Manoel, Elza e Zezinho viveram. Ainda assim, como já foi dito, pensar na ocupação negra de determinados espaços, no período de 1900 a 1920, é descortinar uma série de experiências que desempenharam um papel importante na formação social da cidade.

CONE - COORDENADORIA ESPECIAL DO NEGRO

Capa do Livro: O Futuro Também Precisa ser Negro, Edição 1991, Prefeitura Municipal de São Paulo

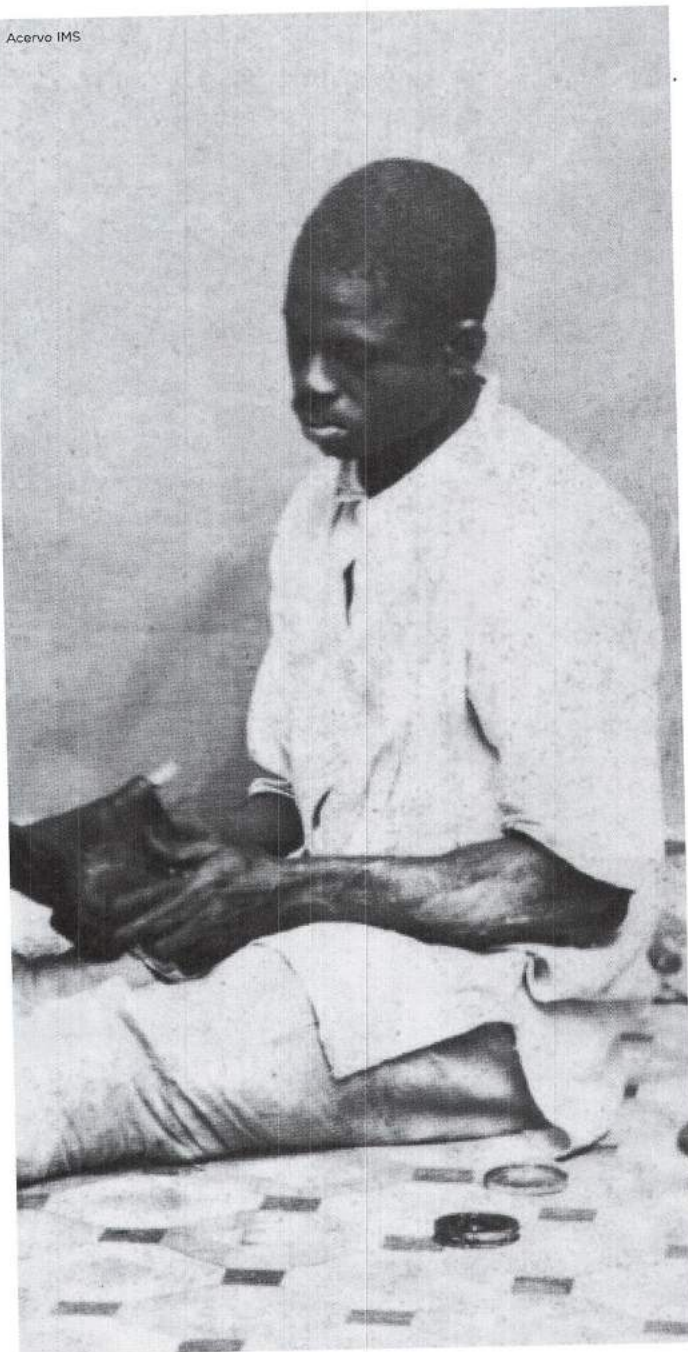
Mestrando do Programa de Pós-Graduação em História Social da Universidade Federal de São Paulo. Bolsista pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado de São Paulo (FAPESP). E-mail para contato: fabiodanrocha@gmail.com

Fonte:

<http://www.escravidaoeliberdade.com.br/site/images/8encontro/Textos8/fabiodantasrocha.pdf>

¹Texto apresentado no 8º Encontro Escravidão e Liberdade no Brasil Meridional, Porto Alegre (UFRGS), de 24 a 27 de maio de 2017. Anais completos do evento disponíveis em <http://www.escravidaoeliberdade.com.br>

Acerve IMS



RELATOS E PESQUISAS SOBRE A CONTEMPORANEIDADE DO MODO OPERANTE DO RACISMO NA SOCIEDADE DO SÉCULO XXI



ANDRÉ LUIZ*



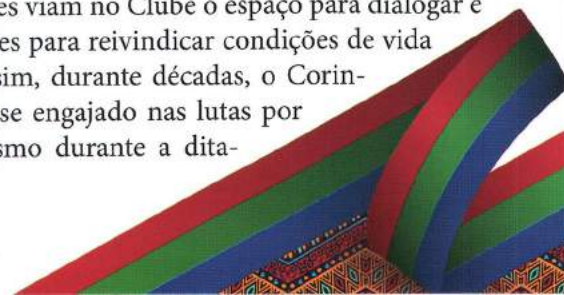
Entrevistadora: André nos fale sobre a relação da Trajetória do Corinthians com as lutas populares por democracia no país.

André: O Corinthians nasceu à luz de lampião, em uma noite no centro de São Paulo na antiga Avenida dos Imigrantes 34 (atual José Paulino), no Bom Retiro, foi fundado como símbolo da resistência e autodeterminação de pessoas de vidas humildes e do desejo grandioso de mudar as injustiças sociais. Os pintores de casa Joaquim Ambró-



sio, Antônio Pereira e César Nunes; o sapateiro Rafael Perone; o motorista Anselmo Correia; o fundidor Alexandre Magnani, o macarroneiro Salvador Lopomo, o trabalhador braçal João da Silva e o alfaiate Antônio Nunes decidiram fundar o seu próprio clube de futebol e deram o nome Corinthians.

Estes lutadores viam no Clube o espaço para dialogar e organizar as ações para reivindicar condições de vida e trabalho, e assim, durante décadas, o Corinthians manteve-se engajado nas lutas por democracia mesmo durante a dita-





dura militar contribuindo para a redemocratização do país com um governo civil e uma constituição renovada.

Até hoje continuamos com as ações em prol da valorização das mulheres no esporte e na política além do estímulo à juventude de baixa renda como mostram de algumas iniciativas que tomamos para manter o compromisso deste Clube com a luta por equidade e cidadania no país.



Entrevistadora: *A estratificação da população através do racismo e opressão tem perpetuado o empobrecimento e podado o talento e a oportunidade de milhares de jovens afrodescendentes assim, como enfrentar esta situação?*

André: Como? De frente! Como eu fiz, sem medo de requerer o nosso direito de ser e estar nos espaços da sociedade, mesmo quando nos disserem NÃO, devemos persistir, temos o direito de exercer os nossos talentos!

Queremos e faremos uso de nossas qualidades seja no esporte, na política ou no mercado de trabalho e jamais naturalizaremos o fato de que em um país com milhares de negros, temos raros exemplos de políticos, empresários e executivos (as) afrodescendentes bem-sucedidos.



Temos que olhar para o futuro e mirar o enfrentamento do racismo como o craque que mira, certo, o gol e não desiste enquanto a partida estiver rolando, desta forma nos faremos visíveis e vencedores.

*Diretor Sport Club Corinthians Paulista

Entrevistadores:

Valmira Luzia, Diretora do Sintratel
e **Marco Aurélio**, Presidente do Sintratel

FALANDO SOBRE OS DESAFIOS PARA SUPERAÇÃO DO RACISMO



POR PAULO MARTINS*

Os desafios encontrados pelos negros para ascender profissionalmente são inegáveis, mesmo com aperfeiçoamento profissional, adaptações, esforços e dedicação pessoal, é ínfima a parcela de negros/negras que rompem a barreira do preconceito e assumem cargos superiores na hierarquia do trabalho.

Diante das mudanças ocorridas no mundo do trabalho nas últimas décadas, o setor de serviços, em especial, o setor de telemarketing, passou a cumprir o papel de empregador e desenvolvedor da economia que há décadas atrás, foi da indústria. De modo geral, as condições de trabalho no início do século XX, com o movimento de industrialização hoje são aplicadas no setor de telemarketing, salários baixos, falta de reconhecimento profissional, pressão psicológica, invisibilidade, principalmente na população negra.

O SINTRATEL tem um papel fundamental no que diz respeito a mudar tudo isso! Lutamos pela equidade nas relações do trabalho de modo que trabalhadores e trabalhadoras tenham as mesmas oportunidades e reconhecimento, sem distinção de raça ou gênero, lutamos em busca de melhores condições de trabalho. A luta para combater o preconceito e o racismo é permanente!



CONHEÇA A PESQUISA DO IBGE SOBRE ESTE TEMA:

Profissionais negros demandam mais políticas afirmativas no mercado corporativo brasileiro.

As empresas brasileiras e multinacionais com atuação no Brasil começaram a discutir o tema da diversidade de forma mais intensa nos últimos anos, mas falta adotarem políticas e métricas efetivas para aumentar a participação de profissionais negros, ainda extremamente baixa, especialmente nos cargos de liderança. A situação das mulheres negras é ainda mais preocupante.

A avaliação é de quatro profissionais negros e um negro ouvidos pelo Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), segundo os quais o racismo permanece no mercado corporativo brasileiro, onde menos de 5% dos executivos são afrodescendentes, segundo dados do Instituto Ethos. Quando se fala de mulher negra, o percentual é de apenas 0,4%.

Essa situação se dá em um país em que 54% da população se autodeclara negra ou parda, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), e após a adoção de uma série de políticas públicas nos últimos anos que elevaram o número de negros formados nas universidades, lembraram os especialistas.



“Há atualmente mais profissionais negros preparados para as funções que as empresas exigem. Mas o que sentimos, na prática, é que existe um abismo entre o mercado corporativo e os profissionais negros”, disse Camila Novaes, gerente de marketing da Visa e integrante do comitê executivo da Rede de Profissionais Negros, organização que conecta profissionais negros e grandes corporações.

Pesquisa publicada em 2016 pelo Instituto Ethos em parceria com Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a ONU Mulheres mostrou que a maioria das grandes empresas no Brasil não tem ações afirmativas para incentivar a presença de mulheres e negros em seus quadros. Quando as tem, trata-se de ações pontuais, e não de políticas com metas e iniciativas planejadas, de acordo com o documento.

Segundo Wagner Cerqueira, consultor de expansão da área agrícola da Dow Brasil e co-fundador da Rede de Profissionais Negros, profissionais de minorias encontram obstáculos maiores na carreira.

“A base de tudo é se qualificar o máximo possível, porque sempre vai haver uma desculpa. Às vezes é porque não tem inglês. Se tiver inglês, não tem conhecimentos financeiros etc”, disse Wagner Cerqueira, consultor de expansão da área agrícola da Dow Brasil, co-fundador da Rede de Profissionais Negros.

Para Elaine Matos, gerente de produtos da Dow Brasil e líder da African American Network (AAN), grupo de diversidade da multinacional fabricante de produtos químicos, as companhias com atuação no Brasil estão gradualmente se conscientizando sobre a importância de ter um quadro de funcionários mais diverso, tanto para ampliar sua responsabilidade social, como para obter melhores resultados financeiros.

Mas o próximo passo é colocar metas agressivas dentro das organizações e atrair esses profissionais que estão disponíveis no mercado. É um mito dizer que não existem negros com formação nesse país. (...) Precisamos de políticas afirmativas dentro das organizações”, declarou.

De acordo com o Instituto Ethos, no período de 2001 a 2013, enquanto as matrículas de brancos nas universidades cresceram 27,5%; as de negros subiram 40%, numa evolução que tende a ser ampliada e que pode ser atribuída, em boa parte, ao estabelecimento de políticas como a de cotas, segundo a pesquisa.

Estudiosa de ações afirmativas, Lisiane lembrou a importância da lei de cotas para as universidades federais, assim como da Lei 10.639, de 2003, que incluiu no currículo da rede de ensino temas de história e cultura afro-brasileira. “Isso se refletiu no mercado. (...) O poder aquisitivo dessa população mudou, e as empresas tiveram que mudar para se adaptar e endereçar esse mercado”, afirmou.

Mas essas mudanças ainda não se traduziram em melhora dos indicadores da presença de negros no mercado corporativo. O levantamento do Instituto Ethos, que consultou 117 das 500 maiores empresas do país, mostrou que os negros são maioria nos contingentes de aprendizes e trainees, com proporção de 57,5% e 58,2%, respectivamente, enquanto sua participação cai para 6,3% nos cargos de gerência e para 4,7% no quadro executivo das companhias.

A situação das mulheres negras é ainda mais desfavorável. No grupo de empresas analisado, elas ocupam 10,3% dos cargos de nível funcional, 8,2% nos cargos de supervisão e apenas 1,6% de gerência. Ao mesmo tempo, a pesquisa indicou que 55% dos principais gestores das empresas consideram haver menos negros do que deveria na gerência da companhia, enquanto 64% acham o mesmo sobre o quadro executivo.

“Já sofri racismo em muitas empresas que trabalhei. Já ouvi que tinha que ir (para o trabalho) com cabelo preso para ‘mostrar mais seriedade’. Eu sei de amigos que trabalham com marketing que quando há casting de pessoas (para os anúncios), não aprovam negros. Tem muita coisa enraizada”, disse Camila, da Rede de Profissionais Negros.

*Diretor do Sintratel

A AMPLIAÇÃO DA EXCLUDENTE ILCITUDE E A BARBÁRIE COTIDIANA

POR ORLANDO SILVA*



O Brasil está em luto pela morte da pequena Ághata Félix, de apenas 8 anos, assassinada com um tiro de fuzil, em operação policial realizada no Complexo do Alemão.

Foi o nono caso de crianças vítimas da política de segurança do governo do Rio de Janeiro, em 2019.

A linha adotada pelo governador Wilson Witzel é de verdadeiro extermínio contra a população das comunidades pobres, sob o pretexto de combate ao tráfico de drogas.

Há quem queira legitimar a barbárie como método de abordagem policial, modelando a lei penal brasileira para que agentes de segurança tenham uma licença prévia para agir com violência e até mesmo matar no exercício profissional.

É a tal ampliação do excludente de ilicitude que o cha-

mado pacote anticrime, enviado por Sérgio Moro ao Congresso, pretende consagrar.

É uma tentativa de atender promessas de campanha de Bolsonaro, que mobilizou o sentimento de insegurança da população e o ódio que viceja na sociedade para vencer a eleição.

No entanto, vai na contramão das boas práticas em matéria de segurança pública.

A proposta de estender a excludente de ilicitude para casos ocorridos sob “escusável medo”, “surpresa” ou “forte emoção” criaria, na prática, uma licença para matar, instituiria a política pública do faroeste.

O artigo 23 do Código Penal já estabelece a legítima defesa e o estrito cumprimento do dever legal como excludentes de ilicitude, possibilidades suficientes para resguardar a ação daqueles que são obrigados a tomar medidas de força para repelir o crime.

O artigo 25 conceitua que age em legítima defesa “quem, usando moderadamente dos meios necessários, repele injusta agressão, atual ou iminente, a direito seu ou de outrem”.

Mas o que se deseja com a ampliação é justamente dar abrigo legal para os excessos cometidos por maus policiais, casos que têm se avolumado e atingido uma condição de guerra aberta do poder público contra os pobres e as periferias.

O Brasil tem números estarrecedores de violência: são mais de 65 mil homicídios ao ano, segundo o Atlas da Violência de 2019.

Quem são os alvos? Em geral, jovens, negros, pobres, moradores das periferias.

Nossa polícia está entre as

mais letais do mundo: 5.159 pessoas foram mortas em decorrência de ações policiais no ano de 2017 – cerca de 14 óbitos por dia! -, de acordo com o Anuário Brasileiro da Segurança Pública.

Vivemos um retrocesso civilizatório no país. Agentes públicos, que deveriam dar o exemplo, estão por aí comandando operações em que policiais atiram a esmo contra civis, elogiam a tortura e não se compadecem com o sofrimento alheio.

À medida que autoridades incentivam a violência para obter dividendos eleitoreiros, a resposta só pode ser o aumento de tragédias como a que vitimaram Ághata: em 2019, no Rio de Janeiro, já ocorreram 1.249 mortes em operações policiais.

É evidente que parcelas das forças de segurança estão se sentindo legitimadas ao uso desproporcional da força.

Caso venham a ser ampliadas as possibilidades de excludente de ilicitude, ainda mais a partir de tipos penais abertos como “escusável medo” ou “surpresa”, aquilo que deveria ser exceção passará a ser regra.

Cedo ou tarde os propagadores da barbárie pagarão por seus atos.

Que Ághata não seja mais um número nas estatísticas, porque todas as vidas importam.

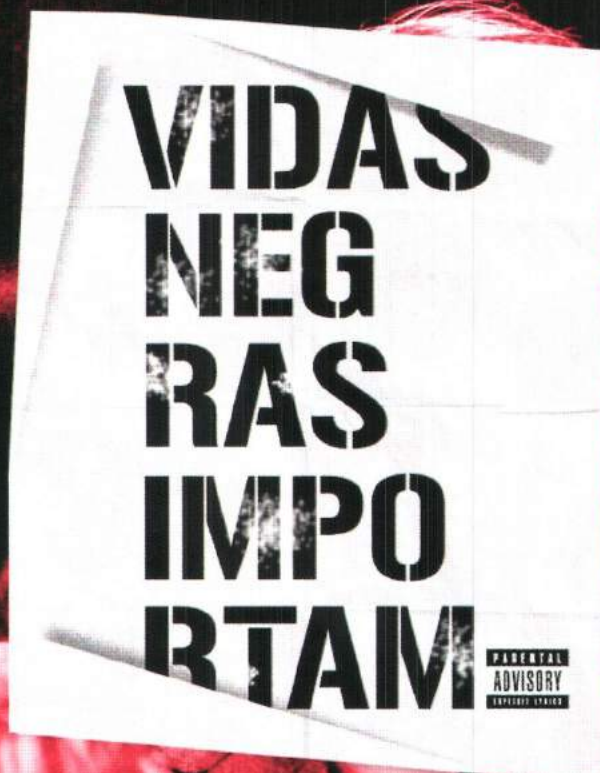
*Deputado federal pelo PCdoB-SP

O Movimento Vidas Negras Importam

Lançada este ano pela ONU em 2017 no Brasil, a campanha “Vidas Negras” aborda a questão da violência contra a juventude negra, mas também as desigualdades do racismo estrutural.

A campanha tem o intuito de unir a sociedade em prol da luta pelo fim da violência e já contam com parlamentares, artistas e ativista reivindicado o direito a vida e a dignidade para os negros e negras de todo o país.

Fonte: <https://nacoesunidas.org/campanha/vidas-negras> Reafirmando o compromisso de implementação da Década Internacional de Afrodescendentes, o Sistema ONU Brasil lançou no Mês da Consciência Negra de 2017, a campanha nacional “Vidas Negras”



EQUIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO PARA A CONQUISTA DA CIDADANIA



POR VALMIRA LUZIA*

Somos milhares de afrodescendentes nas centrais de relacionamento em todo o país, e, ao lado de outras pessoas vulneráveis à discriminação por sua identidade de gênero ou perfil social, passamos anos nas operações atendendo, cobrando, vendendo e superando os desafios, diante da falta de recursos e oportunidades de renda em uma sociedade ainda discriminadora e racista.

Somos persistentes e, apesar das dificuldades pela falta de mobilidade no cargo, não deixamos de sonhar com um futuro de conquistas profissionais, com a materialização de nosso sonho de nos tornarmos coordenadores, gerentes,

de conquistarmos o ensino superior para fazer valer a nossa liberdade jurídica de ir e vir, para quiçá alçar voo para novas profissões.

Queremos contrariar as estatísticas que apontam hoje um enorme contingente de pessoas afrodescendentes de baixa renda sem mobilidade econômica durante toda a sua vida, a exemplo da reportagem do G1 que relata o cotidiano de Dona Gení e sua filha.

“Para a aposentada Geni Aparecida de Oliveira, a brincadeira terminou cedo e o trabalho começou depressa. Aos 9 anos, virou empregada doméstica e não parou mais de se esfalfar em serviços pesados: passou 30 de seus 57 anos como faxineira e outros 10 como metalúrgica. Sua filha, Natalie Flavianede Moura, de 24 anos, conseguiu adiar a entrada no mercado de trabalho, mas já trabalha há cinco anos como atendente de telemarketing, uma ocupação que exige pouca qualificação.

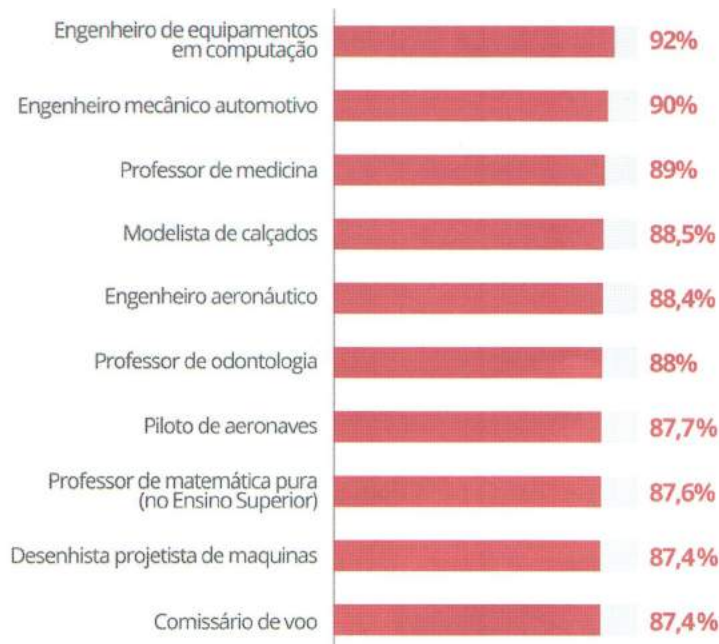
Mãe e filha são negras, o grupo populacional no Brasil que ocupa a maioria das vagas em serviços braçais ou que exigem pouco



O mercado de trabalho para brancos e negros

Empregos que possuem maior quantidade de brancos e negros

BRANCOS



NEGROS



Fonte: RAIS 2016 / Ministério do Trabalho e Emprego

Infográfico elaborado em: 11/05/2018



preparo, como operador de telemarketing, vigilante e cortador de cana-de-açúcar. No grupo das profissões altamente qualificadas, como as de engenheiro de computação e professor medicina, a maioria dos trabalhadores é branca. Isso é o que aponta um levantamento do G1 feito a partir de dados oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego.”

Nossos ancestrais chegaram em terras brasileiras junto com os colonizadores portugueses em meados de 1500, laboraram bravamente na construção desta nação e desposuídos de sua cultura, liberdade e até humanidade tiveram força e auto determinação para nos deixar como legado a

coragem de resistir e não abrir mão de lutar pela superação da injustiça seja esta de qualquer origem.

Somos brasileiros e brasileiras afrodescendentes de múltiplas heranças; a coragem dos Nagôs, a inteligência dos Malês, a beleza dos Bantas, a criatividade dos Bornu, a sapiência dos Mandingas e a capacidade de todos em sonhar com um futuro melhor. Nossos ancestrais formaram esta grande nação e nos deixaram aqui para reivindicar nosso merecido lugar neste país hoje e no futuro.

*Diretora Sintratel

DEMOCRACIA RACIAL NO BRASIL?



1- Pessoa horrível... “Eu tava no salão agora, e chegou uma senhora dizendo que queria lavar o cabelo que estava fedendo a ‘nego macaco’. Foi nítido o constrangimento de todo mundo. Inclusive a cabeleira é negra.” —Heloísa Medeiros

2- “...E o pior dia foi quando eu estava fazendo compras com meu esposo (que é bem branco) e uma senhora jogou uma bandeja do mercado em mim. Olhei para ela sem entender e ela ‘você não trabalha aqui? Isso está estragado!’. Eu fiquei sem reação com a rispidez dela e meu esposo disse que eu não trabalhava lá. Aí ela, sem se desculpar: ‘ah, tá, não vi que ela estava com você. Sabe como é, você é a mais escurinha daqui e pensei que trabalhasse.’” —Beatriz Novais

3- Traumas de infância... “Meu pai é negro e minha mãe é branca, então nasci com a pele clara e o cabelo bem crespo. Na escolinha, as outras crianças gostavam de perguntar se eu ‘penteava’ o cabelo, de grudar coisas nele, tacar aquelas bolinhas de borracha com cuspe... Chamavam de macaca, cabelo de Bombril... Teve uma situação em que um colega reclamou muito que meu cabelo atrapalhava e ele não conseguia ver a lousa, que se eu não tinha o cabelo

‘bom’ devia prender. A professora, em vez de me ajudar, me mudou para a última fileira da sala (sou míope) e mandou bilhete para que minha mãe alisasse ou prendesse o meu cabelo. Desde então, começaram a alisar meu cabelo e nunca mais consegui usar solto.” FONTE: Geledés Instituto da mulher negra

4- “Entramos no táxi. Éramos dois homens atrás e um na frente e no meio do caminho, a gente sentiu que o motorista começou a andar mais devagar, aí um carro da polícia ultrapassou e logo depois sinalizou para o taxista parar. Eles mandaram a gente sair e mexeram só com a gente, com o taxista não fizeram nada. ‘Mão na cabeça!’ (...) Depois de ter falado vários impropérios pra gente, ele disse: ‘na verdade a gente só queria preservar a segurança do motorista.’” Ernesto Xavier Jornalista/fonte: <https://www.nexojournal.com.br/expresso/2015/12/31/Cinco-relatos-que-d%C3%A3o-a-dimens%C3%A3o-do-racismo-no-Brasil-hoje>.



CULTURA NEGRA EM MOVIMENTO!



EXEMPLOS DE NOMES AFRICANOS MAIS VISTOS NO BRASIL E SEUS SIGNIFICADOS

Femininos	Masculinos
Núbia - “ouro”, “dourada”, “perfeita como o ouro”.	Zola - Significa “calmo”, “quieto”, “tranquilo”; “pedaço de terra”.
Kênia - “montanha de brancura”, “inocente”, “pequena rainha”...	Zaki - Significa “puro”, “inteligente, esperto”, “virtuoso”, ...
Iana - “flor bonita”, “flor bela”, “graciosa”, “cheia de...”	Habib - Significa “meu amor”, “muito amado”, “querido”, “amigo”.
Amara - “graça, misericórdia”, “amar”, ...	Taú - Bravo como um leão.
Ayana - “bela flor”, “flor de beleza ímpar”, “flor formosa”.	Zaci - Pai de todos.
Iemanjá - “mãe das águas”, “rainha do mar” ou “mão cujos filhos...”	Xoloni - Perdão.



Barack Obama

Presidente USA de 2009 a 2017



Jare

Modelo Nigeriana de 5 anos



Mariele Franco

Vereadora da Cidade do RJ assassinada em 14 de março de 2018



Martinho da Vila

Cantor/musico brasileiro e compositor



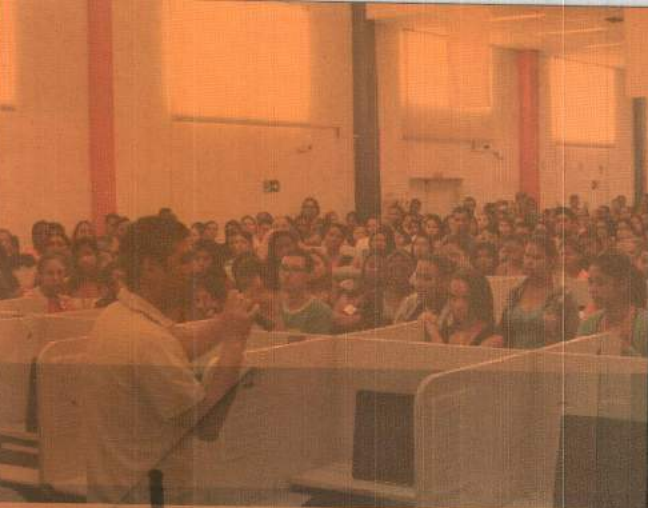
Milton Gonçalves

Ator



Viola Davis

Atriz e produtora



A promotional banner for Sintratel. At the top, it says "Sintratel" with two smiley faces and the tagline "Firme, leve e renegocie em um só lugar". Below that, it says "Associe-se!" and "Faça parte do Sintratel Clube". At the bottom, it says "Garanta JÁ 1000 vantagens para você e sua família!". The banner features several circular icons representing different services and logos for UNINOVE, Cidades do Sul, and other partners.



GALERIA DE FOTOS



SINTRATEL NA SINDICALIZAÇÃO. SEMPRE ATUANTE E EM MOVIMENTO COM A CATEGORIA





EXPEDIENTE

Presidente do Sintratel
Marco Aurélio Coelho de Oliveira

Secretaria de Equidade
nas Relações do Trabalho
Paulo Cesar Martins

Secretaria de Comunicação
Marcisio Mendes Moura

Produção editorial e pesquisa de Campo
Valmira Luzia
Professora Pós Graduada na PUC/SP
e Diretora do Sintratel

Agradecimentos

Agradecemos pelo apoio à construção das ações do Sintratel em favor da equidade nas relações de trabalho:

Francisco Pereira
Presidente do Sindicato dos Padeiros de São Paulo

Perla de Freitas
Presidente do Sindicato Municipal
dos Professores de Ribeirão Pires

ABAIXO
RACISMO!

ABAIXO 500
ANOS DE
OPRESSÃO

DENUNCIAMOS O
NAMORO DO BRASIL
COM A ÁFRICA DO SUL!



REPRESSÃO POLICIAL

LEI
AFONSO ARZINOS

