
Uma trans no mercado de trabalho. Um estudo do texto de Luisa Marilac para Carta Capital¹

Anderson Lois de Queiroz RIBEIRO²
Vanessa Brasil Campus RODRIGUEZ³
Universidade Salvador - UNIFACS, Salvador, BA

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar como o indivíduo, que se identifica como gay, lésbica, transexual ou travesti (LGBT), lida com os estereótipos sociais durante as entrevistas de emprego, ou seja, como os gays escondem-se “atrás do armário” quando se trata de atender aos papéis sociais exigidos pela sociedade. A entrevista da travesti Luisa Marilac para *Carta Capital* foi analisada aqui como estudo de caso. Utilizou-se o método de análise do discurso em busca do sentido da mensagem. Procurou-se entender sob que pretextos um transexual pode vir a ser eliminado de uma seleção de emprego, sem justificativas ligadas à sua capacidade laboral, mas que obedecem a critérios subjetivos.

PALAVRAS-CHAVE: Gênero; Estereótipo; Análise do Discurso; Processo seletivo; Organizações.

INTRODUÇÃO

Quando se aborda, no campo cultural, o comportamento do indivíduo, surgem questionamentos sobre a origem de suas atitudes, principalmente, no que tange à compreensão sobre o modelo social que vivenciamos. O presente estudo procurou fazer uma análise sobre o hábito de encaixar os corpos dentro de modelos preestabelecidos, que coloca o indivíduo dentro de uma cultura maniqueísta, compreender que homens e mulheres possuem categorias antagônicas, diferentes e/ou enfrentadas. O elemento propulsor deste artigo foi a entrevista de Luisa Marilac (MARILAC, 2015) para a Carta Capital, pois através dele foi possível visualizar como o julgamento da sociedade em relação ao indivíduo ainda continua carregado de estereótipos e preconceitos, seja de cunho racial ou de gênero.

¹ Trabalho apresentado na DT 7 – Comunicação, Espaço e Cidadania do XX Congresso de Ciências da Comunicação na Região Nordeste, realizado de 5 a 7 de julho de 2018.

² Graduando do Curso de Comunicação Social com habilitação em Publicidade e Propaganda da UNIFACS, e-mail: anderson.lois.r@gmail.com.

³ Orientadora Doutora em Ciências de la Información pela Universidad del País Vasco (Espanha) e professora titular da UNIFACS-BA, e-mail: vanessa.brasil@unifacs.br

Uma das principais autoras, Eve Kosofsky Sedgwick (2007), apresenta diversos comportamentos para o público LGBT, um para cada ambiente: o trabalho, a família, os amigos ou os relacionamentos. Segundo a autora, a sociedade acaba por determinar o que deve ser público e/ou privado para os gays. Mesmo num nível considerado individual, o comportamento das pessoas gays ainda são tabus dentro da sociedade, pois são sempre levadas em conta as questões de postura, aparência ou comportamento. Essa prática social desempenha uma relação de poder exercida sobre o corpo do indivíduo, estabelecendo que o sujeito LGBT deve ter comportamentos específicos dentro de casa, no trabalho, com seus amigos entre outros.

Após perceber que estruturas delicadas tangem a cultura, o gênero e a sexualidade, buscamos compreender como as organizações realizam suas seleções de trabalho e determinam os parâmetros de escolha, assim como, entender o comportamento do indivíduo LGBT que busca uma colocação de emprego. A partir dessa perspectiva, como é possível selecionar um sujeito baseando-se na aparência ou do comportamento durante uma seleção de emprego? Esse questionamento serve como questionamento basilar para o desenvolvimento deste estudo, assim como, de que forma a aparência do sujeito influencia na contratação do pessoal das organizações.

Portanto, ao longo deste artigo procuramos entender e compreender todos os motivos que circulam em torno dos temas de gênero e sexualidade, assim como, o contexto cultural no qual se inserem, para assim, tentar propor soluções que ofereçam mais oportunidades para o gay, para a travesti, transexual ou lésbica. É preciso compreender os processos que aconteceram no passado, a construção dos significados e a definição dos padrões de comportamento, para assim, planejar da melhor maneira formas de contribuir com soluções, trazendo benefícios para todos na sociedade.

A entrevista da travesti Luisa Marilac (MARILAC, 2015) para *Carta Capital* foi analisada aqui como estudo de caso. Utilizou-se o método de análise do discurso (FIORIN, 2016; VERGARA, 2015) em busca do sentido da mensagem.

CULTURA, CORPO E SIGNIFICADO

Em vários campos de estudos, principalmente a Comunicação Social, a cultura é o ponto chave de qualquer discussão. Para Claude Lévi-Strauss (1996), existem muito

mais culturas humanas pelo mundo do que raças humanas pois, a cultura é algo diferenciado e que deve ser analisado pelo seu histórico.

Entender o conceito de cultura, e sua correlação com a linguagem e o cotidiano, ajuda a interpretar e compreender as estruturas basilares de uma determinada comunidade e, foi a partir disso que, Solomon (2017) identificou três pontos essenciais para a formação cultural de um povo, entre eles: o ideológico, o ecológico e o social. Ou seja, o ser humano precisa apreender seu processo de formação social, para assim melhorar seu espaço de vida e seu modo de convivência junto às características sociais e psicológicas do outro. Por isso, o processo de formação de um povo perpassa pela soma de práticas e sistemas que resultam na legitimação da sociedade e, com a sociedade brasileira não foi diferente.

De acordo com Nogueira (2015, p. 41), o brasileiro, por exemplo, possui uma conduta sexual forte que divide quais são os comportamentos aceitáveis para homens e mulheres, sendo assim, “separando sempre o que é adequado para meninos e meninas”. Mas, antes de aprofundar sobre os mecanismos utilizados para a educação dos corpos, é preciso integrar-se do conceito de gênero e como a o termo reverbera significados que vão muito além do masculino e feminino, homem e mulher. A genealogia é a ciência que explica como funcionam as categorias fundacionais de sexo, gênero e desejo, e dos efeitos da formação familiar (BUTLER, 2015). Essa definição legitima a hipótese de que “um sistema binário dos gêneros encerra implicitamente a crença numa relação mimética entre gênero e sexo, na qual o gênero reflete o sexo ou é por ele restrito” (BUTLER, 2015, p. 26). Isto implica na construção cultural do sujeito onde, “as identidades sexuais não são inerentes à biologia dos sexos e sim construções sociais, histórica e culturalmente específicas, logo, passíveis de transformação” (SARDENBERG, 2011, p. 34).

Entretanto, após as exposições teóricas, surgem questionamentos sobre o que seria a construção, educação ou legitimação do corpo? Qual a necessidade de realçar as identidades e preferências do indivíduo ao longo de sua vida? Por qual motivo a sociedade precisa definir aquilo que é masculino e feminino? Quais brinquedos, tarefas e empregos são para homens e mulheres?

Homem e mulher são construções completamente diferentes, ou melhor dizendo, “o gênero é culturalmente construído: conseqüentemente, não é nem o resultado causal do sexo nem tampouco tão aparentemente fixo quanto o sexo” (BUTLER, 2015, p. 26)

e, exatamente por isso, que Cristina Vieira (2006, p. 27) afirma que

qualquer desvio desta expectativa de gênero é corrigida pelos pais, responsáveis e educadores para evitar a proximidade ou equivalência do comportamento com o outro polo. Não se trata apenas de produzir dois gêneros, mas torná-los opostos, fazendo desse homem um ser mais distante da mulher quanto possível (PARKER, 2002 apud. NOGUEIRA, 2015, p. 41)

Por isso, esses simbolismos, essas construções que fomentam diferenciação e segregação entre os sujeitos de uma sociedade, categorizando e separando-os em determinados espaços ou definições precisam ser reavaliados no processo de educação.

A EPISTEMOLOGIA DO “ARMÁRIO” E SUAS CARACTERÍSTICAS

É preciso investigar as razões que levam o sujeito a disfarçar e/ou esconder sua sexualidade nos espaços sociais. Será que os papéis sociais, tão fortalecidos na sociedade, interferem neste processo ou estará o sujeito encobrindo sua identidade para ser aceito em determinado grupo social ou dentro de uma organização?

É preciso compreender o que são e como funcionam os papéis sociais em nossa sociedade. Para Martins (2010, p.43), o termo papel social “define a estrutura social, basicamente como um conjunto de normas, direitos, deveres e expectativas que condicionam o comportamento humano dos indivíduos junto ao grupo ou dentro de uma organização”. Dessa forma, comportamentos são apreendidos durante toda a vida. Para Eve Kosofsky (2007), de forma análoga à teoria dos papéis sociais, constrói-se a epistemologia do armário. Sua teoria faz uma análise do comportamento que um gay pode ter dentro (privado) e fora de casa (público). A partir do caso de *Stonewall*, destacou como esse gay deve portar-se no ambiente de trabalho, na rua ou em casa.

Louro (2016, p. 32) complementa o pensamento de Kosofsky no que se trata sobre a classificação, aceitação e representação do corpo do outro:

A afirmação da identidade supunha demarcar suas fronteiras e implicava uma disputa quanto às formas de representá-la. Imagens homofóbicas e personagens estereotipados exibidos na mídia e nos filmes são contrapostos por representações ‘positivas’ de homossexuais. Esse corpo, que é representado na mídia, tem maior facilidade em ser aceito, ocasionando na dificuldade de alguns

indivíduos em aceitar-se, reconhecer-se em sua identidade. O dilema entre “assumir-se” ou “permanecer enrustido” (no armário - *closet*) passa a ser considerado um divisor fundamental e um elemento indispensável para a comunidade (LOURO, 2016, p. 32).

Por esse e outros motivos que o armário serve para “esconder” as preferências, os sentimentos, os hábitos e, principalmente, a verdadeira identidade do indivíduo. Tudo isso funciona como proteção das normas que circundam o indivíduo. É preciso estar atento ao fato de que, “mesmo num nível individual, até entre as pessoas mais assumidamente gays, há pouquíssimas que não estejam no armário com alguém que seja pessoal, econômica ou institucionalmente importante para elas” (SEDGWICK, 2007, p. 4).

Nessa mesma perspectiva, Carmem Dora Guimarães (2004), publicou em seu livro *O homossexual visto por entendidos* as análises sobre os comportamentos relacionados à sexualidade embocada, complementarmente, os motivos que levam o indivíduo a agir livremente em casa, sem nenhuma restrição, no entanto, quando situado em local de trabalho ou dentro de alguns grupos sociais, reprime sua identidade, seu comportamento para inserir-se dentro dos padrões heteronormativos. Desse modo, surgem como problemática os seguintes fatores:

a ideologia do silêncio, que obscurece a questão da sexualidade, e a ideologia do desvio, que reveste o comportamento homossexual. No nível do senso comum, diz-se que o sexo é um assunto do qual não se fala. No nível da ciência, discute-se o problema do tabu que reveste qualquer abordagem do tema (GUIMARÃES, 2004, p. 33)

Ao assimilar a sexualidade como um assunto que não se fala, com objetivo de não ser excluído da interação onde, “mesmo uma pessoa gay assumida lida diariamente com interlocutores que ela não sabe se sabem ou não” (SEDGWICK, 2007, p. 4) o indivíduo procura meios e formas de se proteger. Entender esse silêncio é importante para mapear como as relações de poder moldam o comportamento do indivíduo, especialmente

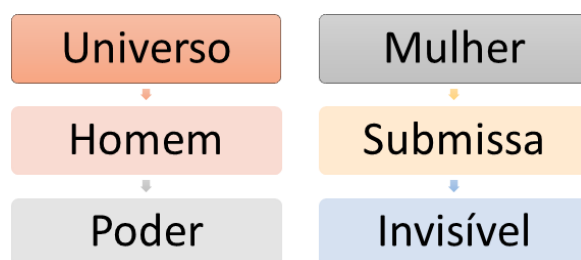
no nível mais básico, tampouco é inexplicável que alguém que queira um emprego, a guarda dos filhos ou direitos de visita, proteção contra violência, contra “terapia”, contra estereótipos

distorcidos, contra o escrutínio insultuoso, contra a interpretação forçada de seu produto corporal, possa escolher deliberadamente entre ficar ou voltar para o armário em algum ou em todos os segmentos de sua vida. (SEDGWICK, 2007, p .4)

Esse hábito de se resguardar nas mais diversas esferas da sociedade é oriundo da imposição ou do condicionamento de uma universalidade categórica da heterossexualidade, exprimida tanto nas relações sexuais como profissionais ou sociais. Essa característica do hétero como padrão social transformou-se como algo inerente ao ser humano. Para Irineu Ramos (2010, p. 39) “as posições binárias a que as pessoas estão aprisionadas deixam claro [...] uma gama de comportamentos variantes que não se enquadram nos padrões hegemônicos de definição”, inserindo o sujeito em uma determinada construção onde a presença do discurso heterossexista traz o fortalecimento das estruturas dominantes ligadas ao gênero e à sexualidade.

Os homens, por exemplo, “são pressionados a agir e a sentir dessa forma e a se distanciar do comportamento das mulheres, das garotas e da feminilidade, compreendidas como o oposto” (CONNELL, 1995 p. 190). Essas diferenças entre os significados são dispostas na figura 1, como:

Figura 1 - Representatividade da mulher e do homem na sociedade



Fonte: Autores (adaptado de: BUTLER, 2015, p.31)

Essas diferenças constroem o que Lopes (2016, p. 45) denomina como as normas regulatórias do sexo constroem um “caráter performativo, isto é, têm poder continuado e repetido de produzir aquilo que nomeiam e, sendo assim, elas repetem e reiteram, constantemente, as normas dos gêneros na ótica heterossexual”.

É neste contexto que o indivíduo entende “ao lado desses pares epistemologicamente carregados, e às vezes através deles, condensados nas figuras do

“armário” e do “assumir-se” (SEDGWICK, 2007, p. 28). Ambas as opções estabelecem uma relação direta com a socialização como algo que “costuma ser um processo marcado por formas muito violentas de recusa em si mesmo, do que a sociedade quer evitar como ‘contaminante’, seja uma identidade de gênero diferente das mais conhecidas ou formas de desejo fora do modelo em voga (MISKOLCI, 2015, p. 43). E, por este motivo, “para qualquer questão moderna de sexualidade, o par conhecimento/ignorância é mais do que simples parte de uma cadeia metonímica de tais binarismos (SEDGWICK, 2007, p. 29).

Portanto, assimilar e absorver esses conteúdos, que abordam as várias perspectivas relacionadas ao machismo e à heteronormatividade, bem como, o comportamento que do *gay* na sociedade, que vão sendo construídas e perpetuadas na cultura brasileira, devem ter uma deferência, para assim, entender como funcionam as relações do indivíduo dentro de casa, no círculo social e, posteriormente, não menos importante, dentro de uma cultura organizacional.

AS ORGANIZAÇÕES, AS SELEÇÕES E A COMPARAÇÃO

O conjunto de problemas sobre a dicotomia homem-mulher e suas capacidades físicas, psicológicas e intelectuais, precisa ter relevância e funcionar como um elemento questionador junto às “relações de poder que condicionam e limitam as possibilidades dialógicas” (BUTLER, 2015, p. 40). A compreensão de onde e como o masculino funciona como o usuário dos signos e do discurso, enquanto a fêmea é um signo-objeto ou elemento de troca, fica cognoscível como

o estereótipo masculino é ao revés: o trabalho é o que há de mais importante para eles, são estáveis, fazem trabalhos duros porque são fortes etc. O apelo à ‘natureza feminina’ e à ‘natureza masculina’ gera aliás esses estereótipos e, com eles, todas as justificativas, indiscutíveis porque tudo é “natural” (PERREAULT, 1994, p. 239).

Essa diferença é agravada entre homens e mulheres, de forma significativa, interconecta com a construção dos estereótipos sociais e culturais. Justificar a

falta de estilo ou aparência abertamente diferenciadores só pode ser diagnosticada como ‘defesa’ sintomática porque o homem *gay* em questão não corresponde à ideia de homossexual que o analista

formou e nutriu a partir de estereótipos culturais” (BUTLER, 2015, p.96).

A adaptação do sujeito gay na figura masculina é a forma mais fácil de movimentar-se pela sociedade sem perder os privilégios. Essa visão do masculino como inteligente, forte e capaz de atingir qualquer esfera nas mais diversificadas vagas de emprego e, em contraposição, a mulher, como indivíduo que deve ser alocado nas funções mais simples, como forma de visualizar um melhor rendimento, tem como propulsor os estereótipos.

Se as diferenças de privilégios entre os gêneros masculino e feminino, heterossexual e homossexual que surge a importância de mapear como este indivíduo lida com sua sexualidade nas seleções e/ou durante convívio dentro da organização. Desta forma, torna-se imprescindível avaliar como os processos seletivos caminham dentro das organizações e como os discursos são perpetrados, ou não, dentro das empresas e, principalmente, nos setores de RH, onde trataremos de como os estereótipos são utilizados para julgar identidades, sexualidades e os gêneros.

LUIA MARILAC – A TRANS DENTRO DE UMA ORGANIZAÇÃO

Esse aspecto de definir rótulos para determinados indivíduos, como se os sujeitos pertencessem a grandes ou pequenos conglomerados de características pré-concebidas, legitima o que Marcus Eugênio e Jorge Vala (2004, p. 50) informam sobre a existência de “muitos estudos que demonstram que negros, homossexuais e mulheres produzem ativação automática dos estereótipos, mas existem muito poucos estudos que analisam a ativação automática dos estereótipos quando encontramos um branco, um homem ou um heterossexual”. O discurso que construiu o homem branco e hétero, como algo central, é reproduzido também nas instâncias subversivas, ou seja, dentro da comunidade gay também há manutenção do falocentrismo e do comportamento baseado na heteronormatividade (BUTLER, 2015). Por isso “a automaticidade dos estereótipos e do preconceito incide, sobretudo, contra os membros de categorias minoritárias” (EUGÊNIO; VALA, 2004, p. 50). Tudo isso reforça o que Assmar e Ferreira (2004, p. 90) consideram como algo responsável pela desigualdade entre homens e mulheres, onde:

Desigualdades entre homens e mulheres e cargos de liderança são os estereótipos e preconceitos dirigidos às mulheres por conta de sua condição de gênero, isto é, o sexismo, manifesto em representações e atitudes negativas, bem como em práticas discriminatórias contra as mulheres no espaço de trabalho.

É por isso que “o comportamento social dos indivíduos com relação ao trabalho se assemelha mais ao modelo heterossexual de uma determinada camada social do que ao comportamento do homossexual efeminado” (GUIMARÃES, 2004, p. 67). Dessa forma, é preciso assimilar e apreender os aspectos que transitam na cultura de uma determinada sociedade para, logo após interpretar como uma organização pode, dentro de suas seleções ou na manutenção de um ambiente confortável e propício para seu funcionário, realizar práticas que priorizem o bem de todos, assim como, desconstruir o poder disciplinar.

Esses prolegômenos de como, quando e em qual nível deve o indivíduo ser ou não gay ou, o fato de ser travesti, já reforça a baixa expectativa de vida da população trans.:

Infelizmente, no Brasil, ser travesti e transexual é estar diretamente exposta à violência desde muito jovem. Começa na infância, família, depois na segunda instituição social que é a escola, que forma pessoas preconceituosas que vão reproduzir esse preconceito na sociedade em geral”. Esta, talvez, seja uma das principais razões para justificar a primeira afirmativa deferida durante a entrevista: “Eu tenho o maior orgulho de usar o uniforme. Eu me sinto protegida com o uniforme, sabia? (MARILAC, 2015, grifo nosso).

Apesar de ter cursado somente até a quarta série do ensino fundamental, Luisa Marilac (MARILAC, 2015) possui um poder de fala proveniente de sua experiência de vida. Tanto as mudanças que ocorreram no corpo, quanto os preconceitos também fazem parte do perfil de Marilac, do seu cotidiano, estendendo-se a outros grupos sociais e a outras identidades. Marilac (2015) reflete sobre como as pessoas agem quando ela está com e sem o uniforme:

As pessoas me olham diferente quando eu estou de uniforme. Oh! se eu olho, se eu ando assim como eu tô agora. As pessoas veem uma puta, vê um travesti que está vindo se prostituir ou está vindo se prostituir. Se eu tô de uniforme, a pessoa que tá ali entende, aquela é

diferente, aquela tem um trabalho fixo, aquela trabalha!

No discurso de Luisa Marilac notam-se dois pontos antagônicos: a prostituta e o trabalhador. Os dois lados da moeda que habitam o corpo da travesti são distinguidos através do uso do uniforme da empresa. Portar o uniforme significa que é uma pessoa que tem um posto de trabalho e, por isto, respeito, não portá-lo ou vestir-se livremente significa que é uma prostituta.

Percebe-se, também, a necessidade e a satisfação de Luisa Marilac na utilização do uniforme como algo proveniente de uma pseudo-diferenciação definida por Rita Farias (2010, p. 3) como um elemento que “atende ao propósito da racionalização, pois apaga as particularidades físicas, favorecendo a impressão de que os trabalhadores são tão impessoais e produtivos como as máquinas”. Por isso, o fato de julgá-la como uma travesti, diferenciada das outras somente por estar de uniforme, a classifica como um indivíduo que superou, em parte, uma condição vexatória.

Além das características que o sujeito possui, como a prostituição, por exemplo, está também, implícita a diminuição da “aversão” que o outro pode ter deste sujeito diferente ou, melhor contextualizando, diminui a visão do *sujeito trans* como “abjeto”. Abjeto definido como “algo pelo que alguém sente horror ou repulsa como se fosse impuro”. Essa repulsa pelo impuro é um sentimento que o público LGBT pode causar em certos setores da sociedade mais tradicional. As travestis e transexuais fazem parte de uma cultura, abordada por Louro (2016, p. 59), de que “desprezar o sujeito homossexual era (e ainda é), em nossa sociedade, algo ‘comum’, ‘compreensível’, ‘corriqueiro’.

Diante disso, Marilac (2015) procura evidenciar durante a entrevista que ao estar vestida com seu uniforme “o tratamento é diferente. Infelizmente é diferente!” e complementa: “Que nem infelizmente né? Eu acho que eu deveria ser tratada sem ou de uniforme”. O fato de ser bem tratada quando utilizando uniforme e, quando vestida informalmente, é tratada inadequadamente, torna-se motivo principal de sua revolta. Entretanto, essa indispensabilidade afirmativa do uniforme surge da necessidade de Marilac em conquistar a tão desejada estabilidade ao longo de sua vida. Desta forma, afirma:

A minha vida toda eu batalhei por um emprego digno, décimo terceiro, plano de saúde. A vida toda eu batalhei por isso. Eu pela primeira vez, depois de travesti. Que eu já trabalhei de menininho, tá.

Pela primeira vez de travesti eu posso dizer que eu recebi o décimo terceiro, daqui uns dias eu tô de férias (risos). Você tá entendendo? Quer coisa mais gratificante? (MARILAC, 2015, grifo nosso)

Analisando a mensagem de Luisa, percebe-se que o décimo terceiro salário assume a função de um prêmio. Para o sujeito trabalhador é o coroamento de um ano de luta e labuta. No caso de Marilac significa o reconhecimento por um trabalho remunerado dignamente e poderá usufruir do descanso merecido. Para ela isto é o “mais gratificante” para o ser humano.

Tanto a sociedade quanto o sujeito em sua individualidade precisam compreender que “havendo mudanças no modo de organização das relações sociais, também poderão ocorrer mudanças correspondentes nas formas de representação dessas relações” (SILVA et al., 2011 p. 125). É nesta perspectiva que Marilac prossegue durante todo o seu envolvimento com o processo seletivo e de trabalho onde, a partir da observação e da análise, tanto da fala quanto do seu posicionamento, ressalta que as organizações ainda precisam progredir nos procedimentos técnicos e subjetivos de seleção reforçando que: “Temos a mesma disposição que qualquer um para trabalhar. Qualquer um. O negócio é dar oportunidade e dar espaço; eu tive a oportunidade de mostrar o meu valor do meu trabalho como eu estou tendo, já fui promovida.” (MARILAC, 2015). Nessa acepção, oportunidade para todo e qualquer sujeito, independentemente da sua identidade, é uma questão para ser revisada seja no meio público ou privado porque as organizações possuem também a capacidade de modificar perspectivas e ideais, ou seja,

não é apenas a incorporação da força do trabalho que se transforma em fonte de resistência. Não é apenas a distância entre a capacidade de trabalhar e o seu resultado efetivo, no qual o poder e a organização do controle estão concentrados, é também inerente a este poder a sua regulação simbólica (CLEGG, 1996, p.64).

Marilac (MARILAC, 2015) defende a necessidade de introduzir a travesti no mundo do trabalho, de conhecer o outro e de avaliá-lo pela sua capacidade e não pela sua aparência reforçando o que Louro (2016, p. 67) afirma sobre (des)conhecer o currículo, isto é, “pôr em questão o conhecimento (e o currículo), pôr em questão o que é conhecido e as formas como chegamos a conhecer determinadas coisas e a não conhecer (ou a desconhecer) outras”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todo processo de formação e adaptação do conceito de cultura ao longo dos anos, mapeando como seus conceitos podem ser aplicados na contemporaneidade, deu-se como alicerce principal para realizar a construção deste estudo.

Os sistemas sociais contribuem para a formação do indivíduo e a educação é uma das maiores ferramentas que ajudam no desenvolvimento do indivíduo. Entretanto, esta mesma educação colabora para a produção de corpos e comportamentos padronizados, onde é preciso definir se o sujeito é masculino ou feminino, homem ou mulher.

A partir disso, entender essa configuração díade como algo que afeta o desenvolver do entendimento de conceito ligados às diferenças de gênero e sexualidade, homem e mulher, gay e hétero entre outros, que surge a figura de Luisa Marilac que, através das suas experiências de vida, oferece um posicionamento muito claro sobre o papel das organizações na mudança social. As empresas possuem um papel que vai além da produção de bens e serviços, elas englobam tanto as necessidades ambientais quanto sociais. Mesmo de forma vagarosa, o aumento da participação da mulher, do negro, do gordo, do gay ou do travesti contribui de forma significativa no desenvolvimento e inclusão no círculo social.

O que Marilac afirma é que a organização não pode “julgar um livro pela capa”. Analisar primeiramente os aspectos inerentes à capacidade laboral do indivíduo deve ser a característica principal, principalmente por estarmos na contemporaneidade, onde o acesso à informação e o poder de reverberação da opinião torna-se muito mais acentuado, seja de forma individual ou coletiva, diligência para as empresas a necessidade de ter ações e projetos que conduzam a participação social. Participação esta que incorpore em sua esfera indivíduos diferentes, que gerem representatividade, mesmo que, inicialmente, se dê de forma obrigatória.

Uma das frases mais marcantes da entrevista é quando Marilac (2015), afirma que tudo é oportunidade. O selecionador não pode julgar o outro com base em estereótipos pois, o que precisa ser julgado é a capacidade do indivíduo em detrimento da função concorrida. Ações como o *Transempregos*, realizada por um grupo de ativistas e o *Transcidadania*, projeto do governo do Estado de São Paulo (SÃO PAULO, 2018), como propulsor de inclusão desta parcela excluída da população, são

atuações propulsoras de inclusão e participação. Mesmo que sejam poucas, são atitudes que pertencem ao âmbito externo, ou seja, as organizações ainda exercem um papel ínfimo na desconstrução dos padrões sociais. Observam-se programas de inclusão que vão além daqueles praticados pelo Estado, como cursos de capacitação de mão-de-obra vinculado às escolas e universidades; e programas de participação e treinamento, como exercido pelo Hotel Chilli Pepper⁴. Promover a inclusão social de um indivíduo favorece tanto a (des)construção dos padrões hegemônicos sociais, assim como, colabora fortemente com a identidade para a marca. Por que, como Marilac (2015) afirma, assim que “o povo começar a ver que tem pessoas dispostas que querem trabalhar, nunca mais haverá isso” de desigualdade, de falta de representatividade ou exclusão do diferente.

O nosso objetivo com este estudo é fomentar a discussão, abrir uma oportunidade de se pensar sobre a inclusão social, sobre o sujeito no mercado de trabalho, sobre as ações afirmativas e o papel das empresas diante deste novo indivíduo que se posiciona “fora do armário”.

REFERÊNCIAS

- ASSMAR, E.M.L.; FERREIRA, M.C. Cultura, justiça e saúde no trabalho. In: TAMAYO, A. (Org.). Cultura e saúde nas organizações. Porto Alegre: Artmed, 2004. p. 155-178.
- BUTLER, Judith. **Problemas de gênero**: Feminismo e subversão da identidade. 8. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.
- CLEGG, S. Poder, linguagem e ação nas organizações. Tradução. Ofélia de Lanna Sette Tôrres. In: CHANLAT, J.-F. (Coord.). **O indivíduo na organização**: dimensões esquecidas. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1996. v.1, p.47-63.
- CONNELL, Robert W. **Políticas da Masculinidade**. Educação e Realidade, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p.185 – 206, jul. / dez. 1995.
- DEUTSCHE WELLE. Carta Capital. **Igualdade de gênero no mercado de trabalho só será alcançada em 2186**. 2016. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/politica/igualdade-de-genero-no-mercado-de-trabalho-so-sera-alcancada-em-2186>>. Acesso em: 07 jan. 2018.

⁴ Conhecido como 269, o Chilli Pepper Single Hotel é um só para homens. Encontra-se localizado no largo do Arouche, bairro gay da cidade de São Paulo.

- FARIAS, Rita de Cássia Pereira. **Uniforme de trabalho como instrumento de administração de recursos humanos**. Disponível em:
<<http://www.emapegs.ufv.br/docs/Artigo71.pdf>>. Acesso em: 24 jan. 2018.
- FIORIN, José Luiz. **Elementos da análise do discurso**. 15. ed. São Paulo: Contexto, 2016.
- GUIMARÃES, Carmen Dora. **O homossexual visto por entendidos**. Rio de Janeiro: Garamond, 2004.
- LEI permite que empregador defina a roupa no trabalho: Código de vestimenta, uniformes com várias logomarcas e até higienização são regulamentados. Código de vestimenta, uniformes com várias logomarcas e até higienização são regulamentados. 2017. Disponível em:
<<http://www.otempo.com.br/capa/economia/lei-permite-que-empregador-defina-a-roupa-no-trabalho-1.1531551>>. Acesso em: 09 jan. 2018.
- LÉVI-STRAUSS, Claude. **Antropologia Estrutural**. 5. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1996.
- LIMA, Marcus Eugênio Oliveira (Org.). **Estereótipos, Preconceitos E Discriminação: Perspectivas Teóricas E Metodológicas**. Salvador: Edufba, 2004.
- LIMA, Marcus Eugênio O.; VALA, Jorge. A automaticidade dos estereótipos e do preconceito incide, sobretudo, contra os membros de categorias minoritárias. In: LIMA, Marcus Eugênio O.; PEREIRA, Marcos Emanuel (Org.). **Estereótipos, Preconceitos E Discriminação: Perspectivas Teóricas E Metodológicas**. Salvador: Edufba, 2004. p. 43-70.
- LOURO, Guacira Lopes. **Um corpo estranho: Ensaio sobre sexualidade e teoria queer**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2016.
- MARILAC, Luisa. **LUIA Marilac não está na pior**. Realização de Carta Capital. Coordenação de Mariana Melo. Roteiro: Yghor Boy. São Paulo: Carta Capital, 2015. (6:47 min.), son., color. Disponível em:
<<https://www.youtube.com/watch?v=Q4nWYN5Oal0&t=29s>>. Acesso em: 06 ago. 2017.
- MARTINS, Eduardo Simões. **Os papéis sociais na formação do cenário social e da identidade**. Kínesis: Revista de Estudos dos Pós-Graduandos em Filosofia, São Paulo, v. 2, n. 04, p.40-52, 04 dez. 2010. Semestral. Disponível em:
<<http://www.marilia.unesp.br/Home/RevistasEletronicas/Kinesis/Ospapeissociaisnaformacao.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2018.
- MISKOLCI, Richard. **Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças**. 2. ed. Belo Horizonte: Autêntica, 2015. (Cadernos da Diversidade).
- NOGUEIRA, Gilmaro. **Caças e Pegações online: subversões e reiteraões de gêneros e sexualidades**. Rio de Janeiro: Multifoco, 2015.
- RIBEIRO, Irineu Ramos. **A TV no Armário: A Identidade Gay nos Programas e**

Telejornais Brasileiros. São Paulo: Edições Gls, 2010.

SÃO PAULO. Governo de São Paulo. Secretaria do Trabalho e Empreendedorismo. **Projeto Reinserção Social Transcidadania**. 2018. Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/trabalho/cursos/operacao_trabalho/index.php?p=170430>. Acesso em: 15 mar. 2018.

SARDENBERG, Cecília M. B.. CONSIDERAÇÕES INTRODUTÓRIAS ÀS PEDAGOGIAS FEMINISTAS. In: COSTA, Ana Alice Alcantara; RODRIGUES, Alexnaldo Teixeira; VANIN, Iole Macedo (Org.). **Ensino e Gênero: Perspectivas Transversais**. Salvador: Ufba - Neim, 2011. p. 17-31.

SEDGWICK, Eve Kosofsky. A epistemologia do armário. **Cadernos Pagu**, New York, p.19-54, 28 jul. 2007. Tradução: Plínio Dentzien; Revisão: Richard Miskolci e Júlio Assis Simões. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cpa/n28/03.pdf>>. Acesso em: 05 set. 2017.

SILVA et al. A influência da liderança na motivação da equipe. **Revista eletrônica**, 2011.

SOLOMON, Michael. **O Comportamento do Consumidor: Comprando, Possuindo e Sendo**. 11. ed. Porto Alegre: Bookman, 2016.

VERGARA, Sylvia Constant. **Métodos de pesquisa em administração**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

VIEIRA, Cristina Maria Coimbra. **É menino ou menina?: Gênero e educação em contexto familiar**. Coimbra: Almedina, 2006.