

DIVERSIDADES DE GÊNERO: PROBLEMATIZAÇÕES SOBRE AS ESTRATÉGIAS DE GOVERNAMENTO NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Paula Speck Feijó¹

Paula Regina Costa Ribeiro²

Resumo: Esse artigo objetiva problematizar estratégias de governo presentes em iniciativas para ampliação da contratação das diversidades de gênero em uma multinacional do agronegócio com filiais no Brasil. Para a produção do texto, utilizamos entrevistas com pessoas que trabalham com a inclusão dessa população na empresa, bem como analisamos reportagens que pautam a respeito de iniciativas sobre tal temática na instituição analisada. Para análise dos dados, empregamos o conceito-ferramenta problematização, de Michel Foucault. Tal pesquisa nos mostrou a importância de colocarmos em suspenso as questões que permeiam essa inclusão, pautada em uma racionalidade neoliberal, e o quanto tais iniciativas estão fundamentadas em uma visão mercadológica.

Palavras chaves: Gênero; Inclusão produtiva; Racionalidade liberal.

Abstract: This article aims to problematize governance strategies present in initiatives to expand the hiring of gender diversity in an agribusiness multinational with branches in Brazil. To produce the text, we used interviews with people who work with the inclusion of this population in the company, as well as reports that focus on initiatives on this topic within the institution. To analyze the data, we based ourselves on the problematization concept-tool in Michel Foucault. This research shows us the importance of putting on hold the questions that permeate this inclusion based on neoliberal rationality, and how much such initiatives are based on a market vision.

Keywords: Gender; Productive inclusion; Liberal rationality.



Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição-NãoComercial 4.0 Internacional.

1 Doutora em Educação em Ciências - Universidade Federal de Rio Grande do Sul. E-mail: anapaulaspeck@yahoo.com.br. ORCID: <<https://orcid.org/0000-0002-8237-5716>>.

2 Doutora em Educação em Ciências - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Professora Titular - Universidade Federal do Rio Grande do Sul. E-mail: pribeiro.furg@gmail.com. ORCID: <<http://orcid.org/0000-0001-7798-996X>>.

Introdução

A temática da diversidade, no mercado de trabalho, tem ganhado cada vez mais espaço de discussão na sociedade. Atualmente, muitas empresas, de diferentes áreas de atuação, têm incorporado em suas práticas a inclusão da diversidade, seja a fim de comercializar melhor suas marcas e seus produtos, seja com o intuito de terem, em seus quadros funcionais, equipes mais plurais.

Porém essa ideia de inclusão das diversidades não implica simplesmente empregar pessoas que façam parte do movimento LGBT³, mulheres, indígenas, população preta, deficientes e tantas outras formas de existência, que podem ser compreendidas socialmente como fazendo parte da “diversidade”. Trata-se de uma inclusão produtiva, como nos refere Kamila Lockmann (2019), ou seja, as pessoas, além de comporem diferentes grupos identitários, precisam ter competência e conhecimentos, ao ocuparem as vagas. Além disso, elas necessitam se manterem produtivas, conforme o esperado pelas empresas.

Esse pensamento de inclusão produtiva compõe a racionalidade neoliberal, que é presente no mundo contemporâneo, pois é necessário incluir a todas/os/es⁴, para que tenhamos, cada vez mais, pessoas gerando renda, consumindo, buscando estar por dentro das novidades tecnológicas, enfim, movimentando o mercado, sendo parte de uma engrenagem, em que a lógica é permeada pelo consumo e pelo capital. Esse capital, por sua vez, pode ser monetário ou envolver capital humano. Cabe destacar que a geração de renda, em geral, caminha junto com a empregabilidade, ou seja, é preciso trabalhar, ter um emprego, ter um meio de subsistência, a fim de ter uma renda e, com isso, ser alguém capaz de produzir e consumir nessa lógica de mercado baseada em uma racionalidade neoliberal.

Com o intuito de problematizar estratégias de governo presentes em iniciativas ditas como sendo para ampliação da contratação/empregabilidade das diversidades sexual e de gênero, em uma multinacional do agronegócio com filiais no Brasil, produzimos esse artigo. Essa escrita compõe uma pesquisa de doutoramento que problematiza um programa de inclusão da diversidade no mercado de trabalho, subdividido em quatro pilares

3 Neste artigo, empregaremos a sigla LGBT + (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis/Transexuais e mais), uma vez que é assim que o programa que estudamos se refere. Contudo, sabemos que o movimento social utiliza a sigla LGBTQIAP+ (Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais, Queer, Intersexo, Assexual, Pansexual e mais).

4 Utilizaremos linguagem neutra ao longo desse texto, buscando, assim, que um maior número de pessoas se sinta incluída em nosso trabalho. De acordo com Kaynã Oliveira (2021), “a linguagem neutra é uma proposta de reflexão sobre representatividade e objetiva tornar a língua portuguesa inclusiva para pessoas transexuais, travestis, não-binárias, intersexo ou que não se sintam abrangidas pelo uso do masculino genérico. Apesar de amplas discussões sobre o tema nas redes sociais e entre linguistas na academia, a linguagem neutra ou linguagem inclusiva não é uma nova norma, mas uma tentativa de alguns falantes para que o português possa abranger uma parcela invisibilizada da população”.

(gênero, raça/etnia, população LGBTQ+ e pessoas com deficiência (PCD)), da referida empresa. Entretanto, na tese, damos ênfase aos pilares de gênero e população LGBTQ+.

É importante deixar claro também que, embora reconheçamos que o termo diversidade não seja o que melhor representa as posições de sujeita/o/e que compõem os pilares que a empresa busca incluir, discutimos alguns elementos inspirados na filosofia da diferença e acreditamos que valorizar as diferenças compreende a possibilidade de perceber cada pessoa na sua integralidade, sem comparações ou representações (Deleuze, 2020). Desse modo, empregaremos no texto diversidade sexual e de gênero por serem os termos utilizados pela empresa, bem como os nomes atribuídos ao programa que analisamos.

Em nossos estudos, consideramos os conceitos de gênero e sexualidade como construções sociais, culturais e históricas, as quais, ao correlacionarem comportamentos, linguagens, representações, crenças, identidades, posturas, inscrevem tais constructos no corpo por meio de estratégias de poder/saber. Assim, até mesmo antes de nascermos, ainda durante a gestação, acreditamos que somos interpelados e produzidos como sujeitas/os/es pertencentes a um gênero e a uma sexualidade. Com isso, ao nascermos, já começamos a ser ensinados a produzir e a reproduzir modos de ser, de agir, de pensar, falar, que vão se naturalizando e normalizando alguns modos de ser em detrimento de outras/os/es (Louro, 2008; Rodrigues e Ribeiro; Rizza, 2021).

Ao longo de nossas vidas, vamos performando esse gênero, o qual nos é conferido das mais diversas formas. Judith Butler (2018, p. 27), ao abordar a teoria da performatividade de gênero, afirma que:

Dizer que o gênero é performativo é dizer que é um certo tipo de manifestação; a “aparência” do gênero é mal compreendida com frequência como signo de sua verdade interna ou inerente; gênero é motivado por normas obrigatórias que exigem que nos tornemos de um gênero ou do outro (geralmente dentro de uma estrutura estritamente binária); a reprodução do gênero é, assim, sempre uma negociação com o poder; e, finalmente, não há gênero sem essa reprodução de normas que, no decorrer de suas manifestações repetidas, arrisca desfazer ou refazê-las de maneiras imprevistas, abrindo a possibilidade de remanejar a realidade generificada de novas maneiras (Butler, 2018).

Como podemos observar, performamos o gênero que nos foi estabelecido, não apenas porque alguém disse que éramos assim. Em geral, já existe uma série de características que são esperadas para que os gêneros sejam

desempenhados, e os desvios dessas normas ou padrões, do mesmo modo, acontecem. Dessa maneira, os gêneros são produzidos por bem mais do que apenas uma inscrição linguística, ou um marcador biológico, até porque esse também é construído socialmente, como refere Judith Butler:

Se o caráter imutável do sexo é contestável, talvez o próprio construto chamado ‘sexo’ seja tão culturalmente construído quanto o gênero; a rigor, talvez o sexo sempre tenha sido o gênero, de tal forma que a distinção entre sexo e gênero se revela absolutamente nenhuma. Se o sexo é, ele próprio, uma categoria tomada em seu gênero, não faz sentido definir o gênero como a interpretação cultural do sexo. (Butler, 2003, p. 25).

Logo, a citação anterior reitera que tanto o gênero, quando o sexo, quanto a própria linguagem representam construções sociais. Isso não ocorre ao acaso, mas sim para construir uma ideia de linearidade entre sexo-gênero-sexualidade e, quando essa linearidade não ocorre, a/o/e sujeita/o/e é vista/o/e como alguém que está desviando daquilo que é o padrão na sociedade. Assim, essa pessoa passa a ser alvo de todo o tipo de situações delicadas, preconceituosas e dificuldades. Porém, essa linearidade é algo socialmente construído, que pode ocorrer ou não. Ademais, ela não deveria ser percebida como um problema se a sociedade estivesse baseada nas diferenças.

A autora Eurídice Figueiredo (2018) escreveu em seu artigo intitulado “Desfazendo gênero: a teoria queer de Judith Butler” que é importante termos em mente que os direitos das minorias no Brasil estão sempre em risco e que essa onda conservadora que está presente no país, e vem ganhando força, tenta cada vez mais apagar as diferenças. Diferir dos padrões sociais conservadores é algo que requer coragem, determinação e uma busca continua por fissuras ou brechas de resistências nas relações de poder entre a norma e o devir.

A fim de alcançarmos os objetivos propostos, para a construção dessa escrita, nos embasaremos no conceito ferramenta da problematização do filósofo Michel Foucault. Com base nele, analisaremos quatro entrevistas, realizadas entre os anos de 2021/2022, com profissionais da empresa ligados/as/es aos pilares de gênero denominado “Por elas” e LGBTQ+ intitulado “Orgulho Empresa”⁵, bem como teremos, como base, treze reportagens disponibilizadas no site da empresa. Essas tratam sobre ações realizadas pela empresa para incluir sujeitas/os/es no seu quadro funcional. Ainda, buscaremos problematizar as narrativas das/os/es entrevistadas/os/es e as

⁵ Empregaremos o termo “Empresa” para substituir o nome da empresa, pois, embora tenhamos autorização da multinacional e do conselho de ética para nominá-la, optamos por não utilizar o nome dela.

reportagens acerca das questões de gênero, trazendo, para o debate, as estratégias de governo permeadas por uma racionalidade neoliberal, presentes nas iniciativas de contratação/empregabilidade das diversidades de gênero.

O artigo está organizado de forma a apresentar uma discussão sobre diversidade de gênero e empregabilidade, bem como a governamentalidade neoliberal presente no mercado de trabalho. Na sequência, apresentaremos a metodologia para produção e análise dos dados, utilizando as lentes teóricas pós-estruturalistas. Nos tópicos que seguem, explicitaremos os pilares e as/os/es entrevistadas/os/es, as reportagens que selecionamos, além da problematização dos dados que produzimos. Finalizaremos com algumas considerações que nos mostram o quanto esse debate é permeado por questões políticas, as quais impactam diretamente nas vidas das/dos/des sujeitas/os/es envolvidas/os/es.

1 Diversidades de gênero: estratégias de governo, contratação e empregabilidade no mercado de trabalho

Damos início a esta parte de nossa escrita com a citação de Michel Foucault (2008). Trata-se de uma narrativa da aula de 01 de fevereiro de 1978, a respeito da governamentalidade:

Vivemos na era, da “governamentalidade”, aquela que foi descoberta no século XVIII. Governamentalização do Estado que é um fenômeno particularmente tortuoso, pois, embora, efetivamente os problemas da governamentalidade, as técnicas de governo tenham se tornado de fato o único intuito político e o único espaço real da luta e dos embates políticos, essa governamentalização do Estado foi, apesar de tudo, o fenômeno que permitiu ao Estado sobreviver (Foucault, 2008, 145).

Conforme podemos identificar, o filósofo aborda a relevância que tem o que ele denomina como governamentalização do Estado para que esse sobrevivesse, uma vez que a arte de governar, conduzindo tudo e todas/os/es, para o alcance de um estado mais eficiente, era fundamental. Desse modo, podemos considerar que a razão governamental desse Estado “é um jogo complexo entre direitos fundamentais e independência dos governados. O governo, em todo caso o governo nessa nova razão governamental, é algo que manipula interesses” (Foucault, 2008b, p. 61).

Nessa nova “razão governamental”, já não importa mais governar coisas ou pessoas, mas sim interesses que impactam a vida dessas pessoas, ou de uma certa coletividade. Com isso, percebemos que, quando falamos nessa razão governamental, a qual o autor refere, podemos nos perguntar: a qual interesse serve exercer essa ação governamental? Em nosso caso, podemos nos questionar: qual a utilidade ou o interesse em incluir as diversidades de gênero no mercado de trabalho?

Nessa premissa, destacamos que os termos inclusão e diversidades sexual e de gênero estão em pauta nos mais diversos espaços, seja na área da educação, no mercado de trabalho e na sociedade de forma geral. Tais temáticas, são sem dúvida, muito relevantes e não surgem de forma aleatória nos debates públicos. Sem dúvida, as lutas constantes das organizações internacionais e dos movimentos sociais pela garantia de direitos a grupo minorizados⁶, buscando respeito e dignidade a essas pessoas, na sociedade, são responsáveis por essa pauta ser tão presente nos discursos atualmente.

Na concepção de Kamila Lockmann (2019) e Silvio Gallo (2018), a inclusão passou a ter maior presença, em nosso país, a partir do momento em que a racionalidade neoliberal ganhou maior espaço no contexto brasileiro. Na realidade, a partir do final dos anos 80, passamos a ter uma governamentalidade neoliberal democrática, que prevê que os sujeitos tenham uma posição de atividade permanente, bem como responsabilidade com sua condição de vida (Gallo, 2018). Para o alcance de tal objetivo, todas/os/es devem investir, de forma constante, em seus capitais humanos, enriquecendo-os, a fim de conseguirem se manter produzindo e consumindo (Lockmann, 2019; Gallo, 2018).

A partir dessa lógica de produção/consumo, agregada à necessidade do enriquecimento permanente do capital humano, a/o/e sujeito/a/e é subjetivado a esta ideia de se manter sempre em atividade e fazer o que for preciso para não ser excluído/a/e. Essa regra, a qual é a primeira na racionalidade neoliberal, está entrelaçada ao pensamento do empreendedorismo, que considera a/o/e própria/o/e sujeito/a/e como uma empresa com metas e com a capacidade de competir com as/os/es demais e consigo mesma/o/e. Certa/o/e de que toda a vez que não conseguir se manter competitiva/o/e deve buscar entender o

⁶ “Minorias seriam, de tal modo, todas aquelas pessoas impedidas de acessar qualquer direito básico, bem como as excluídas pelo fato de constituírem determinado grupo que não aquele estabelecido como padrão. Dentro dessa divisão acerca das características, é quase lógico saber quais pessoas não possuem essa possibilidade de falar por si, as que não possuem poder, que são de classes desfavorecidas, que não podem/querem procriar: mulheres, pessoas negras, pessoas com deficiência, LGBTQIA+, pessoas de diferentes etnias, pessoas idosas, entre outras, todas elas estruturadas “em torno de um sistema de valores comuns, de um estilo de vida homogêneo, de um sentimento de identidade ou pertença coletivos, ou mesmo de uma experiência de marginalização” (Semprini, 1999, p. 44; Lapolli, 2020, p. 38-39).

que está faltando e agregar tal conhecimento, habilidade ou comportamento com o intuito de se manter no jogo (Lockmann, 2019).

Essa realidade de necessidade de inclusão passou a ser uma máxima na vida de todas/os/es, incluindo as pessoas que são vistas como integrantes da diversidade sexual e de gênero. Essa mudança de contexto histórico se deu a partir das grandes mobilizações sociais dos finais dos anos 60, as quais fizeram com que, cada vez mais, direitos fossem conquistados por essas minorias (Colling, 2021). Tais fatos culminaram, no Brasil, com a aprovação da constituição cidadã de 1988, na qual todas/as/os brasileiras/os/es passaram a ser cidadãs/ãos/es de direitos e deveres. Assim, adentramos no século XXI permeadas/os/es pela ideia de que somos cidadãs/ãos/es, e também como sujeitas/os/es empreendedoras/es, tomadas/os/es por uma racionalidade neoliberal e sendo subjetivadas/os/es por todas essa lógica de governo (Gallo, 2018).

Essa racionalidade neoliberal de produção, consumo e produção, na qual a/o/e cidadã/ão/e é convidada/o/e, de forma constante, a ser um/a/e “ativa/o/e”⁷ faz parte das engrenagens do mercado financeiro, do mercado de trabalho e do mundo corporativo. Logo, estar integrada/o/e, como consumidor/a/e, ou enquanto produtor/a/e, é fundamental para não estar fora do jogo do mercado mundial (Lockmann, 2019; Gallo, 2017; Gadelha, 2016). Tal racionalidade contribui, igualmente, para que pautas dos movimentos sociais passem a ser adotadas pelas instituições a fim de que, mais frequentemente, pessoas sejam incluídas nesse jogo do sistema que rege os governos mundiais.

Dessa forma, as diversidades sexuais e de gênero também passaram a ser entendidas como factíveis de estarem produzindo e consumindo. Ao abordar sobre o funcionamento da racionalidade neoliberal, de forma a capturar todos os aspectos da sociedade Wendy Brown (2019, p. 20) afirma que:

A racionalidade neoliberal é produtiva, formadora do mundo, ela coloca sob um viés econômico cada esfera e empenho humano e substitui um modelo de sociedade baseada num contrato social produtor de justiça por uma sociedade concebida e organizada como mercados, com Estados orientados pelas necessidades do mercado. Na medida em que a racionalidade neoliberal se transforma em nosso senso comum generalizado, seus princípios não governam somente por meio do Estado, mas permeiam os locais de trabalho, as escolas, os hospitais, as academias, as viagens aéreas, o policiamento e toda forma do desejo e decisões humanas.

⁷ Apresentamos a expressão “ativo”, entre aspas, para utilizá-la tanto de forma a levar a/o/e leitor/a/e lê-la como alguém em atividade, como um valor, no sentido de ativo financeiro.

Como afirma Brown (2019), vivemos em uma sociedade contemporânea, na qual somos sujeitas/os/es movidas/os/es em uma lógica de mercado. Assim, é possível observamos pautas que nos são caras, como o respeito às diferenças em publicidades que buscam comercializar produtos ou que pretendem atrair um determinado público. Isso acontece, como já mencionamos, no que se refere às diversidades sexual e de gênero. Porém, ao nos referirmos a diversidades sexual e de gênero, de quem estamos falando? Quem são as/os/es integrantes dessas diversidades?

Acreditamos que tais questões não são simples de serem respondidas, mas temos, como lentes teóricas, autoras/es pós-estruturalistas dos estudos de gênero e sexualidade que possibilitam problematizarmos a produção dessas diversidades (Louro, 2008; Foucault, 2017; Butler, 2018, 2022; Seffner, 2023). Desse modo, entendemos, como diversidade sexual e de gênero, pessoas que se identifiquem com sexualidades e gêneros que se diferem da cisheteronormatividade e que escapem dos binarismos de gênero homem/mulher, feminino/masculino, hetero/homossexual, ou seja, sujeitas/os/es tidos como desviantes, em uma sociedade que tem a heterossexualidade e a cisgeneridade como normativas hegemônicas (Oliveira, 2013).

A partir da premissa de compreensão de diversidade sexual e de gênero como aquelas/es sujeitas/os/es sexuais e generificadas/os/es que escapam da norma social hegemônica e também frutos de uma construção permeada pela racionalidade neoliberal, o autor João Manoel de Oliveira (2013, p. 69) pontua que:

A heterossexualidade hegemônica através de uma progressiva conformidade à heteronormatividade, torna-a também menos visível e evidente, nomeadamente porque com esta normalização, por parte da comunidade gay e lésbica, a heteronormatividade parece elidir-se dado que até a população mais afetada por estas normas se sujeita às mesmas. Necessariamente, é preciso relembrar que tal produção da homonormatividade se efetua no quadro de um modelo neoliberal (Richardson, 2005) para além de surgir ligada a determinadas reivindicações do próprio movimento LGBTIQ (lésbico, gay, bissexual, trans, intersexo, queer) que podem ser vistas como neoliberais, pela importância que atribuem à família e à constituição de relações de longa duração, monogâmicas e modeladas pelo casamento (Oliveira, 2013).

Podemos observar, com base nessa citação, que o próprio movimento LGBTQ+ é visto, pelo autor, como permeado pela racionalidade neoliberal, uma vez que, do mesmo modo, tem, como premissa, valores comuns às pautas neoliberais. O mesmo ocorre com as questões de gênero. Johanna Oksala (2019), ao escrever o capítulo de livro “O sujeito neoliberal do feminismo”, afirma que as mulheres, ao serem permeadas pela racionalidade da governamentalidade neoliberal, de que tudo na vida está pautado por escolhas individuais, sendo que essas escolhas devem ser vislumbradas a fim de acrescentar valor ao seu capital humano, desconsideram o peso que as questões sociais ligadas ao gênero impactam no ser mulher. Dessa forma, passou a existir uma falsa ideia de que o simples fato de a mulher ter tido a oportunidade de decidir sobre o que fazer da sua vida a tornou uma sujeita de direitos assegurados e garantidos.

Seguindo a premissa de direitos que precisam ser ainda assegurados às diversidades sexuais e de gênero, observamos que a empregabilidade, ou o direito ao trabalho, é uma dessas garantias que ainda requerem atenção. De acordo com o diretor-presidente da Aliança Nacional LGBTQ+, Toni Reis (2023, s/p)⁸, ao se referir aos direitos da população LGBTQ+, no Fórum de Empresas e Direitos LGBTQ+: “Nós já fomos tratados como pecadores, como doentes e como criminosos. Agora, o que nós queremos é sermos cidadãos”.

As/os autoras/es Maurício Paniza e Marcielly Moresco (2022), ao escreverem sobre a publicação de estudos que envolvam a população LGBTQ+ no mundo do trabalho, afirmam que somente na primeira década dos anos 2000 essa temática passou a estar presente em revistas científicas, seja aqui, no Brasil, como também no Reino Unido e nos Estados Unidos, o que demonstra que a participação laboral dessa população não era comumente encontrada nos postos de trabalho formais. Outro ponto que as/os autoras/os/es destacam é que os primeiros artigos apresentavam, basicamente, experiências laborais que falavam apenas de gays, ou seja, lésbicas, bissexuais e transexuais não foram abordados, sendo que a população trans foi, sem dúvida, a última a ser retratada no que e refere a trabalho, principalmente empregos formais.

A população de transexuais sofre discriminação nos mais diversos espaços e sua difícil inserção, no mercado de trabalho, pode ser compreendida como um efeito de sua exclusão desde o processo escolar. Outro fator é que, mesmo quando as/os/es trans conseguem ingressar em um emprego formal, apresentam dificuldade de permanecer nele, por sofrerem discriminação das

8 Fala retirada da homepage do Fórum de Empregos e Direitos LGBTQ+ em abril de 2023 <https://www.forumempresaslgbt.com/indicadoresethosforumlgbt>

equipes, dificuldade de adequação ao utilizarem os espaços das instituições, como os banheiros, por exemplo, além de terem menor possibilidade de crescimento de carreira, devido a visões preconceituosas presentes entre seus pares e por parte das chefias (Paniza e Moresco, 2022).

Todas essas questões revelam o quanto a temática da diversidade sexual e de gênero, no mundo do trabalho, é um assunto que requer atenção e precisa ser debatida. Com a ideia de darmos sequência a esse artigo, apresentaremos nossos dados e o modo como os analisamos.

2 Como produzimos e analisamos os dados?

...construímos nossos modos de pesquisar movimentando-nos de várias maneiras: para lá e para cá, de um lado para o outro, dos lados para o centro, fazendo contornos, curvas, afastando-nos e aproximando-nos. Afastamo-nos daquilo que é rígido, das essências, das convicções, dos universais, da tarefa de prescrever e de todos os conceitos e pensamentos que não nos ajudam a construir imagens de pensamentos potentes para interrogar e descrever-analisar nosso objeto. Aproximamo-nos daqueles pensamentos que nos movem, colocam em xeque nossas verdades e nos auxiliam a encontrar caminhos para responder nossas interrogações. Movimentamo-nos para impedir a “paralisia” das informações que produzimos e que precisamos descrever-analisar. Movimentamo-nos, em síntese, para multiplicar sentidos, formas, lutas (Meyer e Paraíso, 2012, p. 16).

Escolhemos iniciar a escrita da metodologia apresentando a citação anterior por nos identificarmos com essa compreensão do que significa pesquisar para nós, em nossa área de atuação e em pesquisas pós-estruturalistas. Nossa proposta é nos movimentarmos, como relatam as autoras, buscando produzir e analisar os dados de modo a multiplicarmos sentidos, sacudirmos “verdades”, problematizando tudo aquilo que é tido como naturalmente assim.

Dessa maneira, para a escrita desse artigo, tivemos, como base, quatro entrevistas⁹ semiestruturadas, realizadas entre os anos de 2020 e 2022. Três entrevistas foram realizadas de forma síncronas, gravadas e transcritas posteriormente e uma foi realizada por escrito, conforme solicitado pelo entrevistado. Ainda, analisamos treze reportagens, as quais foram publicadas na homepage da empresa em que problematizamos o programa “Diversidade”.

9 As entrevistas em questão fazem parte do projeto que foi aprovado no Comitê de Ética conforme CAAE.

No pensamento de Marcos Zanette (2017), trabalhar com entrevista, para a construção dos dados, permite uma interação entre pesquisador/a/e e entrevistado/a/e, fazendo com que ambos reflitam sobre o que se está perguntando e a respeito do que se está respondendo. Tal interação é tão relevante que impacta diretamente na construção ou não de determinadas formulações, ou afirmações que são produções-chaves para o desenvolvimento da pesquisa como um todo.

As/os/es participantes são colaboradoras/es da empresa multinacional do agronegócio, da qual estamos analisando o programa de inclusão da diversidade, e são responsáveis pelos pilares de sexualidade e gênero a nível nacional dessa iniciativa. Esses pilares têm, como objetivos:

- **Pilar “Orgulho Empresa”:** é formado a nível central por quatro membras/os/es, todas/os/es colaboradoras/es da empresa, responsáveis por formularem um plano de ação para que as pessoas aliadas, nas filiais da organização, executem-no. Tal pilar foi constituído junto ao Programa Diversidade e Inclusão, em 2018, e tem, como propósito, “Semear o conhecimento e o diálogo sobre a realidade LGBTQ+, gerando empatia, respeito e acolhimento” (“Empresa”, 2018, p. 2)¹⁰;

- **Pilar Por Elas:** também foi estruturado em 2018, compondo o Programa Diversidade e Inclusão. Ele tem, em sua estrutura central, quatro integrantes que são responsáveis por desenhar as ações que deverão ser executadas nas filiais. Tem, como intuito, “Protagonizar e dar voz à diversidade de gênero, promovendo igualdade, justiça e felicidade” (“Empresa”, 2018, p. 2).

Além dos propósitos elencados anteriormente, o grupo de trabalho divulga que tem, como objetivos específicos, promover o endereçamento de questões internas, como trabalhar canais de denúncias, tornando-o acessível e de conhecimento de todas/os/es. Ademais, a empresa tem um código de ética interno a fim de garantir um trabalho efetivo, que pode ser vislumbrado em datas comemorativas, como 8 de março quando é comemorado o dia internacional da mulher, o segundo domingo de maio, quando é comemorado o dia das mães, além de promover a aproximação da empresa com iniciativas que promovam o empoderamento feminino (“Empresa”, 2018).

As/os/es entrevistadas/os/es são representantes desses dois pilares já apresentados. É importante destacar que, para identificação das pessoas entrevistadas, utilizaremos as iniciais de seus cargos no momento das entrevistas. A seguir, apresentaremos as/os/es mesmas/os/es:

10 Essa referência foi cedida pela empresa para as autoras e, por questões de ética, não divulgaremos abertamente, porém temos sob nossa tutela caso alguém necessite consultar.

- **Head Global Diverssity, Equalit and Inclusion** (Responsável global pela Diversidade, Equidade e Inclusão) – HGDEI;

- Diretor de Compras – DC – **Sponsor**/padrinho do Pilar “Orgulho Empresa” (LGBT+);

- Assistente Sênior de RH – ASRH – Líder do Pilar “Orgulho Empresa” (LGBTQIA+);

- Diretora do Departamento Jurídico (DDJ) – Líder do Pilar Por Elas (Gênero).

Cabe destacar que, embora o pilar de gênero tenha uma madrinha, ela não teve disponibilidade para nos conceder entrevista.

Outro material que empregamos, para realização desse artigo, foram treze reportagens publicadas na homepage da empresa. Essa pesquisa virtual ocorreu no ano de 2023. Ao adentrarmos na página institucional disponibilizada em acesso público, na internet, observamos que a instituição deixa acessível, para consulta pública, trinta abas com reportagens sobre acontecimentos que ganham ou tiveram destaques em suas filiais. Ao refinarmos a busca com os descritores, “diversidade sexual e de gênero e inclusão”, encontramos dezesseis reportagens. Desse total, três foram descartadas por não terem relação a fatos ligados às filiais da multinacional. A seguir, serão apresentadas as chamadas dessas treze matérias jornalísticas:

- Profissionais da “Empresa” trocarão experiências sobre o mercado, história e presença feminina no Congresso Nacional das Mulheres do Agronegócio;

- “Empresa” formaliza apoio aos Princípios de Empoderamento das Mulheres (WEPs);

- “Empresa” destaca a importância de formar equipes que representem a diversidade da sociedade no 5º Congresso Nacional das Mulheres do Agronegócio;

- Igualdade e mais resultados: uma equipe diversa que bate recordes;

- “Empresa” formaliza compromissos e amplia promoção de diversidade e inclusão no agronegócio nacional;

- Profissionais da “Empresa” contam, na live ‘Conversas com Elas’, os benefícios da presença feminina na área de manutenção industrial;

- Mulheres inspiradoras: conheça a história da Gerente de Operações da Filial de Cartagena (GOFC)¹¹;
- A mudança só acontece de dentro para fora e, com o grupo “Orgulho Empresa”, isso é possível;
- Primeiro Dia Global de Diversidade e Inclusão na “Empresa”;
- Com união e diversidade, terceira turma se forma no Programa Mulheres na Manutenção;
- “Empresa” promove cursos gratuitos de qualificação em manutenção industrial exclusivos para mulheres;
- Equidade de gênero: conheça as frentes da “Empresa” nessa luta;
- Com compartilhamento de ideias e histórias de vida, a Semana de Diversidade, Equidade e Inclusão gerou união em Rio Grande;
- A primeira e única mulher a ser Alpinista Industrial Nível 3 atua aqui na nossa unidade, em Rio Grande.

Na realização da análise dos dados, trabalhamos com a problematização segundo Michel Foucault, por acreditarmos ser um conceito-ferramenta que nos permite um olhar crítico e questionador, para os ditos que ganham luz ao nosso olhar para as narrativas emergentes. Esse olhar partirá tanto das entrevistas, quanto das reportagens que analisamos na construção dos dados de nossa pesquisa.

Nesse sentido, Philippe Chevallier (2015, p. 299) afirma que “a problematização é uma atividade em que se inventam novas maneiras de pensar, não tanto novos conteúdos representativos, mas novas relações entre conteúdos já existentes”. Segundo é possível observar, na colocação do autor, ao utilizarmos esse conceito-ferramenta, buscamos novas formas de pensar sobre a inclusão sexual e de gênero no mercado de trabalho, a partir de algumas enunciações que evidenciamos nas entrevistas e nas reportagens analisadas.

A seguir, apresentamos algumas análises e problematizações propostas a respeito da inclusão da diversidade de gênero, a partir da triangulação entre as narrativas de envolvidas/os/es com essa realidade em uma multinacional do agronegócio no Brasil, as reportagens que descrevemos acima e com o pilar de gênero.

¹¹ Optamos por colocar o cargo em substituição do nome da trabalhadora, pois, no título da notícia, estava o nome completo da pessoa que tem sua história relatada.

3 Analisando o pilar de gênero

- O Pilar “Por Elas”

É o nome do pilar da empresa que tem, como premissa, a igualdade de gênero. Trata-se do “Por Elas”. Ainda que seja compreendido, pela empresa, como o pilar de gênero, é pautado em questões voltadas apenas às mulheres e passa a ideia de gênero e mulheres como sinônimos. Contudo, ao falarmos em gênero, compreendemos esse conceito enquanto uma ferramenta analítica que nos permite compreender as hierarquias e diferenças entre mulheres e homens em nossa sociedade, bem como entendemos ser um conceito que nos leve a desnaturalizar a relação sexo e gênero popularmente associados (Colling, 2018).

É importante observarmos que existem infinitas possibilidades de ser mulher, bem como há muitas possibilidades de performar gênero, como já relatamos anteriormente neste texto. Com relação à questão do debate sobre gênero, Scott (2012, p. 337) afirma que:

Enquanto não podemos exatamente separar nossos corpos de nós mesmos, nós podemos cogitar a ideia de que corpos não são o suficiente para providenciar uma segura definição de identidade, papéis e orientação sexual. A ideia mais radical de entendimento de gênero é sobre a concepção de várias definições de homem/mulher, masculino/feminino, na sua complexidade e instabilidade. É sobre as lutas para manter os significados no lugar (impor e fazer cumprir as normas) e lutas para resistir ou derrubá-los. É sobre os interesses que motivam essas lutas, as apostas e os apostadores. Seu alcance se estende para além das mulheres e homens, masculino e feminino chegando às grandes estruturas e processos (tal como capitalismo e nacionalismo) nos quais e pelos quais relações sociais são formadas e fronteiras políticas patrulhadas. Nesta perspectiva, gênero nos lembra que não há representação inequívoca das mulheres, que isto sempre é uma questão de política (Scott, 2012).

Conforme constatamos, na citação anterior, as questões ligadas às discussões de gênero e sexualidade são maiores que questões biológicas. Embora ninguém esteja negando a materialidade dos corpos, a definição de gênero depende de muitos outros fatores, que são permeados por questões políticas, sociais e culturais.

Ainda, percebemos que o pilar se denomina “Por Elas” em função de que busca garantir inclusão de mulheres, provavelmente cisgêneros, em

diferentes postos de trabalho, sem necessariamente promover uma discussão ou um olhar relacional a outras possibilidades de existências. Tal compreensão pode ser feita, inclusive, porque uma vez que as/os/es transexuais e travestis estão no pilar “Orgulho Empresa”, não percebemos uma defesa de inclusão de mulheres trans no pilar “Por Elas”, o qual, talvez, não seja realmente para incluir todas as possibilidades de mulheres.

No entanto, quando nos referimos a um programa de diversidade e inclusão, precisamos lembrar que, de acordo com Aida Souza da Silva e Daniel Luciano Gevehr (2019, p. 10):

a inclusão é um processo ativo de mudança ou integração que tem como resultado um sentimento de pertencer. Em essência, quando as organizações ou indivíduos adaptam suas práticas ou comportamentos para responder a determinadas pessoas, elas sentem-se verdadeiramente incluídas (Silva; Gevehr, 2019).

Essa citação nos leva a problematizar essa proposta de inclusão vinculada ao programa. O “Por Elas” é um pilar que visa exatamente a quê? Quem são elas? Elas que já compõem o quadro de colaboradoras/es da empresa se sentem incluídas, ou realmente incluídas como nos provocam a pensar as/os/es autoras/es do excerto acima? A empresa está se adaptando para responder a esse público diverso/a/e? Quão diversa/o/e é esse público que se almeja incluir?

Não temos essas respostas, mas tanto nas entrevistas, quanto nas reportagens, as histórias relatadas e as imagens postadas são de mulheres cisgêneras brancas com, no mínimo, graduação completa. Assim, não estão sendo contempladas todas as possibilidades de mulheres e homens, visto que, dentre os homens que entrevistamos, havia três homens brancos, gays, sendo dois casados, em uma constituição homonormativa. Além disso, todos tinham formação superior.

Ainda com base nessa prerrogativa, uma das reportagens apresenta, como destaque, a seguinte frase: “a igualdade de gênero atrai melhores talentos e gera vantagem competitiva”. Essa afirmação, feita pelo Embaixador da Noruega no Brasil e retirada da reportagem sobre a assinatura da empresa aos Princípios de Empoderamento as Mulheres (WEPs), ganha destaque para nós por dois motivos, a saber: primeiro pelo contraste que tem a questão da igualdade de gênero com o nome do pilar, o qual tem esse objetivo; em segundo lugar pelo enfoque neoliberal da competitividade, ou seja, interessa a igualdade de gênero, principalmente porque essa igualdade pode gerar vantagens competitivas.

Desse modo, não se está buscando todo e qualquer trabalhador/a/e, como os objetivos dos pilares reportam. Ao que parece, busca-se atrair os melhores talentos. Cabe destacar que, entre as reportagens, não temos relatos de pessoas trans, em nenhum dos casos que foram descritos nelas. Temos, basicamente, iniciativas que preveem a inserção de mulheres cisgêneros/es, as quais são descritas como *cases* de sucesso.

A autora Judith Butler (2022), em seu livro *Desfazendo gênero*, esclarece que:

...não adianta mais considerar o termo “discriminação de gênero” um código para a discriminação contra mulheres, seria igualmente inaceitável propor uma visão da discriminação de gênero que não levasse em consideração os modos diferenciais pelos quais mulheres sofrem com pobreza e analfabetismo, discriminação no trabalho, com divisões de trabalho generificadas no interior de um quadro global, e com violências sexuais e de outros tipo. [...] É fundamental, para a compreensão das operações de gênero em contextos globais, em formações transnacionais, não apenas ver quais problemas são levantados pelo termo “gênero”, mas combater as falsas formas de universalismo que se encontram tácita ou explicitamente a serviço do imperialismo cultural (Butler, 2022, p. 24).

Essa citação vem ao encontro com essa problematização de gênero e mulheres como sendo sinônimos. É necessário, igualmente, combater esse falso universalismo que a ideia de inclusão de gênero buscando os melhores talentos traz, ao afirmar ser o “Por Elas”, um pilar de gênero, mas, ao mesmo tempo, exclui algumas formas de ser mulher. Ademais, faz-se necessário tensionar essa compreensão superficial de gênero que a empresa demonstra, tanto ao desenhar o que pretende com tal pilar, quanto nas falas de nossas/os/es entrevistadas/os/es, bem como nas histórias de “sucesso” que as reportagens relatam. Essas últimas incluem apenas algumas mulheres, não relatando histórias de outras possibilidades de sujeitas/os/es.

Do mesmo modo, cabe problematizar essa inclusão, a qual não se dá ao acaso, mas tem, como meta, atrair os melhores talentos e, com isso, ganhar vantagens competitivas. Com base nisso, novamente nos vêm algumas questões: quem são esses talentos? Quais são as prerrogativas para que um/a/e sujeita/o/e seja considerada/o/e portador/a/e desse talento de destaque? Como se dará essa triangulação gênero/sexualidade/talento?

Observamos, na empresa estudada, uma governamentalidade pautada por estratégias de inclusão produtiva (Lockmann, 2019; Gadelha, 2018). A

empresa precisa ser atrativa para mulheres, porém não para toda e qualquer mulher que tenha formação e queira integrar essas equipes. A instituição quer conquistar as melhores, as mais eficazes e mais eficientes; aquelas que se destacam dentre as demais. Logo, as sujeitas precisam ser mulheres, ter boa formação, demonstrarem ser muito boas no que fazem e, ao serem contratadas, devem agregar vantagem competitiva para sua/seu empregador/a/e.

Nesse aspecto, uma das publicações que estamos problematizando menciona a fala do presidente da empresa no Brasil, no 5^a Congresso Nacional de Mulheres do Agronegócio, “homens e mulheres têm características muito distintas, e é justamente a soma dessas diferenças que nos leva a desenvolver projetos mais inovadores”. Nessa afirmação, identificamos uma visão binária de vivenciar gêneros, homens e mulheres. Segundo já abordamos anteriormente, é necessário problematizar essa percepção, já que o conceito de gênero é muito mais complexo.

Ainda no que tange a essa problemática de gênero, a filósofa Judith Butler (2003, p. 37) observa que:

○ gênero é uma complexidade cuja totalidade é permanentemente protelada, jamais plenamente exibida em qualquer conjuntura considerada. Uma coalisão aberta, portanto, afirmaria identidade alternativas instituídas e abandonadas, segundo as propostas em curso; tratar-se-á de uma assembleia que permita múltiplas convergências e divergências, sem obediência a um telos normativo e definidor (Butler, 2003, p. 37).

É perceptível, então, que não devemos colocar as questões de gênero dentro de um binarismo. A expressão gênero deve ser pensada e compreendida de forma complexa e inacabada, embora ainda estejamos inseridas/os/es em uma sociedade com uma boa parcela populacional que se nega a respeitar as diferenças e os diferentes. Sociedade essa na qual a empresa em questão também está inserida. Ainda que seja uma multinacional de origem norueguesa, país esse em que a igualdade de gênero é uma obrigatoriedade prevista em lei.

Nesse sentido, a entrevistada que representa o “Por Elas” defende que a formação do grupo e o nome dele se deram pela percepção da empresa quanto à necessidade de colocar mulheres em posição de liderança, bem como pelo fato de a empresa ser de origem norueguesa. Porém, ao ser convidada a citar exemplos de atuação dela, enquanto representante do pilar,

a nível nacional, a entrevistada relatou um caso que retrata um problema, partindo de uma visão binária de gênero:

Teve uma situação que eu fui envolvida para passar uma medida disciplinar numa gerente. Aí eu fui e disse ah, está bem e o que ela faz que está tão errado? Aí me disseram: é que ela é muito ríspida, ela é grosseira, e ela fala de tal forma e tal. Aí eu disse: Ah que coisa, mas sabe o que é interessante, é que eu já vi muitos homens gerentes na posição dela, fazerem o mesmo, e nunca vi nenhum deles ser penalizados. Você consegue me trazer a informação se outros gerentes homens, com um comportamento semelhante, já receberam algum tipo de advertência? E isso ajudou aquela liderança, a perceber que tinha ali um viés inconsciente, tinha ali um estereótipo, de que o mesmo comportamento que é aceitável num homem, não é aceitável numa mulher. E aí ou a gente acertava o tom para todos que, era o melhor, visto que se a fala não está adequada tem que corrigir, mas tem que corrigir de todo mundo. Aí não foi aplicada nenhuma medida disciplinar naquela gerente, mas se foi olhar o que estava se construindo ali de modelo de liderança naquela equipe (DDJ, 2022).

Assim, a fala da atuação da Diretora Jurídica demonstra que, embora a empresa tenha uma iniciativa de inserção de mulheres em posição de liderança, existe, entre as/os/es líderes, uma ideia de como uma mulher deve se comportar frente a uma determinada posição, ficando claro que, muitas vezes, aquilo que nos homens parece “natural”, ligado à masculinidade, não é aceito para nós, mulheres. Essas questões demonstram o quanto somos todas/os/es analisadas/os/es em relação a outrem, e não em uma perspectiva da diferença enquanto alguém única/o/e, não comparável.

Em uma sociedade pautada, principalmente, nos gêneros feminino e masculino, que determina, de certa forma, um jeito esperado de ser mulher e outro de ser homem, em geral, espera-se que mulheres sejam tranquilas, calmas, delicadas e que os homens sejam mais truculentos, agitados, inábeis para uma série de atividades manuais. Enfim, o esperado é que sejam, basicamente, seres opostos, os quais se complementariam. Essa realidade, ao não se confirmar, surpreende muitas pessoas e coloca em dúvida a sexualidade das/dos/des envolvidas/os/es, bem como suas performances de gênero, como já vimos em Butler (2000).

Tal evento confronta a fala da Gerente de Operações da Filial de Cartagena (GOFC), presente na reportagem mulheres que inspiram. Essa gerente afirmou que “o teu gênero não define quem tu és, não define tua

capacidade nem teus limites. Busque o que te faz feliz, sem julgamentos. Não deixe que ninguém defina quem você é e siga em frente” (GOFC, 2021).

Interessante perceber que, quanto mais envolvidos, no programa e nas premissas que cada pilar tem, as/os/es trabalhadoras/es da empresa, mais esse discurso da igualdade e equidade de gênero é mencionado nas falas. Nessa direção, a ideia de pertencimento, que já apresentamos, anteriormente, como sendo uma premissa da inclusão ganha força também com esse fato. Do mesmo modo, ganha destaque a ideia de que uma vez que a oportunidade de inserção e o incentivo à inclusão estejam lançados, compete apenas a/a/e sujeita/o/e se manter ali. A afirmação da gerente reforça isso, quando aconselha as demais mulheres a não deixarem que o gênero as limite.

Ainda nessa mesma abordagem, a autora Margareth Rago (2019, p. 135) afirma que:

Esse foco excessivo na livre escolha é talvez, o aspecto mais insidioso da governamentalidade liberal para o sujeito do feminismo. A medida da liberação das mulheres se tornou as escolhas individuais que podemos realizar: tornarem-se executivas ou prostitutas, fazer um casamento de véu e grinalda ou consumir pornografia. O poder é cada vez mais compreendido como simplesmente outra coisa que as mulheres podem escolher. Dentro desse quadro, o fato de que muitas mulheres escolham ser donas de casa ou dispensem oportunidades de trabalho mais exigentes e bem remuneradas é entendido claramente como sua própria escolha. Os impedimentos ao sucesso político e social são pessoais ou psicológicos, e não políticos. Porque o sujeito neoliberal é um átomo livre de auto interesse, totalmente responsável por navegar pelo domínio social utilizando cálculos de custo-benefício, aqueles que fracassam podem culpar apenas a si mesmos (Rago, 2019).

Conforme observamos, na citação anterior, ao atribuir às mulheres que elas devem buscar ser felizes, como se isso dependesse apenas de uma simples escolha pessoal, sem relações de gênero, relações de poder, formas de governamentos que nos conduzem a determinadas escolhas, colocam a responsabilidade de sucesso na carreira apenas nas/os/es sujeitas/os/es. Essa percepção também é constatada na fala da Gerente do Complexo da Empresa em Cubatão (GCEC), na reportagem sobre o curso que a instituição oferece para a formação de mulheres em áreas técnicas relacionadas à Manutenção. A GCEC pontuou que “Lugar de mulher é onde ela quiser”. Novamente, nesse caso, é colocada de forma simplista o ser mulher na sociedade contemporânea neoliberal e conservadora na qual vivemos.

Igualmente identificamos tal simplificação e responsabilização de construir possibilidades dada as/os/es sujeitas/os/es envolvidas/os/es na narrativa da Diretora Jurídica, quer seja:

...eu nunca vou esquecer de uma conversa que eu tive com o presidente da empresa. No início assim do programa, eu acho que ele me perguntou se eu queria ser mãe, na época eu não era nem casada, e nem pensava em ter filho. Eu falei quero, mas acho que não vou conseguir, ter uma posição de liderança e ser mãe. E ele perguntou por quê? E eu falei, porque eu não quero trabalhar no ritmo que se trabalha em posições executivas aqui na empresa e ter um filho ao mesmo tempo. Enfim, porque não é o modelo que eu gostaria e tal. Aí ele falou: então constrói o teu. Vai lá ocupa uma posição e constrói o teu modelo. E isso, claro que foi super estimulador, mas é muito mais fácil, quando você consegue ver na composição da empresa, ou pelo menos não precisa ter uma conversa com o presidente da empresa para te dar esse estímulo, até porque, nem todo mundo tem esse acesso (DJ).

Contudo, o que impacta, nesse diálogo da diretora e do presidente da empresa, são as marcas de uma racionalidade neoliberal tão incorporada na vida dessas pessoas, que ela relata não considerar a maternidade por conta de que ter uma carreira vai lhe exigir uma dedicação que ela não vê como factível de ser conciliada com ser mãe. Já ele não se incomoda com o quanto pode ser pesada essa carga diária, o conselho dele é que ela crie um modelo em que a maternidade caiba na vida dela, como se isso fosse responsabilidade apenas dela enquanto uma mulher trabalhadora, empresária de si mesma.

Essa perspectiva também é vislumbrada na reportagem que tem como destaque o fato de a filial da cidade de Rio Grande ter a única mulher que desempenha a função de Alpinista Industrial de nível 3. Nessa reportagem, a trabalhadora em questão relata, com entusiasmo, que está muito satisfeita em desempenhar tal atividade e que, inclusive, ela havia sido convidada para palestrar no Congresso Brasileiro de Trabalho em Altura, relatando suas experiências, e isso era muito importante, pois teria a oportunidade de se atualizar acerca das novidades da sua área participando do evento.

Dessa forma, podemos constatar a ideia de um somatório de diferenças como algo impulsionador para inovações, ganhando uma outra roupagem, visto que nos leva a observar o quanto, além das questões de gênero e sexualidade, também é buscado nas/nos/nes envolvidas/os/es o caráter empreendedor, o pensamento de que cada um/a/e tem que ser uma microempresa, muito presente nessa ideia de sujeita/o/e neoliberal. Assim, é passada a ideia de que

cada um/a/e é capaz de escolher o que pretende fazer/ser e onde quer estar em cada uma das posições de sujeita/o/e que ocupa.

Essa responsabilização da/do/de sujeita/o/e pelas suas escolhas, pelos seus sucessos e seus fracassos, individualizando as vitórias e derrotas, tornando a empresa apenas um meio para que suas/seus colaboradoras/es sejam trabalhadoras/es com carreiras de destaques, revela, de forma bastante evidente, a lógica da governamentalidade neoliberal em funcionamento. À empresa cabe selecionar as/os/es melhores e mais “diversas/os/es sujeitas/os/es”, formando equipes com uma grande diversidade cultural, social, de gênero, sexual, racial, entre tantos outros aspectos. Porém, às/aos/es sujeitas/os/es cabe manterem-se sempre sendo as/os/es melhores para que concorram entre seus pares e possam oferecer, às equipes que compõem, suas melhores versões.

4 Algumas considerações

Iniciamos esse texto nos propondo a problematizar as narrativas das/os/es entrevistadas/os/es e algumas reportagens sobre as questões de gênero, trazendo, para o debate, possíveis estratégias de governo, como ofertas de cursos de formação para mulheres, estímulo à participação em congressos cujas temáticas estão ligadas a gênero e à sexualidade, entre outras. Essas estratégias, por sua vez, mostraram-se permeadas por uma racionalidade neoliberal, presente nas iniciativas de contratação/empregabilidade das diversidades de gênero. Ao longo da construção desse artigo, observamos que o processo de inclusão das/dos/des sujeita/os/es que são identificados como pertencentes a diversidades de gênero não era realizada ao acaso.

Essa inclusão se mostrou ser pautada em uma racionalidade neoliberal, que atua em uma lógica de mercado, tanto para governar nações, quanto empresas, ou pessoas, na sociedade atual. Essa governamentalidade neoliberal está permeada pela ideia de que todas/os/es devem estar incluídos na engrenagem do mercado, gerando renda para poder ser também um consumidor/a/e. Logo, somos todas/os/es sujeitas/os/es governadas/os/es por uma lógica de mercado, empreendedores/as de si mesmas/os/es. Cada um/a/e passa a ser uma microempresa, a qual precisa valorizar seu capital humano e, com isso, agregar valor em suas/seus locais de trabalho (Lockmann, 2019; Gadelha, 2018; Stival, 2018).

Esses locais de trabalho, por sua vez, também devem ser empresas acolhedoras e atrativas para a diversidade de sujeitas/os/es que compõem a sociedade onde estão inseridos, como é o caso do programa que analisamos

nesta escrita. Nesse programa, ao problematizarmos o pilar de gênero, vimos que, embora exista uma proposta de inserção, esse pilar tem várias iniciativas acontecendo, ainda que nem todas as mulheres sejam contempladas por tais propostas. Notamos que não existem relatos, nas reportagens, a respeito das iniciativas que envolvam contratação de mulheres trans ou indígenas, por exemplo. Ainda, observamos narrativas de nossas/os/es entrevistadas/os/es que explicitaram a ausência de pessoas trans nas equipes, assim como também o fato de talvez a empresa não ser reconhecida, por essa parcela da população, como um local de primeira escolha para trabalharem, uma vez que é uma empresa do agronegócio e pode ser compreendida como não sendo o empregador mais acolhedor.

Desse modo, podemos identificar que a empresa não busca, com esses pilares, apenas incluir a diversidade, como refere uma das reportagens que analisamos, “não é apenas diversidade, é diversidade com resultado”. Nessa afirmação, são apresentados os resultados da equipe de movimentação do píer da filial de Rio Grande. Nela, foi evidenciado que, para além da preocupação de incluir um público diverso, há uma preocupação em alcançar grandes resultados, atrelados ao programa “Diversidade”.

Por fim, é importante destacar que, em nenhum momento, ao longo da construção desse texto, buscamos valorar as estratégias de inclusão da empresa. Nosso intuito não foi afirmar se programas como o que estamos problematizando são bons ou não. Ao desenvolvermos essa pesquisa, colocamos em suspenso certas verdades que permeiam as narrativas das/os/es entrevistadas/os/es e presentes nas reportagens, observando que cada vez mais faz-se necessário que nos questionemos: como podemos promover a inclusão das diferenças? É possível incluir as diferenças em um programa marcado pela racionalidade neoliberal e pela cisheteronormatividade? Embora não tenhamos respostas para tais questões, sabendo como estão estruturados tais programas, podemos buscar, forçar e/ou criar brechas para o ingresso das/os/es dissidentes, das/os/es desviantes, das/os/es não heteros, das/os/es não cisgêneros/es e, aos poucos, quem sabe, ir estabelecendo uma outra possibilidade, a qual não seja pautada nessa lógica atual.

Referências

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE TRAVESTIS E TRANSEXUAIS (ANTRA). “Dossiê assassinatos e violências contra travestis e transexuais brasileiras em 2021”. BENEVIDES, Bruna (Org.). Brasília: Distrito Drag, ANTRA, 2022. Disponível em: <<https://antrabrasil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>>. Acesso em: 30 de abril de 2023.

BUTLER, Judith. **Problemas de gênero – Feminismo e subversão da identidade**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

_____. **Corpos em aliança e a política das ruas – notas para uma teoria performativa de assembleia**. Civilização Brasileira: Rio de Janeiro, 2018.

_____. **Desfazendo gênero**. São Paulo: Ed. Unesp, 2022.

BROWN, Wendy. “O Frankenstein do neoliberalismo: liberdade autoritária nas ‘democracias’ do século XXI”. In: RAGO, Margareth; PELEGRINI, Maurício (Org.). **Neoliberalismo, feminismos e contracondutas**: perspectivas foucaultianas. São Paulo: Intermeio, 2019. p.17-49.

COLLING, Leandro. **Gênero e Sexualidade na Atualidade**. Salvador, UFBA, Instituto de Humanidades, Artes e Ciências, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ufba.br/handle/ri/30887>>. Acesso em: 30 de abril de 2023.

COLLING, Ana Maria. **A cidadania da mulher brasileira**: uma genealogia. São Leopoldo: Oikos, 2021.

DELEUZE, Gilles. **Diferença e Repetição**. Tradução: Luiz Orlandi e Roberto Machado. Relógio D’água: 2020.

GADELHA, Sylvio. **Biopolítica, governamentalidade e educação**: introdução e conexões a partir de Michel Foucault. Belo Horizonte: Autentica Editora, 2016.

_____. “Empresariamento da sociedade e da educação: o complexo corpo-subjetividade do *homo economicus* neoliberal, o imperativo da alta *performance* e seus efeitos”. In: RESENDE, Haroldo de (Org.). **Michel Foucault**: a arte neoliberal de governar e a educação. São Paulo: Intermeios, 2018. p. 227-246.

GALLO, Silvio. “Biopolítica e Subjetividade: resistência?”. In: **Educar em Revista**, v. 33, p. 77-94, 2017. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/er/afnmFRqJV8P8mRGzbB3j7bHXm/?format=pdf>>. Acesso em: 15 de maio de 2023.

_____. “A educação entre o governo dos outros e o governo de si”. In: RESENDE, Haroldo de (Org.). **Michel Foucault**: a arte neoliberal de governar e a educação. São Paulo: Intermeios; Brasília: Capes/Cnpq, 2018. p. 211-223.

FIGUEIREDO, Eurídice. “Desfazendo gênero: a teoria queer de Judith Butler”. In: **Criação & Crítica**, n. 20, p. 40-55, fev. 2018. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/324903685_Desfazendo_o_genero_a_teorias_queer_de_Judith_Butler>. Acesso em: 20 de maio de 2023.

FEIJÓ, Ana P. S.; RIBEIRO, Paula R. C. “Problematizações sobre diversidade e diferença e a relação com a racionalidade neoliberal no mercado de trabalho do agronegócio”. In: **RELACult – Revista Latino-Americana de Estudos em Cultura e Sociedade**, v. 9, n.1, p. 01-23. jan./jun. 2023. Disponível em: <<https://periodicos.claec.org/index.php/relacult/article/view/2248/1597>>. Acesso em: 08 de maio de 2023.

FOUCAULT, Michel. **Segurança, território e população**. São Paulo: Martins Fontes, 2008.

_____. **Nascimento da Biopolítica**. São Paulo: Martins Fontes, 2008b.

_____. **História da Sexualidade 2: o uso dos prazeres**. Rio de Janeiro/São Paulo: Paz e Terra, 2017.

JOHNSON, Stefanie. K. **Inclusifique: como a inclusão e a diversidade podem trazer mais inovação à sua empresa**. São Paulo: Benvirá, 2020.

JUNQUEIRA, Rogério. “Pedagogia do armário: a normatividade em ação”. In: **Revista Retratos da Escola**, Brasília, v. 7, n. 13, p. 481-498, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4255854/mod_resource/content/1/PedagogiaDoArmario_RogérioJunqueira.pdf>. Acesso em: 05 de maio de 2023.

LAPOLLI, Édis M. *et al.* **Diversidades: o bê-á-bá para a compreensão das diferenças**. Florianópolis: Pandion, 2022. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/359061689_DIVERSIDADES_O_BE-A-BA_PARA_A_COMPREENSAO_DAS_DIFERENCAS>. Acesso em: 20 de abril de 2023.

LOCKMANN, Kamila. “Ferramentas, procedimentos e posicionamentos: uma tríade que constitui os caminhos investigativos”. In: SILVA, Gisele R.; HENNING, Paula C. (Org.). **Pesquisas em Educação: experimentando outros modos investigativos**. Rio Grande: Editora da FURG. 2013. p. 41-53.

_____. **Assistência social, educação e governamentalidade neoliberal**. 1 ed. Curitiba: Appris, 2019.

LOURO, Guacira L. “Gênero e Sexualidade: pedagogias contemporâneas”. In: **Proposições**, v. 19, n. 2, p. 17-23, maio/ago. 2008. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pp/a/fZwcZDzPFNctPLxjzSgYvVC/?format=pdf&lang=pt>>.

Acesso em: 21 de março de 2023.

MEYER, Dangmar E.; PARAÍSO, Marlucy A. “Metodologias de pesquisas pós-críticas ou Sobre como fazemos nossas investigações”. In: MEYER, Dangmar E.; PARAÍSO, Marlucy A. (Org.) **Metodologia de pesquisa pós-crítica em educação**. Belo Horizonte: Mazza Edições, 2012. p. 15-23.

OKSALA, Johanna. “O Sujeito Neoliberal do Feminismo”. In: RAGO, Margareth, (Org.); PELEGRINI, Maurício, (Org.). **Neoliberalismo, feminismos e contracondutas**: perspectivas foucaultianas. São Paulo: Intermeio, 2019. p.191-212.

OLIVEIRA, João M. de. “Cidadania sexual sob suspeita: uma meditação sobre as fundações homonormativas e neoliberais de uma cidadania de ‘consolação’”. In: **Psicologia & Sociedade**; v. 25, n. 1, p. 68-78, 2013. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/psoc/a/jC7kRjXmQLwGq4SXGgYt9kx/abstract/?lang=pt>>.

Acesso em: 22 de abril de 2023.

OLIVEIRA, Kayná de. “Linguagem neutra pode ser considerada movimento social e parte da evolução da língua”. In: **Jornal da USP** [online], São Paulo, Atualidade, 2021. Disponível em: <<https://jornal.usp.br/?p=390959>>. Acesso em: 15 de maio de 2023.

PANIZA, Maurício D. R.; MORESCO, Marcielly C. “À margem da gestão da diversidade? Travestis, transexuais e mundo do trabalho”. In: **FGV EAESP ERA**, São Paulo, v. 62, n. 3, p.01-20. maio/2022. Disponível em: <<https://doaj.org/article/5047290acd8c4699a3bf17d674647d86>>. Acesso em: 18 de abril de 2023.

RAGO, Margareth. “Foucault em defesa de Eva”. In: RAGO, Margareth; PELEGRINI, Maurício (Org.). **Neoliberalismo, feminismos e contracondutas**: perspectivas foucaultianas. São Paulo: Intermeio, 2019. p.175-190.

REIS, Bruno. “A dança hétero: coreografias sociais da cis-heterossexualidade compulsória”. In: **Anais do VI Congresso da Anda**, 2021, Salvador. Anais eletrônicos... Campinas, Galoá, 2021. Disponível em: <<https://proceedings.science/anda/anda-2021/trabalhos/a-danca-hetero-coreografias-sociais-da-cis-heterossexualidade-compulsoria?lang=pt-br>>. Acesso em: 30 de maio de 2023.

RODRIGUES, Évelin P.; RIBEIRO, Paula R. C.; RIZZA, Juliana L. “Gênero e sexualidade nos espaços educativos: em foco enunciações de estudantes do ensino superior”. In: **Humanidades & Inovação**, v. 7, n. 27, p. 47-60, 2020. Disponível em: <<https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/issue/view/94>>. Acesso em 20 de fevereiro de 2023.

STIVAL, Mônica L. “O sujeito do (Neo)liberalismo”. In: RESENDE, Haroldo de. (Org.) **Michel Foucault: a arte neoliberal de governar e a educação**. São Paulo: Intermeios, 2018. p.157-170.

SEFFNER, Fernando. “Sexualidade, vivência e pesquisa: ‘O pessoal é político!’ - Entrevista online realizada por JUNGES, Márcia; COSTA, Andriolli. In: **Revista do Instituto Humanitas Unisinos IHU ONLINE**, v. 463, abril/2015. Disponível em: <<https://www.ihuonline.unisinos.br/artigo/5876-fernando-seffner>>. Acesso em: 02 de maio de 2023.

ROSA, Eli B. P. R. “Cisheteronormatividade como instituição total”. In: **Revista Digital de Periódicos – Cadernos Pet de Filosofia**, v. 18, n. 2, p. 59-103, ago/2017. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/petfilo/article/view/68171>>. Acesso em: 07 de maio de 2023.

ZANETTE, Marcos S. “Pesquisa qualitativa no contexto da educação no Brasil”. In: **Educar em Revista**, v. 33, n. 65, p. 149-166. Set./2017. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=155053745010>>. Acesso em: 20 de abril de 2023.

Recebido em dezembro de 2023.

Aprovado em março de 2024.