

Ser ou Não Ser

A ausência de
representatividade
transmasculina
no audiovisual e
a importância da
construção de políticas
de Diversidade
e Inclusão

João Andrade

1. Institute Geena Davis in Media on Gender. Disponível em: <https://seejane.org/>. Acesso em 10/04/2023

2. SMITH, L. Stacy, PIEPER, Katherine. Gender without borders. An investigation of female characters in popular films across 11 countries. Disponível em: <https://seejane.org/wp-content/uploads/gender-bias-without-borders-executive-summary.pdf>. Acesso em 10/04/2023.

“If she can see it, she can be it”. Esta frase é o leitmotiv do Geena Davis Institute on Gender in Media¹, instituto fundado pela atriz Geena Davis com o intuito de trazer dados quantitativos e qualitativos sobre a presença e, sobretudo, como mulheres são retratadas na mídia de forma geral: publicidade, cinema, televisão e atualmente games. Trago o Instituto mesmo focando em mulheridade por dois motivos: o primeiro óbvio, a ausência da transmasculinidade e pessoas não binárias, compreendemos o foco na mulheridade, entretanto ao trazer recortes interseccionais entre raça, orientação sexual, ageismo, pessoas transsexuais - senão mulheres trans- não são contempladas, ou seja são apagadas e quando não se tem dados é bastante complexo colocar holofotes em políticas para estes grupos.

Em que pese a falta de inserção da transmasculinidade, o mote e a importância do Instituto não podem ser ignoradas. A frase “carro chefe” é boa e pode ser adaptada por qualquer minoria. Meninos cisgenero tem uma vasta gama de representações na mídia, sem veem como heróis (seja eles fantásticos como Super Homem, até bombeiro), como profissionais bem sucedidos (médicos, advogados, etc), ao passo que as meninas são salvas pelos heróis ou “donas de casa”. À partir desta premissa outras pesquisas foram feitas com recortes diferentes, inclusive usando raça e o Brasil participou com o grupo de pesquisa Gemaa² para os dados sobre como as pessoas negras eram representadas na televisão e cinema e como se viam nestas representações.

Somos bombardeados diariamente com conteúdo audiovisual, do vídeo do tiktok, passando pela propaganda até a série da Netflix. Como nos vemos? Como somos retratados? Mas a pergunta mais importante é: quem nos retrata?

3. NORDELL, Jessica, *The End of Bias. Can We Change Our Minds?* Londres, Granta Publication, 2021, p. 45

E isto importa? Muito. A jornalista Jessica Nordell em seu livro “The End of Bias. Can We Change Our Minds?” persegue o tema do “viés inconsciente” através de vastas pesquisas produzidas em campos como sociologia, psicologia com o intuito de demonstrar como as construções são prejudiciais. Diz ela:

“a ideia de viés implícito indica que o viés funciona como um circuito e este circuito começa quando absorvemos “conhecimento cultural” do mundo ao nosso redor, como nossas famílias, a mídia, nossos colegas de sala, nosso vizinhos nos mostram informações sobre diferentes grupos” (tradução e grifos do autor) ³

Se homens cisgêneros são sempre retratados como fortes, protetores, heróis, meninos terão estes modelos como padrão para seguirem. Se trans masculinos são invisíveis, como saber primeiro, que eles existem e segundo, ao descobrir que existem, como construir um modelo de masculinidade que não seja calcado no modelo de masculinidade padrão?

No Brasil na década de 80 o referencial de pessoas transsexuais na televisão eram Roberta Close e Rogéria -Close inclusive foi covardemente tratada com enorme desrespeito pelas emissoras com perguntas invasivas - e inexistia uma figura transmasculina. A primeira referência clara no audiovisual brasileiro trata-se de um filme roteirizado por um homem cisgenero, protagonizado por uma mulher cisgenero interpretando um transfake. “Vera” de 1986 traz a atriz Ana Beatriz Nogueira como personagem principal, o longa é baseado no livro “A Queda Para o Alto”, autobiografia de Anderson Hertz, um homem trans. O filme foi muito bem de críticas e rendeu à atriz o prêmio no Festival de Berlim. Curioso notar que pessoas cisgenero quando interpretam pessoas transsexuais chegam ao Olimpo da atuação, colecionando prêmios. Uma década depois é a vez de Hillary Swank atingir o estrelato e ganhar um Oscar interpretando um transfake, Brandon Teena, em Meninos Não Choram (1999), dirigido e roteirizado por uma mulher cisgenero o longa é a trágica história verídica de Teena. Quase 20 anos depois teremos na televisão brasileira a representação de um homem trans, novamente interpretado por uma mulher cisgenero: Ivan, personagem de Carol Duarte, na novela “A Força do Querer” de Glória Perez. Uma trama cheia de drama, Ivan é rejeitado pela família, espancado e já em transição engravidada do namorado.

Sabemos que corpos dissidentes estão sendo constantemente violentados⁴, entretanto será esta a única narrativa que merecemos? Trans Masculinos alternam entre a total ausência de representação para violência como única história possível. Há a total ausência de afetos, ou quando há, não somos merecedores e finais trágicos como “Meninos Não Choram” são os que nos restam. Como tais narrativas impactam como trans masculinos se enxergam? Como isto pode afetar nossa auto estima? Como isso afeta nossa relação com pessoas cisgenero? Se não existimos como trans masculinos se descobrindo podem se entender quando não há referencias?

Atualmente temos alguns referenciais de atores trans masculinos despontando em alguns produtos audiovisuais, entretanto isto não significa que as narrativas não deixem de ser por vezes problemáticas. Em “O Mundo Sombrio de Sabrina”, Lachlan Watson é artista transmasculino não binário que interpreta Theo, sua relação com seu pai não é boa, é espancado pelo time de basquete da escola. Numa série com tamanho e alcance como esta, o lado positivo é em Theo ser um dos personagens centrais da trama e ser interpretado por artista não binário, entretanto a violência como experiência permanece. Já em “The L Word - Q Generation” as produtoras executivas e roteiristas finalmente mudam a chave da representação “queer”, sobretudo a transsexual, da primeira leva de temporadas, na qual Max, um homem transgenero é desenvolvido de uma maneira bastante grosseira, para

4. BENEVIDES, Bruna. Dossie. Assassinato e Violencias contra travestis e transsexuais brasileiras. 2022. Disponível em: <https://antra-brasil.files.wordpress.com/2022/01/dossie-antra2022-web.pdf>. Acesso em 10/04/2023.

5. “Genero na direção de obras brasileiras veiculadas na tv paga”. ICAB. Disponível em: <https://icabrazil.org/2016/index.php/mediateca-reader/ancine-oca-genero-na-direcao-das-obras-brasileiras-veiculadas-na-tv-paga-2017-548.html> . Acesso em: 10/04/2023

uma nova leva de personagens transmasculinos bem desenvolvidos, com dramas reais e cotidianos como qualquer outra personagem. Uma diferença, entretanto, entre as primeiras temporadas e as novas quinze anos após o lançamento da série, não pode ser ignorada: a presença de roteirista trans masculino na sala de roteiro. Voltamos à pergunta inicial: quem nos retrata? Podemos adicionar uma segunda pergunta: quem toma as decisões?

A ANCINE (agência nacional do audiovisual - responsável pelo desenvolvimento e execução da política pública federal do audiovisual brasileiro) através de seu Observatório (OCA) por dois anos (2016/2017) apresentou dados sobre gênero e raça de alguns profissionais envolvidos nas produções audiovisuais brasileiras produzidas com recursos públicos⁵. Não há dados sobre identidade de gênero da equipe. A Spcine, empresa municipal da cidade de São Paulo, responsável pelo desenvolvimento e execução da política audiovisual do município, lançou em 2016 o primeiro edital do país com cotas afirmativas para todas minorias (trans, mulheres, negros, indígenas, PcD). Tivemos entre os selecionados dois projetos de cineastas trans. Nos anos seguintes tivemos curtas de trans masculinos apoiados pelo VAI (programa municipal da cidade de São Paulo criado com intuito de apoiar financeiramente coletivos culturais do território) com temática trans como “Perifacu” (de Rosa Caldeira), entretanto nenhum longa - metragem dirigido por um transmasculino.

Em 2019 pela Spcine criamos a política pública mais abrangente para Diversidade, Equidade e Inclusão em audiovisual do país⁶. O desenho consistia em um tripé: financiamento das produções, capacitação/networking para os ganhadores/suplentes dentro do recorte de diversidade e difusão de obras de realizadores com recorte em gênero, raça e identidade de gênero. A parte de investimentos consistia em pontuação indutora para projetos que apresentassem como cabeças de equipe mulheres, pessoas trans e uma pontuação ainda maior para empresas com quadro societário negro. Os postos eram para direção, roteiro, direção de fotografia e pós-produção. Os três primeiros foram escolhidos pelos números do OCA, entre 19-21% de diretoras e roteiristas mulheres, 12% de diretoras de fotografia e total ausência de mulheres negras; pós produção a escolha se deu em conversas com entidades e pessoas do setor que relataram a falta de oportunidades para mulheres neste ofício. A opção por pontuação a empresas e não profissionais negros foi feita com base em conversas com a entidade que representa os profissionais negros (a APAN), pois a justificativa é que pessoas brancas se aproveitam dos talentos negros para ganharem editais, porém quem poderá explorar as propriedades intelectuais destas histórias serão as pessoas brancas, não mudando em nada o status quo. A política afirmativa conseguiu atingir sua primeira meta anual em relação a mulheres e pessoas negras, infelizmente fracassou com pessoas trans pois sequer existia uma meta para esta população.

6. Políticas Afirmativas. Spcine. Disponível em: <http://spcine.com.br/politicas-afirmativas-spcine-2/#:~:text=Lan%C3%A7ado%20em%20setembro%20de%202019,2019%20incorporam%20mecanismos%20de%20inclus%C3%A3o>. Acesso em 23/04/2023.

Eu e minha equipe desenhamos a política, tínhamos alguns dados para nos basear e algumas entidades para dialogarmos e tentar encontrar um equilíbrio. Em 2019 não tínhamos uma interlocução com profissionais trans para desenharmos algo minimamente viável. O que mostra naquele momento a ausência completa da pauta nos radares públicos, algo significativamente trágico.

Em 2021 Rosa Caldeira se junta com alguns profissionais trans para criar um coletivo “Articulação de Profissionais Trans do Audiovisual” (APTA), atualmente estamos no processo de formalização da entidade com o intuito de sermos uma interlocução com o poder público para formulação de políticas públicas que façam sentido para profissionais transsexuais. De 2019 para 2023 tivemos um aumento de notoriedade de profissionais transsexuais no setor, entretanto de mulheres trans (Luh Maza, Chica Andrade, Helena Santana, Leona Jhovs, Tuba, Ale McHaddo), o que é ótimo, porém mais uma vez a ausência de trans masculinos é o silêncio que grita.

Ter entidades representativas é um primeiro passo para uma interlocução não apenas com setor público, mas com os players do mercado que possuem dinheiro e estão iniciando seus investimentos em políticas de Diversidade Equidade e Inclusão (DE&I).

Empresas de streaming possuem atualmente programas e equipes totalmente dedicadas a políticas DE&I. Netflix⁷ e Amazon⁸ possuem programas internos para aumento de representatividade entre seus staffs, tal mudança auxilia a mudar o olhar sobre quais devem ser as prioridades de projetos, equipes contratadas. Mais diversidade significa outros olhares para problemas e dores, como trazer novas histórias e como contá-las. Para além de programas internos, ambas empresas possuem programas com foco em capacitação e aceleração de carreiras de minorias em áreas criativas, técnicas e executivas. Paramount Plus possui programas internacionais e no Brasil possui um lab de narrativas negras⁹. A Netflix internacional é a primeira com um projeto totalmente focado em aceleração de carreira de profissionais transsexuais¹⁰, resta saber se trans masculinos serão também olhados.

Segundo Lima e Rosa a política cultural pode assumir três dimensões: a primeira de caráter antropológico, sendo seu valor imaterial e caráter simbólico o preponderante; a segunda como produção, sendo assim o caráter econômico de geração de rendas, emprego é o elemento principal (e são algumas correntes econômicas que ditam como as políticas públicas serão tratadas, do caráter mais liberal de correção apenas a falhas do mercado, passando por um olhar desenvolvimentista

7. “Jobs in Netflix”. Disponível em: <https://jobs.netflix.com/inclusion>; Acesso em 10/04/2023

8. “About Amazon. Diversity and Inclusion. Disponível em: <https://www.aboutamazon.com/workplace/diversity-inclusion>. Acesso em 10/04/2023.

9. “Paramount lança banco de talentos inédito com o objetivo de aumentar a diversidade. Moneytimes. Disponível em: <https://www.moneytimes.com.br/paramount-lanca-banco-de-talentos-inedito-com-o-objetivo-de-aumentar-diversidade-no-entretenimento/>. Acesso em 10/04/2023/

10. “Transgender film center launches career accelerator fellowship for top trans. Netflix. Disponível em: <https://about.netflix.com/en/news/transgender-film-center-launches-career-accelerator-fellowship-for-top-trans>. Acesso em 10/04/2023.

e por fim uma visão mais inovadora, na qual o papel do Estado é de incentivador da inovação como diferença no mercado); a terceira é de desenvolvimento social, com caráter educativo (2021). O setor audiovisual se insere dentro das três dimensões e políticas de DE&I precisam ser vistas também dentro destes mesmos espaços.

A cultura trans, seu vocabulário, sua produção são criações simbólicas e que necessitam ser olhadas como tal. Não podem ser apropriadas por pessoas cisgenero como são até hoje para um produto final que muitas vezes não traz a dimensão da vivência trans. O que nos leva à dimensão econômica. Dar possibilidade para que profissionais trans cresçam, se capacitem, sejam proprietários de suas propriedades intelectuais, aumentando sua participação no mercado, na mesa de negociações - investir em diversidade é investir em inovação ao passo que sai do espaço do tradicional status quo, muda padrões. Isto nos leva ao terceiro ponto, quanto mais histórias diversas, quanto mais narrativas que trazem pessoas trans masculinas para o quadro, mais o conjunto da população pode nos enxergar de uma outra forma, ou simplesmente nos enxergar, uma vez que somos praticamente ausentes. Nomear, conhecer afasta o medo do desconhecido. Trazer narrativas que não sejam dor e sofrimento nos humaniza, cria horizontes para trans masculinos.

O papel assim da APTA é dar insumos ao poder público para o desenho de políticas e cobrar ações para que profissionais trans possam se desenvolver como capacitação, acesso à capital, difusão dos conteúdos desenvolvidos por pessoas trans e sobretudo, no que diz respeito a trans masculinos, mostrar a importância de nos incluir dentro das políticas, lutar para que sejamos vistos e ouvidos, mostrar que trans masculinos não tem os privilégios que homens cisgenero possuem de nascença, e quando a interseccionalidade ainda é levada em conta (sobretudo raça) mais barreiras encontra. O papel do Estado é ouvir e desenvolver políticas que façam sentido, desta forma.

Iniciamos o texto mencionando a frase da atriz Geena Davis, podemos adaptá-la para nosso contexto “If he can see it, he can be it”. A inclusão de políticas para audiovisual que levam em conta a existência de trans masculinos é imperativa para construção de forma ampla de novas masculinidades, de identidades trans masculinas visíveis e sobretudo positivas para novas gerações e atuais trans masculinos que precisam se haver com a ausência quase completa de representatividade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

“About Amazon. Diversity and Inclusion. Disponível em: <https://www.aboutamazon.com/workplace/diversity-inclusion> . Acesso em 10/04/2023.

BENEVIDES, Bruna. Dossie. Assassinato e Violencias contra travestis e transsexuais brasileiras. 2022. Disponível em: <https://antrabrazil.files.wordpress.com/2022/01/dossieantra2022-web.pdf>. Acesso em 10/04/2023.

“Genero na direção de obras brasileiras veiculadas na tv paga”. ICAB. Disponível em: <https://icabrazil.org/2016/index.php/mediateca-reader/ancine-oca-genero-na-direcao-das-obras-brasileiras-veiculadas-na-tv-paga-2017-548.html> . Acesso em: 10/04/2023

Institute Geena Davis in Media on Gender. Disponível em: <https://seejane.org/> . Acesso em 10/04/2023

“Jobs in Netflix”. Disponível em: <https://jobs.netflix.com/inclusion>; Acesso em 10/04/2023.

LIMA, Leite Luciana “Políticas Públicas da Cultura e Industrias Criativas”(p.9 a 44).In: MILLAN, Marcelo; MOELLER, Gustavo, WOBETO, Debora. Aspectos Institucionais e Tecnológicos da Cultura e da Criatividade: Políticas, Normas Legais, Direitos de Propriedades e Mudanças Econômicas. Porto Alegre, UFRGS/FCE, 2022

NORDELL, Jessica, The End of Bias.Can We Change Our Minds?Londres, Granta Publication, 2021.

“Paramount lança banco de talentos inédito com o objetivo de aumentar a diversidade.Moneytimes. Disponível em: <https://www.moneytimes.com.br/paramount-lanca-banco-de-talentos-inedito-com-o-objetivo-de-aumentar-diversidade-no-entretenimento/> . Acesso em 10/04/2023/

Políticas Afirmativas. Spcine. Disponível em: <http://spcine.com.br/politicas-afirmativas-spcine-2/#:~:text=Lan%C3%A7ado%20em%20setembro%20de%202019,2019%20incorporam%20mecanismos%20de%20inclus%C3%A3o>. Acesso em 23/04/2023.

SMITH, L. Stacy, PIEPER, Katherine. Gender without borders. An investigation of female characters in popular films across 11 countries. Disponível em: <https://seejane.org/wp-content/uploads/gender-bias-without-borders-executive-summary.pdf>. Acesso em 10/04/2023.

“Transgender film center launches career accelerator fellowship for top trans. Netflix. Disponível em: <https://about.netflix.com/en/news/transgender-film-center-launches-career-accelerator-fellowship-for-top-trans>. Acesso em 10/04/2023.

João Andrade é Diretor Executivo na produtora Coração da Selva. Foi gestor público por 5 anos na Spcine (empresa municipal do audiovisual do município de São Paulo), onde foi Diretor de Desenvolvimento Econômico e Políticas Públicas de Audiovisual e responsável pela elaboração e implementação de políticas de diversidade e inclusão pioneiras para as políticas de audiovisual no país. Fundou o MAB (Mulheres e Dissidências de Gênero do Audiovisual Brasil) rede com mais de 20 mil profissionais do audiovisual em 2015 e se afastou em 2023. Atualmente é do Conselho Consultivo da APTA (Associação de Profissionais Trans do Audiovisual). Trabalha com Economia Criativa há 16 anos, tendo passado pela administração pública, privada e terceiro setor. É Pós Graduado em Estéticas Tecnológicas pela PUC-SP e atualmente é mestrando do programa em Economia com ênfase em Economia Criativa da UFRGS em parceria com o Observatório do Itaú Cultural.

JOÃO
ANDRADE

