

RESISTÊNCIAS DE TRABALHADORAS HOMOSSEXUAIS E BISSEXUAIS

RESISTANCE OF HOMOSEXUAL AND BISEXUAL WORKERS

Rita Estela Salino¹
Marcos Claudio Signorelli²
Nadia Terezinha Covolan³

Resumo

Este artigo analisou o acesso ao emprego de trabalhadoras que se identificam como homossexuais ou bissexuais. A questão norteadora foi: a condição sexual (homo ou bissexual) pode influenciar o acesso ao trabalho? Adotamos uma abordagem de métodos mistos em 2016, com 108 mulheres brasileiras homossexuais e bissexuais, de diferentes profissões abordadas pela técnica *Snowball*. Primeiramente responderam a uma pesquisa online baseada em perfil sociodemográfico e depois realizou-se entrevistas semiestruturadas em profundidade com 25 mulheres. Os dados coletados apontaram que nos últimos anos houve avanços importantes nas políticas públicas para as mulheres, com base nas lutas dos movimentos feministas e de gênero. Mas também apontam que as algumas mulheres homossexuais e bissexuais brasileiras entrevistadas enfrentam preconceito e discriminação no acesso a oportunidades detrabalhoprincipalmente em instituições privadas. Já nas públicas o mesmo decorre durante o desenvolvimento das relações sociais e na carreira. Fatos estes causados pela heteronormatividade compulsória manifestadas pelo sexismo e machismo de ambos os gêneros. Contudo, resistem de diferentes maneiras por estratégias pessoalmente adotadas: 1) clandestinidade; 2) concurso público; 3) empreendedorismo e 4) defrontação.

Palavras-chave:mulheres; lésbicas; trabalho; preconceito; discriminação.

Abstract

This article examined the access to employment of women workers who identify themselves as homosexual or bisexual. The guiding question was: can the sexual condition (homo or bisexual) influence access to work? We adopted a mixed methods approach in 2016, with 108 Brazilian homosexual and bisexual women from different professions covered by the Snowball technique. First, they answered an online survey based on sociodemographic profile and then conducted semi-structured interviews with 25 women. The collected data pointed out that in the last years important advances in the public policies for the women, based on the struggles of the feminist and gender movements. But they also point out that some Brazilian homosexuals and bisexual women interviewed face prejudice and discrimination in accessing job opportunities, especially in private institutions. In public, the same happens during the development of social relations and career. These facts caused by compulsory heteronormativity manifested by sexism and machismo of both genders. However, they resist in different

Artigo Original: Recebido em 26/03/2019 – Aprovado em 16/06/2019

¹ Mestra em Desenvolvimento Territorial Sustentável, Docente do Ensino Técnico, Especializada em Administração e Secretariado e Direitos Humanos, Pesquisadora de Gênero e Diversidade. e-mail: ritasalino@yahoo.com.br (autor correspondente)

² Pós-Doutorado em Saúde Coletiva, Docentado Programa de Pós Graduação Desenvolvimento Territorial Sustentável e Saúde Coletiva, Universidade Federal de Paraná, Curitiba e Setor Litoral (UFPR Litoral), Paraná, Brasil. e-mail: signorelli.marcos@gmail.com

³ Pós-Doutora em Tecnologia, Docente aposentada, UFPR Litoral, Paraná, Brasil. e-mail: nadiathe@gmail.com

ways by strategies personally adopted: 1) clandestinity; 2) public tender; 3) entrepreneurship and 4) confrontation.

Keywords: *Women; lesbians; job; preconception; discrimination.*

1 Introdução

A crescente presença das mulheres no mundo do trabalho vem engendrando importantes pesquisasdenotam a divisão sexual do trabalho e as assimetrias de gênero (HIRATA, 2009, 2011; HIRATA; KERGOAT, 2007; BRUSCHINI, 2007).

Resultados apurados pelo exercício da jornada dupla, maternidade e diferenças salariais e de carreira no mundo do trabalho. Delineadaspor um viés tradicional heterossexual e heteronormativo explicitando-se as desigualdades de gênero.

Há uma carência de abordagem das experiências vivenciadas por mulheres homossexuais e mulheres bissexuais que afrontam as normas heterossexistas no ambiente de trabalho.

Aborda-se aqui, mulheres cuja orientação sexual não se coaduna com as normas heterossexuais, e que são (in) visibilizadas e desconsideradas nos estudos sobre mulheres e trabalho. A invisibilidade dos “outros” não implica em sua inexistência.

Os estudos sobre mulheres que se relacionam afetiva e sexualmente com mulheres têm explorado diferentes aspectos de gênero, sexualidade e políticas públicas (HEILBORN, 1996; LACOMBE, 2007; FACCHINI, 2008; BUTLER, 2010).

O Relatório da Organização Internacional do Trabalho – OIT (2014), “Igualdade no Trabalho: um desafio contínuo”, estima que, trabalhadoras homossexuais ganham um salário de 3% a 30% menor do que os trabalhadores e trabalhadoras heterossexuais, além de enfrentarem barreiras no acesso ao emprego.

O objetivo desta pesquisa foi analisar o território social do trabalho para mulheres homossexuais e bissexuais, refletindo-se sobre o acesso ao trabalho no Brasil. Lança-se um olhar sobre os modos com que as instituições realizam os processos seletivos em distintos cenários.

Rompem-se desta maneira o padrão hegemônico de estudos sobre a mulher heterossexual no trabalho e visibilizam-se as experiências vivenciadas pelas

mulheres homossexuais e bissexuais, em suas especificidades de conquistas e desafios.

Partindo-se da conjuntura da desigualdade de gênero pretende-se contribuir na visibilidade desta temática da orientação sexual no trabalho e ainda demonstrar as estratégias de resistência dessas mulheres no ambiente de trabalho.

2 Metodologia

Trata-se de um estudo exploratório com métodos mistos conforme Paranhos et al. (2016), desenvolvido entre junho e outubro de 2016. Os métodos mistos de pesquisa viabilizam reflexões analíticas ao proporcionar a integração dos dados quantitativos e qualitativos coletados para responder uma questão específica pelas técnicas da confirmação e complementariedade.

Neste estudo, a primeira etapa dos métodos mistos foi a quantitativa, adotando-se a estratégia de “*Sequential explanatory strategy*” que tem como objetivo um mapeamento quantitativo preliminar da problemática, para que em uma segunda etapa, possa aprofundar-se mediante abordagem qualitativa, em uma estratégia sequencial. A primeira etapa foi realizada mediante o preenchimento de formulário online (*survey*) com dezenove questões para o perfil sócio demográfico por meio do *Google forms* baseadas na escala de *Likert* por Cummins e Gullone (2000) e coleta de dados pessoais (idade, escolaridade, orientação sexual, profissão, cor/raça, dentre outros).

As participantes foram recrutadas mediante convites feitos em redes sociais direcionadas ao público de mulheres homossexuais e bissexuais, em amostra de conveniência. A partir da primeira participante utilizou-se a técnica *snowball* (bola de neve) conforme BIENARCKI et al (1981).

Os critérios de inclusão foram mulheres brasileiras alfabetizadas, maiores de 18 anos, trabalhadoras que se identificassem como homossexual ou bissexual e com acesso à internet. A

pesquisa abordou um total de 108 mulheres. Contudo, 100 mulheres participante unicamente do *survey* online (n=100). As respostas do *survey* foram tabuladas em *Microsoft Excel* e analisadas mediante estatística descritiva.

A segunda etapa (qualitativa) utilizou-se da pesquisa social (MINAYO et al., 1996) com a participação de vinte e cinco interlocutoras (n=25), que realizaram entrevistas semiestruturadas em profundidade. A decisão pelo número de entrevistas levou em consideração o ponto em que foi atingida a saturação de dados. As entrevistas foram gravadas, transcritas e codificadas de acordo com as etapas metodológicas recomendadas para abordagens qualitativas. As vozes do campo foram categorizadas tematicamente, interpretadas pela técnica da análise de conteúdo (FRANCO, 2008). As falas foram cotejadas com aportes teóricos dos estudos de gênero e trabalho.

Todas as participantes concordaram em participar do estudo mediante a aceitação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). A pesquisa foi anônima e voluntária, sendo que foram adotados pseudônimos para não identificar as participantes. O estudo foi aprovado no Comitê de Ética da Universidade Federal do Paraná, sob o número:54331116.5.0000.0102, sendo que este estudo foi um recorte da pesquisa de dissertação de mestrado.

3 Resultados e discussão

A pesquisa dividiu-se em duas etapas, a primeira a coleta de dados quantitativos e a segunda qualitativa. Inicialmente tabulou-se a caracterização sócio demográfica das participantes. Das 100 mulheres que participaram do estudo online, 100 respostas válidas (n=100) compuseram a primeira etapa (quantitativa), a partir do *survey* online. Destas 100 mulheres, foram 21% (n=21) mulheres bissexuais e 87% (n=87) homossexuais envolvendo profissões, rendas e relações de trabalho bastante heterogêneas, conforme Tabela 1.

Verificou-se dentre as participantes, que 75% atuavam nas profissões da área de ciências humanas, 65% possuíam curso superior, 78% com renda entre um a quatro salários mínimos. Esses resultados remetem à outras pesquisas sobre gênero e trabalho.

O gênero (SCOTT, 1990), é reforçado como um elemento constitutivo de relações sociais construídas sobre as diferenças percebidas entre os sexos, sendo ele um primeiro modo de dar significado às relações de poder. Constatou-se nesta amostra uma reprodução observada em outros estudos, em que o trabalho feminino é tido como prolongamento das funções domésticas, constituindo-se por profissões destinadas ao ensino, cuidados e serviços (MOTT, 1987; RICH, 2012; BENSUNSAN, 2004).

TABELA 1 - CARACTERÍSTICAS SÓCIO DEMOGRÁFICAS DAS PARTICIPANTES DO ESTUDO

Características	%
Região Brasileira (n=100)	
Sul	62,0
Sudeste	31,0
Norte	2,0
Nordeste	1,0
Centro-Oeste	4,0
Escolaridade Máxima (n=100)	
Fundamental	1,0
Médio Incompleto	2,0
Médio Completo	14,0
Superior Incompleto	18,0
Superior	38,0
Pós-Graduação	27,0
Área do Conhecimento (n=100)	
Humanas	75,0
Exatas	11,0
Biológicas	13,0
Sociais	1,0
Renda Média Mensal* (n=100)	
1 a 2 salários mínimos	40,0
2 a 3 salários mínimos	21,0
3 a 4 salários mínimos	15,0
4 a 5 salários mínimos	12,0
5 a 6 salários mínimos	5,0
6 a 7 salários mínimos	3,0
7 a 8 salários mínimos	2,0
Acima de 9 salários mínimos	2,0
Vínculo de Trabalho (n=100)	
Estagiária	4,0
Informal	12,0
Empresária	4,0
Funcionária Pública	29,0
Funcionária Privada	48,0
Voluntária	3,0
Orientação Sexual (n=100)	
Bissexual	20,0
Homossexual	80,0

*Salário mínimo vigente no Brasil em 2016, R\$ 880,00.
Fonte: autoras e autor da pesquisa (ago/2016).

Pode-se perceber a heterogeneidade de identificação das mulheres que compuseram a pesquisa, 39% reconheceram-se como “lésbica”. Destacam-se além das cinco opções propostas às

interlocutoras, o surgimento de quatorze denominações. Isso revela a diversidade de identidades dentro da orientação sexual e corrobora para a percepção de que as identidades são plurais e de que a sociedade precisa ascender nessa perspectiva, eliminando-se categorizações priorizando o respeito às diferenças. Destaca-se inclusive que muitas mulheres sem proximidade com os estudos de gênero nem se quer conheciam as denominações apenas referiram-se que sentiam-se atraídas emocionalmente e sexualmente por mulheres. Em relação à faixa etária 77% das interlocutoras tinham entre 20 a 40 anos.

Todavia, as autoras e autor reconhecem como uma limitação deste estudo a composição de sua amostra, fruto de conveniência, baseada em muitas de suas relações durante a aplicação da metodologia bola de neve, estabelecidas por exemplo, com pessoas das regiões Sul e Sudeste do Brasil e de participantes com curso superior.

Foram realizadas vinte e cinco entrevistas em profundidade com sete perguntas abertas, mas neste artigo recortou-se uma pergunta do roteiro semiestruturado: “Que influência a sua condição de gênero e orientação sexual tem (ou não) ao acesso ao trabalho?”

A entrevistada Nurse relata:

O acesso ao trabalho foi tranquilo. Já houve uma mulher lésbica no meu trabalho que já abriu espaço para mim, e meu ambiente de trabalho é mais aberto. (Nurse, 24 anos, Residente de Enfermagem).

Nurse percebe que haviam delimitações heteronormativas no ambiente de trabalho. Reconhece a resistência recente de uma trabalhadora e a conquista da liberdade de expressão da orientação sexual.

A heteronormatividade é uma construção presente em todas as instâncias sociais, políticas, econômicas, filosóficas, religiosas, educacionais e enquadra todas as pessoas em uma norma compulsória, podendo impedir a sua livre expressão e de seus valores (COVOLAN, 2005). Assim, normaliza e socializa compulsoriamente as relações, por um instrumento de regulação e controle que impõe restrições para quem não segue esse padrão. (WARNER, 1991).

Segundo Silva et al. (2014), a partir do momento que há uma relação de poder, há possibilidade de resistência e que jamais somos aprisionados pelo poder. Foucault (1987) elucida que as pessoas podem modificar sua dominação em condições determinadas segundo uma estratégia precisa.

Maria, outra entrevistada, pertencente a outra geração comenta sobre sua vivência:

Como mulher, eu não podia ser assumida. Minha cidade era muito conservadora, minha mãe era muito religiosa e existia um puritanismo. Casei um homem e tive quatro filhos. Meu marido bebia. Aguentei tudo isso por meus filhos. Não tínhamos o amparo da lei que se tem hoje. (Maria, 67 anos, Terapeuta).

Como refere Maria, esperava-se socialmente da mulher um papel sexual determinado, a maternidade, a submissão ao marido, o cuidado dos filhos e dos afazeres domésticos e conseqüentemente a heterossexualidade com única forma de relação afetiva e sexual. A entrevistada também comenta que as leis não a protegiam no exercício de seus direitos, em sua juventude, poucas mulheres trabalhavam e pensar em divórcio seria ir contra a família e a religião. Para resistir obrigou-se a seguir o padrão socialmente instituído e não assumiu a orientação sexual pela inexistência do amparo legal.

Para compreender-se a realidade de Maria ainda no século passado, em 1916 o Código Civil instituiu a família como sendo o casamento entre homem e mulher, sendo esta indissolúvel. O homem exercia o papel de chefe da família e a mulher e aos filhos restava unicamente à submissão. Somente em 1962, as mulheres começaram a usufruir de alguns direitos por meio da Lei nº 4.121/62, chamado de estatuto da mulher casada, concediam-se poderes para as mulheres administrarem bens herdados. Um grande avanço ocorreu em 1977, com a aprovação da Lei nº 6.515, a lei do divórcio que possibilitou a dissolução do vínculo do casamento e a constituição de novas famílias.

No entanto, em 1977 instalou-se no Brasil uma mudança política, o período da Ditadura Militar, caracterizado pela ausência democrática e a imposição da Lei da Imprensa com repressão à luta do direito de mulheres e de homossexuais.

Para retratar esta realidade uma entrevistada relatou:

Eu escondia que era inteligente, não era bonito para uma mulher, nem sonhar falar que não gostava de meninos, era doença; eu me sentia solitária, vivi na clandestinidade. (Pérola, 59 anos, Professora Universitária).

O relato de Pérola com o de Maria demonstram a violência, a repressão de gênero e por isso compulsoriamente confrontou-se com estratégia da clandestinidade como resistência.

Chama-se atenção para outro fato, a orientação sexual era considerada doença. Então, presume-se o desafio que estas mulheres enfrentavam com suas famílias e sociedade diante da orientação sexual que não se coadunava com o padrão socialmente imposto.

Conquistou-se um avanço em 1985 quando o Conselho Federal de Medicina retirou a homossexualidade do código 302.0 (desvios e transtornos sexuais) da classificação internacional das doenças. No entanto, permaneceu na área da Psicologia. Somente quatorze anos depois, em 1999, o Conselho Federal de Psicologia considerou que a homossexualidade não constituía-se como doença, nem distúrbio e nem perversão.

Descortine que em relação ao gênero somente em 2006 foi aprovada a Lei nº 11.340 denominada popularmente como a Lei Maria da Penha, para coibir e prevenir a violência doméstica e familiar contra mulheres praticadas por qualquer gênero. E por fim, a Lei 13.104/15 a inclusão do feminicídio no código penal que caracteriza-se quando o homicídio é cometido contra a mulher por razões da condição de sexo feminino. O crime envolve: I - violência doméstica e familiar e II - menosprezo ou discriminação à condição de mulher.

Esclarece-se que a conquista da revisão médica e psicológica e políticas públicas, ainda insuficientes para as demandas do gênero e orientação sexual, foram resultados da lutas de muitas mulheres pertencentes aos movimentos sociais e diversos atores (as) da sociedade civil na correção de equívocos e na punição de algumas violências (in) visibilizadas socialmente.

Em relação as políticas públicas para as violências de gênero e de orientação sexual no trabalho Cecília (entrevistada) diz que não há uma política específica LGBT na organização que atua,

no entanto, no seu ambiente de trabalho a legislação é respeitada, e assim, relata:

Quando fiz o concurso não houve diferenciação no edital e quando recebi os documentos para preenchimento para minha contratação fui percebendo a possibilidade de anexar as documentações da minha companheira. (Cecília, 36 anos, Psicóloga).

Em contrapartida, essa não é realidade de Nurse quando diz:

Não usufruo os direitos civis perante a lei, como incluir a companheira no plano de saúde, que é lei. É difícil. Quando você pede, a empresa diz, vamos ter que avaliar e quando a resposta é não, você tem que entrar judicialmente. (Nurse, 24 anos, Residente de Enfermagem).

Permanece a invisibilidade da existência destas trabalhadoras nas organizações. Tal invisibilidade remete ao fato da própria história da lesbianidade no Brasil (MOTT, 1987), marcada pela dominação masculina, permeada por cultura machista e repressora. Somente nos últimos anos o estudo sobre questões lésbicas tem merecido atenção de alguns estudiosos e estudiosas. Para alguns, as relações sociais baseadas no gênero tornaram as mulheres homo e bissexuais invisíveis e silenciosas, caracterizando-se pela depreciação e a indiferença, fazendo com que relações erótico-afetivas entre mulheres impensáveis sem a presença masculina.

A luta por direitos no trabalho em condições de igualdade aos dependentes heterossexuais constituem-se por grandes barreiras. Primeiro, a luta pela formalização da união estável e casamento. A inércia legislativa demandou decisões recentes pelo Supremo Tribunal Federal a partir de 2008. Discutindo-se outras questões no trabalho tal como adoção por casais homossexuais, a inclusão em planos de saúde, previdência privada, financiamentos, seguros e pensões.

A Portaria nº 2.836/2011, institui, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS), a Política Nacional de Saúde Integral de LGBT (BRASIL, 2011). E por fim, a Portaria nº 513/2010, do Ministério da Previdência Social, reconhece as uniões estáveis entre pessoas do mesmo sexo para assegurar-lhes igual tratamento a seus dependentes para fins previdenciários (BRASIL, 2010).

Os relatos das entrevistadas apontam que algumas organizações tem cumprido as

determinações de decretos e portarias. Em contrapartida, muitas instituições só cumprem quando acionadas judicialmente como relatado por Nurse. Nesse sentido, percebe-se à resistência manifestada de diferentes maneiras seja por movimentos sociais e movimentos individuais tal como a da entrevistada na luta pela concretização dos direitos como cidadã.

Uma grande conquista neste ano de 2019 foi a determinação do STF do crime pela discriminação por orientação sexual e identidade de gênero (BRASIL, 2019) igualando-se a Lei de Racismo nº 7716 (BRASIL, 1981). Para entender a importância dessa criminalização compartilho o relato da adolescência de Leslie, entrevistada que emocionou-se muito ao relembrar que:

Aos 15 anos minha família descobriu minha homossexualidade, fui internada numa clínica, fui afastada das pessoas que mais amava, inclusive de minha sobrinha que eu cuidava enquanto minha irmã trabalhava. No internamento comecei a usar drogas. Parei de estudar. E depois engravidei. (Lelhie, 35 anos, Copeira).

A entrevistada detalhou a sua dor pela ausência da sobrinha que tinha uma relação de mãe e filha. Ainda, o sofrimento pelo o isolamento e a solidão. Fatos, segundo a mesma contribuíram para o consumo de drogas. As consequências foram não terminar o ensino médio durante adolescência e participar de tratamentos para a dependência química. Na vida adulta, casou-se e teve um filho para corresponder ao papel de gênero socialmente instituído. Essa vivência revelou o quanto à intolerância influenciou a decisão familiar na privação de liberdade da entrevistada e o quanto isso impactou em seu desenvolvimento humano, principalmente em itens essenciais, a saúde física e mental e a escolaridade. A entrevistada destacou durante sua fala o quanto foi prejudicada pela falta dessas capacidades que influenciaram e influenciam nas limitadas escolhas no mundo do trabalho.

Lelhie ainda diz que:

Perdi muita oportunidade por não seguir o estereótipo feminino, hoje vejo que o travestismo masculino é ilusório. (Lelhie, 35 anos, Copeira).

A entrevistada revelou que no passado, vestia-se com roupas que o senso comum compreende como sendo adequada ao gênero masculino, e por isso,

sofreu discriminação no processo de seleção a emprego. A partir daí, optou por apresentar-se de acordo com algum padrão exigido ao feminino, porém, não omite no trabalho sua orientação sexual. Contudo, prefere omitir no ambiente escolar para que os filhos não sofram por isso. Portanto, observa-se que a entrevistada foi vítima de um possível crime contra sua liberdade e de quanto é necessária a legislação para evitar violências como essa.

O discurso da heteronormatividade e dos papéis de gênero alcançam o corpo com violência inusitada. É introjetado nos homens e mulheres, incluindo algumas não heterossexuais. O discurso posto sobre o que faz uma mulher parecer mulher, e um homem parecer um homem, faz perder a vista o fato que masculinidade e feminilidade são construções sociais, e que há aspectos ditos femininos nos homens assim como há aspectos ditos masculinos em mulheres, e que esses, como as masculinidades e feminilidades, também variam dependendo o tempo e o espaço.

Camila relata que:

Quanto a oferta de trabalho em relação à orientação sexual, eu não tive problema devido a minha fisionomia. Eu não aparento!(Camila, 22 anos, Estagiária de Engenharia).

Da mesma maneira Rafaela refere que:

Não vejo restrições talvez porque sou bem feminina. (Rafaela, 21 anos, Tesoureira).

A feminilidade referida pela entrevistada diz respeito a um padrão estabelecido, a uma exigência social que difere conforme a sociedade, mas que não apenas a entrevistada reforça, de que a concepção de mulher se dá a partir da roupa, sapato, adorno, cabelo, pintura, ' vaidade', dentre outros quesitos socialmente impostos, e, principalmente, submissão a essa concepção.

Sendo assim, as entrevistadas Lelhie, Camila e Rafaela utilizam como estratégia de rompimento a adequação do corpo ao modelo socialmente construído do feminino.

“Sapatão Afro”, outra entrevistada refere que:

O ambiente de trabalho se assemelha a um campo minado onde tenho que observar o tempo inteiro onde estou pisando para que tudo não exploda contra mim mesma, pois sou educadora e meu ambiente é composto

quase 100% por mulheres heterossexuais que ficam em constante vigilância ao meu comportamento, os únicos homens são gays, e observo que eles não recebem o mesmo olhar de ameaça delas que eu recebo que chega a ser desconfortável. Nunca falo sobre vida amorosa ou posicionamentos, principalmente por ocupar cargo de liderança. (Sapatão Afro, 30 anos, Coordenadora Pedagógica).

“Sapatão Afro” demonstra como o desejo é fiscalizado no território do trabalho heterossexista mesmo ocupando um cargo de liderança. Como estratégia de resistência mantém-se observadora diante da vigilância, controla seus comportamentos e evita comentários sobre a vida amorosa.

Para Rose (1993) as posições não são fixas; estão sempre tensionadas pelos dois polos da configuração social/espacial e pode mudar de posição, de modo que constituem um processo sempre em transformação.

Muitas mulheres resistem às exigências sociais e criam estratégias de superação para as barreiras impostas como relata Cris:

Foi muito difícil arrumar emprego/trabalho, eu corri atrás do prejuízo e defini que na minha vida teria que ser uma servidora pública para eu ter a garantia de futuro, porque no privado seria bem mais difícil. Meu curriculum sempre foi bem atendido, só que quando eu chegava à empresa para fazer a entrevista, automaticamente a vaga já tinha sido suprida. Eu tenho um estereótipo masculinizado e por isso as empresas não aceitam. Resolvi estudar e passar num concurso público, hoje sou respeitada pelo meu trabalho. Faço o melhor possível para não ter reclamações. Inclusive minha esposa trabalha na mesma Secretaria do Estado. (46 anos, Ensino Superior, Assistente Administrativa).

Para Cris a estratégia planejada foi passar num concurso público visto que o mesmo foca o conhecimento teórico e técnico em seu processo seletivo. A mesma conclui este desejo atuando como funcionária pública e comenta que no atual emprego esforça para que não recebe reclamações relacionadas a produtividade. Sua estratégia configurou-se pelo acesso ao emprego público por ser um processo seletivo baseado em conhecimento teórico/científico. Já em relação a carreira neste emprego adota a postura profissional de melhoria contínua para evitar questionamentos que possam vincular a orientação sexual com a produtividade.

A superioridade de heterossexuais muitas vezes é impetrada por agentes atuantes em processos seletivos conforme apontado por Bia:

O preconceito é bem evidente, eu já vivi diversas situações, tanto em seleções de emprego e estágios devido a minha orientação sexual, eu sinto uma desvalorização do meu nível de conhecimento e de minha capacidade. A condição da minha orientação sexual foi colocada em primeiro lugar e eu me senti prejudicada. Devido ao preconceito extremo eu prefiro deixar oculta, deixar implícita ou muitas vezes me sinto na obrigação, levando em consideração a oportunidade de trabalho, não falar ou omitir a minha homossexualidade, é fato que vou ser prejudicada se eu falar. (Bia, 19 anos, Estagiária de Pedagogia).

O relato de Bia aponta que são impostas condições e muitas vezes não é possível escolher (SEN, 2000). Inclusive o relatório de denúncias de violências do Governo Federal (BRASIL, 2016) aponta 202 violações denunciadas por mulheres lésbicas. Sendo destas 37,6% por discriminação, seguido de 15,2% por violência psicológica.

Estas denúncias condizem com o relato de Bia diante do preconceito e conseqüentemente pela discriminação. A alternativa apontada pela entrevistada para o enfrentamento estratégico deste obstáculo constitui-se pela omissão da orientação sexual.

Compreende-se a omissão como uma estratégia de resistência para o ingresso e permanência no trabalho já que são impostas penalizações invisíveis por muitos empregadores nos processos seletivos atreladas ao preconceito no ato da entrevista.

O preconceito (BOBBIO, 2002) pode provar conseqüências em três níveis, primeiro pela discriminação jurídica pela exclusão do gozo de certos direitos. A segunda é a marginalização social. E a terceira e mais grave, a perseguição política. Sendo assim, a repressão social torna-se eminente:

A repressão social de determinados estilos de vida – de gays, imigrantes, grupos religiosos específicos – é comum em vários países do mundo. A insistência para que gays e lésbicas vivam como heterossexuais, ou que fiquem “dentro do armário”, é não só uma exigência de uniformidade, mas também uma negação da liberdade de escolha. Se a diversidade não é permitida, então muitas

escolhas se tornam inviáveis. (SEN, 2012, p. 127).

Outra forma de estabelecer assimetrias é a discriminação caracterizada pela ação de tratar diferente, anular, excluir e marginalizar o (a) outro (a) podendo representar vantagens de uns sobre os outros. A OIT aponta que:

Discriminação é a distinção, exclusão ou referência fundada em raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional, origem social ou outra distinção, exclusão ou preferência especificada pelo Estado-Membro interessado, qualquer que seja sua origem jurídica ou prática, e que tenha por fim anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego ou profissão. (OIT, 2007).

Contudo, a manifestação da discriminação pode ser diferenciada: a direta e a indireta. A forma direta de discriminação é facilmente detectada pelo ato abertamente praticado. Contudo, há uma discriminação mais cruel, a indireta, esta pressupõe atitudes intencionais que aparentam neutralidade, porém tem ação condenatória aos que saem do padrão estipulado na organização e manifesta-se por atos sutis.

Beatriz conseguiu romper a barreira do acesso ao emprego ao tornar-se funcionária pública, está contemplada com a renda e a estabilidade no trabalho, no entanto, sofre com restrições a sua liberdade de expressão de orientação sexual ao revelar que:

Meu chefe diz que eu preciso me expor mais. Me sinto prejudicada na ascensão na carreira, como não me exponho em reuniões, acabo perdendo oportunidades. As pessoas ficam bisbilhotando. Sou profissional, não preciso ficar falando da minha vida. (Beatriz, 40 anos, Assistente Social).

A entrevistada reconhece que diante de sua decisão de omitir sua orientação sexual, mantém-se como estratégia a discrição, expõem-se somente quando necessário profissionalmente. A entrevistada revela a opressão que sofre para que expor-se mais inclusive em assuntos relacionados a vida particular. Na visão da entrevistada, essa postura influencia nas oportunidades de ascensão na carreira em relação aos colegas heterossexuais que se expõem com frequência tanto diante da vida profissional quanto pessoal criando laços profissionais e afetivos que em sua visão facilitam a ascensão na carreira. Seu relato

expressa o acesso ao trabalho e estabilidade provenientes do concurso público, no entanto, não a liberta do preconceito.

A entrevistada Rosa refere às contradições entre a omissão e a exposição, o assumir a orientação no trabalho:

Se nos calamos somos expostas a ser diferentes, se sairmos do armário somos criticadas, então fazer o quê? (Rosa, 41 anos, manicure).

Nessa esteira, não omitir a orientação sexual, como referem fazer 38 % das entrevistadas, tanto autônomas como do serviço público, implica também em esforços para evitar preconceitos. Assim, para superar os obstáculos, algumas mulheres decidem omitir sua orientação:

A omissão é uma escolha, omissão consciente. Me senti acuada, “um castelo de vidro”, quando as pessoas cobram coisas que não poderei dar, quando dizem: queria que você fosse menina. Não sou livre, tenho um limite consciente. Concordo em ceder um pouco. (Sophia, 28 anos, advogada).

Sophia, mesmo exercendo uma função importante e com maior aferição financeira, expõe o sentimento de repressão e, ao mesmo tempo de reação diante da cobrança da sexualidade normativa em seu cotidiano.

Anita, outra entrevistada, age com cautela ao dizer que:

Não abro para estudantes, não levanto a bandeira porque moro no Brasil, sabem onde moro e posso ser vítima da intolerância. (42 anos, Doutora, Professora Universitária).

Nesse sentido, muitas mulheres não heterossexuais que exercem docência ou estão em outras funções no ambiente escolar procuram evitar possíveis preconceitos e discriminações por estar em contato com vulneráveis, principalmente crianças e adolescentes. A entrevistada Ana complementa ao relembrar que:

Eu não contei, mas também não menti receio que não sei te explicar, medo da criança, a associação “ela é gay”, “ela está sozinha”, acho que foi por precaução, eu pensava o que as pessoas vão pensar de mim. (45 anos, Doutora, Profa. Universitária).

Certos relatos indicaram que determinadas mulheres são percebidas como seres abjetos por alguns de seus colegas de trabalho e chefias, o que

também se configura em uma violência. A abjeção segundo Milskolci e Leite Júnior (2014) constitui-se pela experiência de ser temida e recusada com repugnância, pois sua própria existência é uma ameaça da visão homogênea e estável do que é comunidade.

Nessa perspectiva, quando se sentem ameaçadas e vítimas dessa “violência invisível”, algumas dessas mulheres homossexuais e bissexuais resistem de diferentes maneiras. A resistência (SILVA, 2007) não se justifica somente com o uso da força de luta, o oprimido age através de seus atos de resistência, podendo então, ter a liberdade de escolha de assumir sua orientação sexual no trabalho.

No entanto, ressalta-se que a resposta à opressão implica em decisões que podem gerar sofrimento, visto que, produz-se também essa “violência invisível” quando há a vigilância contra si mesma e de forma constante para não demonstrar quem se é de verdade. Alguns relatos também foram no sentido de se cobrar excessivamente, para demonstrar sua competência profissional, como uma estratégia de defesa, para não visibilizar sua orientação sexual.

Sendo assim, entende-se a omissão como uma estratégia de resistência para algumas dessas mulheres. Outras, por outro lado, resistem ao assumir a orientação sexual. E um grupo de mulheres relatou prestar concursos públicos para evitar atitudes preconceituosas durante as entrevistas.

Polly, outra entrevistada conquistou sua autonomia e protege-se de atos preconceituosos e discriminatórios:

Tenho um bom trabalho e estabilidade, é tranquilo, inclusive na maneira de se vestir. Trabalho em uma escola. Logo procuro tomar pequenos cuidados com público que atendemos: alunos e alunas, pais e mães ou responsáveis, mas nada que seja necessário esconder minha condição de mulher lésbica, porém, se há algum movimento preconceituoso dentro da escola, logo, sou a primeira a procurar o foco discriminatório e tratá-lo. (Polly, 38 anos, Agente Educacional).

A realidade vivida por Polly evidencia que a escolaridade lhe proporcionou o trabalho e estabilidade. Contudo, a renda não lhe garante a ausência de atos preconceituosos e discriminatórios, principalmente como cita o ambiente escolar, e por

isso, prepara-se estrategicamente para tomar medidas interventivas.

Outra experiência de trabalho é o empreendedorismo realizado por Dedeo:

Comecei muito nova a trabalhar, mas queria ser mais livre por isso, sempre fui autônoma. Minha área foi transporte, tinha uma van e trabalhei com turismo, academias, empresas, escolas e agora estou com uma food bike de bolos e doces. Sou livre no sentido de não ter patrão, ser dona do meu negócio! Nunca me senti discriminada por isso. (Dedeo, 52 anos, Empreendedora).

A entrevistada destaca a liberdade como pressuposto fundamental na decisão pelo empreendedorismo, inclusive em várias áreas de negócio e não está submissa a ordens superiores. Destaca-se sua resistência ao enfrentamento dos riscos do empreendedorismo como também a conquista do respeito recebido ao seu trabalho ao não sentir discriminação diante da orientação sexual.

A Menina de Pano diz que:

Uma mulher renegar uma imposição social de casar, cuidar da casa e ter filhos e não querer um homem na favela é um ato de coragem. (Boneca de Pano, Mãe de Santo).

A entrevistada expõe a articulação de categorias pertencente a mulher e como cada uma destas impõe-lhe desafios diferentes tais como a condição social limitada e o racismo interseccionado à condição de gênero e orientação sexual. Outro fato refere-se ao renegar uma imposição social: o arranjo familiar em torno da procriação, cuidado dos filhos e a submissão masculina. A mesma articula sua resistência quando diz;

Não me deixo abater, não me vitimizo, nem deixo que insulte e que me faça piadas sobre a cor, cabelo ou sexualidade. Primeiro, o meu cabelo não é ruim, ele é bom porque é meu, é minha identidade, mostra que tenho história e ancestralidade. Sou tão boa e competente quanto a mulher branca. A minha orientação sexual não é para ser discutida em meu ambiente profissional, mas se descobrirem paciência. É respeitar o espaço, a cor, a sexualidade do outro, não vim ao mundo para ser tolerada, vim para ser respeitada, hoje temos mulheres negras e lésbicas ocupando espaços importantes na política, nas sociedades no mundo, sou apenas mais uma que não ficou sentada na beira da estrada vendo a sociedade execrar lá, fui a luta e

venci. Sou negra, sou mulher num país onde a misoginia impera. Respeite meu sagrado, minha cor, minha orientação sexual. (Boneca de Pano, 42 anos, Merendeira e Mãe de Santo).

Boneca de Pano afere um entrelaçamento de opressões e inúmeras inferiorizações associadas aos binarismos socialmente construídos, o cabelo liso é melhor do que cabelo crespo, a mulher branca é mais competente que a mulher negra, a mulher heterossexual é normal e a homossexual/bissexual anormal e a de que o homem tem mais capacidades do que à mulher. Tais construções se somam e oprimem de forma diferenciada. A entrevistada demonstra não vitimização, pelo contrário, a resistência manifesta-se pelo enfrentamento ao não permitir atos preconceituosos e discriminatórios estejam presentes no trabalho. Deixa claro o quanto preconiza o respeito nas interações profissionais.

4 Considerações finais

Este estudo apontou vários desafios para as mulheres homossexuais e mulheres bissexuais pesquisadas no mundo do trabalho, e também visibilizou resistências e conquistas não imaginadas até pouco tempo atrás. Para muitas mulheres entrevistadas, a busca da renda para sobrevivência implica em uma preocupação constante e extra com o visual, como o cumprimento dos cabelos e vestuário.

Preocupou-se em todo processo da pesquisa não atribuir juízo de valor, observou-se fortemente, nos relatos de mulheres entrevistadas diferentes tipos de alternativas atitudinais que configuram bravas resistências diante da opressão da orientação sexual no trabalho.

As contribuições dos dados qualitativos, quantitativos e os pressupostos teóricos corroboram em apontar o ambiente do trabalho como um espaço heteronormativo, sexista e machista por homens e mulheres por atos preconceituosos manifestados por opressões nos processos seletivos em algumas instituições principalmente privadas. Entretanto, destaca-se um detalhe importante observado nos depoimentos. Mesmo ingressando por concurso público nas instituições públicas, o preconceito e discriminação manifestam-se nas relações sociais cotidianas que podem ou não prejudicar o

desenvolvimento da carreira. Assim, consolidam-se discriminações que provocam violências e desigualdades.

Mesmo assim, essas mulheres resistem dignamente de diferentes maneiras. A primeira estratégia condiz a clandestinidade representadas pela adoção de diferentes critérios: constituir-se de um modelo feminino tradicional, discrição, auto policiamento no discurso ou ainda a omissão da orientação sexual. Já a segunda estratégia refere-se pela procura de instituições de trabalho que favoreçam o conhecimento científico e técnico no processo seletivo tal como os concursos públicos. A terceira estratégia é o exercício do empreendedorismo pelo trabalho autônomo e em alguns casos até informal sem a garantia dos direitos trabalhistas. E por fim, a defrontação manifestando-se pela postura educativa de esclarecimento e prevenção. Ou ainda, a vivência da orientação sexual homossexual e bissexual plena em contrariedade as normas socialmente estabelecidas indiferente da satisfação social.

A diferença é a riqueza da humanidade, as pessoas devem ser livres para ter escolhas diferentes. O que não pode ocorrer é diferenças se transformarem em desigualdades ou ainda em iniquidades que impliquem principalmente no acesso ao trabalho, conseqüentemente a renda e sobrevivência. Nega-se a pessoa seu legítimo direito como ser humano.

Em que pese às limitações dessa pesquisa no que tange ao tamanho da amostra, abre-se um vasto campo para outras pesquisas sobre as vivências das mulheres não heterossexuais no ambiente institucional do trabalho. Cabe-se ressaltar que recortes territoriais específicos necessitam ser aprofundados para o enfrentamento da questão, especialmente a proposição de políticas públicas que fomentem o ambiente de trabalho como espaço privilegiado para a remoção de obstáculos à liberdade das pessoas de viverem e serem o que quiserem, conforme seus próprios valores.

Os resultados podem ser um alicerce para gestores públicos e privados na proposição de alternativas para o enfrentamento do preconceito e da discriminação no ambiente do trabalho pelo cumprimento da legislação existente como também novas políticas públicas e organizacionais.

Referências

- BENSUNSAN, H. Observações sobre a libido colonizada: tentando pensar ao largo do patriarcado. **Rev. Fem.**, v. 12, n. 1, Jan./Abr. 2004.
- BIERNACKI at al. Snowball Sampling: Problems and techniques of Chain Referral Sampling. **Sociological Methods & Research**, v. 10, n.2, p. 141-163, 1981.
- BOBBIO, N. **Elogio da serenidade e outros ensaios**. São Paulo: Editora Unesp, 2002.
- BUTLER, J. **Problemas de Gênero: Feminismo e subversão da identidade**. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. Portaria nº 513/2010. Diário Oficial da União. Seção 1. 10/12/2010. p. 71
- BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 2.836, de 1º de dezembro de 2011. Sistema Único de Saúde (SUS) institui Política de Saúde LGBT.
- BRASIL. Portaria nº 513 de 5 de janeiro de 1989. Casa Civil. Subchefia para assuntos jurídicos. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Disponível em: Acesso em: 23 jun. 2019.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF enquadra homofobia e transfobia como crimes de racismo ao reconhecer omissão legislativas**. Disponível em: [http://www.stf.jus.br/portal/cms/](http://www.stf.jus.br/portal/cms/Acesso em jun. de 2019)
- BRUSCHINI, M. C.A. Trabalho e gênero no Brasil nos últimos dez anos. **Cadernos de pesquisa**, v. 37, n. 132, p. 537-572, 2007.
- COVOLAN, N. T. **Corpo vivido e gênero: a menopausa no homoerostismo feminino**, 2005. Tese (Doutorado em Ciências Humanas). Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2005.
- CUMMINS, R. A.; GULLONE, E. **Why we should not use 5-point Likert scales: the case for subjective quality of life measurement**. In. Second International Conference on Quality of Life in Cities, Singapore, 2000.
- FACCHINI, R. **Entre umas e outras: mulheres, (homo) sexualidades e diferenças na cidade de São Paulo**. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2008.
- FOUCAULT, M. **Vigiar e Punir: nascimento da prisão**. Petrópolis: Vozes, 1987. p. 256-257.
- FRANCO, M. L. P. B. **Análise de conteúdo**. Líber Livro, 2008.
- HEILBORN, M. L. Ser ou estar homossexual: dilemas de construção de identidade social. In: PARKER, R.; BARBOSA, R. M. **Sexualidades brasileiras**. Rio de Janeiro: Relume Dumará; ABIA; IMS/UERJ, 1996. p. 136-145.
- HIRATA, H. Tendências da Precarização social e do trabalho: Brasil, França e Japão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spec. 1, p. 13-20, 2011.
- HIRATA, H. A Precarização e a Divisão Internacional e Sexual do Trabalho. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 11, n. 21, p. 24-41, jan./jun. 2009.
- HIRATA, H.; KERGOAT, D. Novas configurações da divisão sexual do trabalho. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v.37, n. 132, p. 595-609, set./dez. 2007.
- LACOMBE, A. De entendidas e sapatonas: socializações lésbicas e masculinidades em um bar do Rio de Janeiro. **Cadernos Pagu**, n. 28, p. 207-225, 2007.
- MINAYO, C. S.; DESLANDES, S. F.; CRUZ NETO, O.; OMES, R. **Pesquisa Social**. 14.ed. Editora Vozes, 1996.
- MISKOLCI, R., LEITE JÚNIOR, J. **Diferenças na educação: outros aprendizados**. São Carlos: EdUFSCar. 2014.
- MOTT, L. **O Lesbianismo no Brasil**. Porto Alegre: Mercado Aberto, 1987.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Igualdade no Trabalho: Desafio Contínuo**. 2007; 2014. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang-pt/index.htm>
- PARANHOS, R.; FIGUEIREDO FILHO, D. B.; ROCHA, E. C.; SILVA JUNIOR, J. A.; FREITAS, D. Uma introdução aos métodos mistos. **Sociologias**, v. 18, n. 42, p.384-411, 2016.
- RICH, A. Heterossexualidade compulsória e existência lésbica. **Bagoas-Estudos gays: gêneros e sexualidades**, v. 4, n. 5, 1982.
- ROSE, G. **Feminism & geography: the limits of geographical knowledge**. Cambridge: Polity Press, 1993.
- SCOTT, J. W. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 16, n. 2, jul./dez. 1990.
- SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.

SEN, A. **Desigualdade reexaminada**. 3. ed. Rio de Janeiro: Editora Record, 2012.

SILVA, I. V.; AQUINO, E. M. L.; PINTO, I. C. M. Violência no trabalho em saúde: a experiência de servidores estaduais da saúde no Estado da Bahia, Brasil. **Cad. Saúde Pública**, v. 30, n. 10, p. 2112-2122, 2014.

SILVA, J.M. Gênero e sexualidade na análise do espaço urbano. **Geosul**, Florianópolis, v. 22, p. 117-134, jul/dez 2007.

WARNER, M. Introduction: Fear of a queer planet. **Social Text**, n. 29, p. 3-17, 1991.